

Tartalomjegyzék

I. A MUNKA VILÁGÁNAK SZABÁLYOZÁSA	2
1. A szabályozás rendszere	2
2. A foglalkoztatás klasszikus formái	5
2.1. A munkaviszony fogalma	5
2.2. A munkaviszony alanyai	6
2.3. A munkaviszony létesítése	7
2.4. A munkaviszony időtartama	9
2.5. Próbaidő	10
2.6. A munkaszerződés módosítása	10
2.7. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás	11
2.8. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	11
2.9. A munkavégzés szabályai	20
2.10. A tanulmányi szerződés	29
2.11. A munkaidő és pihenőidő	31
2.12. A munka díjazása	43
2.13. A munkavállaló kártérítési felelőssége	51
2.14. A munkáltató kártérítési felelőssége	53
2.15. A munkaügyi jogvita	54
3. Az atipikus munkavégzésre irányuló jogviszonyok	56
3.1. A bedolgozói jogviszony	56
3.2. A munkaerő-kölcsönzés	59
3.3. A távmunka	63
3.4. Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás	63
4. Egyéb munkaügyi tárgyú szabályok	68
4.1. A munkáltató munkaviszonnyal összefüggő bejelentési kötelezettsége	68
4.2. A munkaügyi ellenőrzés	69
4.3. A munkavédelem	72
5. A külföldi munkavállalás szabályozása	77
5.1. A külföldiek magyarországi munkavállalásának szabályai	77
5.2. Az engedélyezési eljárás	82
5.3. Az EGT-állampolgár munkavállaló kiküldetés/kirendelés keretében történő magyarországi foglalkoztatása	87
5.4. Magyar állampolgárok külföldi munkavállalására vonatkozó kétoldalú egyezmények	88
II. NAGYÍTÓ ALATT A MAGYAR MUNKAERŐPIAC	91
1. A magyar munkaerőpiac főbb jellemzői az EU mutatószámainak tükrében	91
2. A foglalkoztatottság jellemzői	93
2.1. Nemek és életkor szerinti arányok	93
2.2. A foglalkoztatás szektorok és ágazatok szerinti mutatói	94
2.3. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetétele	94
3. A keresetek alakulása	95
4. A munkanélküliség jellemzői	98
4.1. Iskolai végzettség szerinti adatok	99
4.2. Kor szerinti adatok	99
4.3. Regionális különbségek	99

4.4. Tartósan munkanélküliek	101
4.5. A roma munkanélküliség	101
III. A MUNKANÉLKÜLISÉG KEZELÉSE	102
1. Álláskeresők, álláskeresési támogatások	102
1.1. Ki minősül álláskeresőnek?	102
1.2. Álláskeresési támogatások	104
2. Munkaerőpiaci szolgáltatások	107
3. Foglalkoztatást elősegítő támogatások	110
4. A megváltozott munkaképességű munkavállalók komplex rehabilitációja	123
5. Az Európai Szociális Alap mint strukturális alap fogadása	125
6. Munkaerőpiaci célokat szolgáló, a foglalkoztatáspolitikai körébe nem tartozó eszközök	127
7. A foglalkoztatási és munkaerő-piaci politika finanszírozása	130
8. A munkaerőpiaci intézményrendszer felépítése	132
8.1. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal	132
8.2. A regionális munkaügyi központok	132
8.3. Regionális képző központok	133
9. A települési önkormányzat foglalkoztatással összefüggő feladatai	133
9.1. Az aktív korúak ellátása	134
9.2. Az önkormányzat által szervezett foglalkoztatás	139
9.3. A Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis	141
IV. A FOGLALKOZTATÁSI ÉRDEKEGYEZTETÉS SZERVEZETEI	142
1. Országos Érdekegyeztető Tanács	142
2. Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete	143
3. Munkaügyi tanácsok	144

I. A munka világának szabályozása

1. A szabályozás rendszere

A rendszerváltást követően, a piacgazdaságra történő áttérés folyamatában az emberi erőforrással, a munkaerővel való gazdálkodás termelési tényezőként jelent meg, és ennek következtében a munkaerőpiac is fokozatosan a gazdasági piac részévé vált.

Ezen változást a munkajog kodifikációjának is követnie kellett. A munkaviszonyok szabályozásának új rendszerében elkülönül a gazdaságban és az állami, illetve önkormányzati szférában történő alkalmazás jogi rendezése. Az európai gyakorlattal összhangban álló módon önálló törvény határozza meg a közigazgatásban foglalkoztatott köztisztviselőkre, valamint a költségvetési intézményekkel jogviszonyban álló közalkalmazottakra vonatkozó eltérő és sajátos szabályokat. A differenciált szabályozás alapja elsősorban a munkáltatók eltérő pozíciójából, és nem eltérő tevékenységéből ered. A piaci szektorban jellemzően csak az alkalmazás stabil, garanciális elemei kerültek kodifikálásra, a piac működéséből eredő eltérő sajátosságokat a munkaviszony alanyainak kell ágazati, szakmai, illetve munkáltatói szintű kollektív megállapodásokban rendezni. Ezzel szemben a közszolgálati és közalkalmazotti jogviszony szabályozásában részletesebb törvényi rendezések érvényesülnek.

A **versenyszférában** a piacgazdaság igényeinek megfelelően került sor a korábbi, „közigazgatási jellegű” szabályozást felváltó, „magánjogi” jellegű új Munka Törvénykönyve, az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) megalkotására és hatályba léptetésére. Az új munkajogi kódex szemléletére jellemző, hogy az állam jogi beavatkozásának lehetőségét erőteljesen visszaszorítja, a munkaviszony alanyaira nézve kötelező érvényű, kogens rendelkezéseket kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. „minimálstandardok” kijelölésére vonatkozóan tartalmaz. (Ilyen jellegű pl. a munkaidő, illetve a túlmunka maximumára, a kötelező pihenőidőre, a munkáltató, munkavállaló kárfelelősségre, a felmondási tilalomra vonatkozó szabály.) A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak, a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján rendeznie. Az állam tehát ebben a megváltozott szituációban már nem tulajdonosi, hanem közrendvédelmi funkciója alapján szabályoz.

Az új munkajogi szabályozásban a hangsúly alapvetően a munkáltató és a munkavállaló megállapodására helyeződött át. Mivel azonban a felek magánjogi mellérendeltsége, illetve jogi autonómiája a munkaviszony keretében a munkavállaló gazdasági esélyegyenlőtlensége miatt csak jogilag és elméletileg érvényesül, az Mt. biztosítja a munkavállalók számára a kollektív alku folytatásának lehetőségét, és garanciákat ad a munkavállalói érdekképviselői szervezetek megalakulására, illetve ezek működésére nézve is. Emellett a törvény lehetővé tette a munkaügyi érdekegyeztetés intézményrendszerének kiépítését is.

A Munka Törvénykönyvében tükröződő szemléletváltás további jellemzője, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető jogi kérdéseket törvényi szinten rendezi, végrehajtási jogszabály kiadására csak egészen kivételesen, a törvény kifejezett és konkrét felhatalmazása alapján kerülhet sor.

Az Mt. a törvény területi hatályával kapcsolatosan fő szabályként kimondja, hogy - ha a nemzetközi magánjog szabályai eltérően nem rendelkeznek - kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi.

A **közalkalmazottak** jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) hatálya alá a társadalom számára alapvető, ún. közszolgáltatásokat nyújtó munkáltatók közül az állami és önkormányzati költségvetésből működő szervezetek, intézmények (például a nevelési-oktatási, a szociális és egészségügyi, a közművelődési, sport és művészeti, a közgyűteményi és tudományos intézmények és szolgálatok), illetve az általuk foglalkoztatottak tartoznak.

A munkáltatók költségvetésből történő finanszírozása alapjaiban befolyásolja a munkaadóknak és a közalkalmazottaknak a munkaügyi kapcsolatok rendszerében elfoglalt helyét. Elsődlegesen e pénzügyi függőség miatt a felek a legtöbb kérdésben nincsenek alkupozícióban, ugyanis az alkalmazást érintő feladatok megoldása nem a közalkalmazott tényleges munkáltatójától, hanem egy közhatalmi szerv döntésétől függ. Épp e kapcsolat miatt - a felek egyezkedése helyett - a szabályozásban a közjogi, kogens elemek dominálnak, miután az állam tulajdonosi jelleggel vesz részt a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdések rendezésében.

A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályozásban - ellentétben a Munka Törvénykönyvével - a részletes törvényi rendezés a meghatározó. A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény kötelező erővel és részletesen definiálja a közalkalmazotti jogviszony létesítésére vonatkozó általános szabályokat (pl. pályázati rendszerre vonatkozó egységes normákat), a jogviszony tartalmi feltételeit, mindazon kérdéseket, amelyek általános jelleggel, egységesen rendezhetők valamennyi közalkalmazotti jogviszony vonatkozásában. A Kjt. lehetőséget teremt arra is, hogy törvényi szinten (más törvényben is) szabályozni lehessen a közalkalmazotti jogviszonyt érintő problémákat. Alacsonyabb szintű jogforrás viszont csak a törvény konkrét felhatalmazása alapján rendelkezhet az ágazatban, az egyes szakmákban, valamint a munkáltatóknál meglévő sajátosságokból adódó kérdésekről. Ezért - a szabályozás struktúrájában - a törvény mellett kiemelt szerepet kapnak az ágazatok irányító miniszterek, ugyanis a törvény eseti felhatalmazása alapján rendeletükben állapíthatják meg a közalkalmazottak jogállására vonatkozó azon kérdéseket, melyeknek törvényi szintű egységes megfogalmazása szükségtelen, és az egyes területek eltérő jellege miatt egyben lehetetlen is lenne. Ennek megfelelően a miniszter meghatározhatja az adott ágazatban az egyes munkakörökre vonatkozó alkalmazási feltételeket (például a magyar állampolgárságot, büntetlen előéletet vagy a tizennyolcadik életév betöltését).

A kötelező érvényű törvényi szabályozás indokoltságát a munkaügyi kapcsolatok rendszeréből fakadó szükségszerűsége mellett az is alátámasztja, hogy a közalkalmazotti munkáltatói körben jogi eszközökkel garantálni lehet olyan kedvező feltételeket, melyek a Munka Törvénykönyvében a piac hosszútávú kiszámíthatatlanságából eredően nem biztosíthatók. A közalkalmazottak által ellátott, nélkülözhetetlen közfunkciók miatt azonban e jogszabály kedvezőbb feltételeket (pl. garantált illetmény-előmeneteli rendszer, bizonyos kedvezőtlen munkaerőpiaci hatások korlátozása) tartalmaz. Mindez elengedhetetlenül fontos e munkavállalói réteg egzisztenciális stabilizációjának megteremtéséhez, amely hatást gyakorol az általuk ellátott közszolgáltatások színvonalára is.

A közalkalmazotti illetményt alapvetően nem a munkáltatók és a szakszervezetek közötti béralku határozza meg, hanem a törvény rendelkezése. A törvény bevezeti az illetményelőmeneteli rendszert, és így jogi eszközökkel szavatolja a közalkalmazottak díjazásban történő előrehaladását. Minderre a munkáltatók költségvetésből történő finanszírozása teremt lehetőséget, ellentétben a gazdasággal, ahol a piac okozta kiszámíthatatlanság miatt ilyen garancia jogszabállyal nem szavatolható.

A **köztisztviselők** jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) hatálya a közigazgatási szervekre, a helyi önkormányzatok képviselő-testületének hivatalaira, valamint a Kormány általános hatáskörű területi államigazgatási szerveire, illetve a velük jogviszonyban álló köztisztviselőkre és ügykezelőkre terjed ki. Speciális jogállással rendelkeznek a közigazgatási szerveknél alkalmazásban álló fizikai alkalmazott munkavállalók. Ezen személyi kör nem a Ktv., hanem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik, ezáltal foglalkoztatásuk sem közszolgálati jogviszony, hanem munkaviszony keretében történik, a Munka Törvénykönyve általános, illetve a törvény külön fejezetében tárgyalt speciális szabályok szerint.

A törvény megalkotásának vezérlő elve, hogy biztosítsa a közigazgatásban a pártatlan, befolyástól mentes, szakszerű és törvényes ügyintézés feltételeit. Az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz képest a közszolgálati jogviszony számos sajátos vonást hordoz a speciális jogok és kötelezettségek miatt. Ez indokolja a külön törvényi szabályozást.

A legdöntőbb sajátosság, hogy a közszolgálati jogviszony egyik alanya az állam, illetőleg az önkormányzat. Ez azonban nem zárja ki azt, hogy a hagyományos értelemben vett munkáltatói jogkörök gyakorlása a nevükben eljáró közigazgatási szervet illesse meg.

A törvény középpontjában az érdemeken alapuló előmeneteli rendszer áll. A szabályozás alap gondolata, hogy csak a meghatározott teljesítmény fejében előre kiszámítható besorolás, illetmény teheti vonzóvá a közszolgálati jogviszonyban befutható pályát. Kiindulópontja, hogy többletkövetelményt csak többletjogosultságok fejében lehet támasztani. A szigorúbb képesítési előírásokat, az ismeretek folyamatos bővítését, az állandó készenlétet csak a törvény által garantált illetménnyel lehet megfelelően honorálni.

A közszolgálati jogviszony sajátos, az általános munkaviszonytól eltérő, közbizalmi jellege megnyilvánul a jogviszony keletkezésére, megszűnésére vonatkozó szabályokban. A törvény a jogviszony létesítését pályázati eljáráshoz köti, és szigorú, általános és különös alkalmazási feltételeket állapít meg. Általános szabályként köztisztviselő csak olyan büntetlen előéletű, cselekvőképes magyar állampolgár lehet, aki – az ügykezelői feladatkör és a Ktv. által meghatározott speciális esetek kivételével – közigazgatási versenyvizsgálással rendelkezik. Ügykezelői feladatkörre közszolgálati jogviszony fő szabályként a külön törvény szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel is létesíthető, ha a feladatkör ellátásához szükséges mértékű magyar nyelvismerettel rendelkezik.

A közszolgálati jogviszony létesítésének további, különös feltétele, hogy a jogviszonyba lépő olyan iskolai végzettséggel, képesítéssel, gyakorlattal, és egyes nyelvekből államilag elismert nyelvvizsgálással rendelkezzen, amelyet jogszabály, illetve jogszabályban foglaltak szerint a munkáltató előír számára feladatainak ellátásához.

A magyar munkajogi rendszer differenciáltságára jellemző, hogy a közalkalmazotti és közszolgálati jogviszonyon kívül egyéb, munkaviszony jellegű jogviszonyokra is önálló jogi szabályozás született. Így külön jogszabályok vonatkoznak a **bírák és bírósági alkalmazottak**

jogviszonyára (1997. évi LXVII. tv. és az 1997. évi LXVIII. tv.), az **ügyészek és ügyészségi alkalmazottak** jogviszonyára (1997. évi LXX. tv.), a **fegyveres erők, a rendvédelmi szervek** hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyára (1996. évi XLIII.), illetve a **szövetkezeti tag** tagsági viszony kereteiben létrejött **munkaviszony jellegű** jogviszonyára (1992. évi II.tv.).

Az e fejezetben bemutatott jogszabályok döntően a „klasszikus” foglalkoztatási formákra vonatkozó szabályokat tartalmazzák. Ezen kívül azonban a magyar jogban mára már jogi normával is szabályozásra kerültek egyes atipikus foglalkoztatási formák is. Ilyenek pl. a bedolgozói jogviszony (24/1994.(II.25.) Korm. rendelet), az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás (1997. évi LXXIV. tv.), a távmunka (2004. május 1-től a Munka Törvénykönyve tartalmazza), és a munkaerő-kölcsönzés (Munka Törvénykönyve).

A következő fejezetben a Munka Törvénykönyve által elsődlegesen és részletesen szabályozott, ún. „klasszikus” munkaviszonyra jellemző alapvető rendelkezések, illetve jogintézmények kerülnek bemutatásra. Az atipikus foglalkoztatási formák főbb jellemzői külön fejezetben kerülnek ismertetésre.

2. A foglalkoztatás klasszikus formái

2.1. A munkaviszony fogalma

Az Mt. a munkaviszony fogalmát nem határozza meg. A gyakorlat és a tudomány által kialakított definíció szerint a munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között, a felek megállapodásával (munkaszerződéssel), munkavégzés céljából létrejövő jogviszony. A felek között létesített jogviszonyt – a szerződés elnevezésétől függetlenül – annak tartalma határozza meg. Egyes tevékenységek, a munka természete folytán, a szerződéses szabadság elve alapján, a felek akaratától függően mind munkaviszony, mind pedig munkavégzésre irányuló egyéb (pl. megbízási vagy vállalkozási) jogviszony keretében is gyakorolhatók. Bizonyos tevékenységek esetén azonban, a munkafolyamatok jellegéből adódóan, a felek között – a szerződéses szabadság elvének korlátozásaként – csak munkaviszony létesíthető.

A jogalkalmazás során nehézséget jelent a munkaviszonynak a megbízási és vállalkozási jogviszonytól történő elhatárolása. Tekintve, hogy az Mt. a munkaviszony fogalmát nem definiálja, az elhatárolás alapját a jogviszony tartalmi elemeinek alábbi ismérvek szerinti vizsgálata képezi.

A munkaviszony főbb sajátosságai a következők:

- a munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között létrejövő olyan tartós kapcsolat, amelyre a felek közötti alá-, fölérendeltségi viszony jellemző;
- a munkavállaló
 - meghatározott munkakörbe tartozó feladatokat lát el a munkáltató rendelkezése szerint,
 - munkavégzése munkabér ellenében történik,
 - a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a felek megállapodása, a munkáltató utasítása és a szakmai szokások alapján, a munkáltató érdekeinek megfelelően végzi el feladatát,

- munkavégzése a munkaszerződésben meghatározott helyen, munkára képes állapotban, az előírt munkaidőben, személyesen, folyamatosan és rendszeresen, a munkáltató széleskörű ellenőrzési joga mellett történik;
- a munkáltató köteles
 - a munkavállalót a munkaszerződésben, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve egyéb jogszabályokban foglaltak szerint foglalkoztatni,
 - a biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,
 - a munkavállalót a munkavégzésre vonatkozó utasításokkal ellátni,
 - a munkavállaló számára a munkaszerződésben meghatározott munkabért és egyéb juttatásokat (díjazást) megfizetni.

2.2. A munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkavállaló és a munkáltató.

Munkavállalóként munkaviszonyt az a személy létesíthet, aki a 16. életévét betöltötte. Ezen szabály alól azonban a törvény kivételt tesz. A 15. életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt munkaviszonyt létesíthet. A 15. életévét betöltött, de a 16. életévét még el nem érő tanulóval munkaviszony – az iskolai szünet alatt - csak a törvényes képviselő hozzájárulásával létesíthető. Ezen rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet. A fentiekből következően a 16. életévét betöltött, már nem tanköteles fiatal munkavállaló munkaszerződése megkötéséhez nincs szükség törvényes képviselőjének hozzájáruló nyilatkozatára.

A 15. életévüket be nem töltött, tanköteles korú gyermekek művészeti, sport, reklám, modell vagy hirdetési tevékenység keretében történő foglalkoztatásához a gyámhivatal engedélye szükséges. Ezen szabály alkalmazása akkor is kötelező, ha nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb (megbízási vagy vállalkozási) jogviszony létesítésére kerül sor. A munkaszerződés, megbízási vagy vállalkozási szerződés csak az engedély birtokában köthető meg, és a jogviszony csak az engedélyben megjelölt határozott időtartamra létesíthető.

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény hatályos rendelkezései szerint a Magyar Köztársaság joghatósága alá tartozó gyermekek esetében a tankötelezettségre jelenleg kétféle szabályozás érvényesül. A közoktatási törvény korábbi rendelkezései szerint a tankötelezettség annak a tanévnek a végéig tartott, amelyben a tanuló tizenhatodik életévét betöltötte. A hivatkozott törvény hatályos szabályai szerint a tankötelezettség annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló tizennyolcadik életévét betölti. Átmeneti rendelkezésként azonban azoknál a gyermekeknél, akik tanulmányaikat az általános iskola első évfolyamán az 1997/98. tanévben, illetve azt megelőzően kezdték meg, tankötelezettségük annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tizenhatodik életévüket betöltik.

Az Mt. a 18. életévüket be nem töltött munkavállalókat – más jogágakban használt elnevezésektől eltérően - fiatal munkavállalóknak nevezi. Az Mt. egyes munkavállalói csoportok (fiatal munkavállalók, nők) fokozott munkajogi védelme érdekében az általánostól eltérő szabályokat tartalmaz ezen személyek alkalmazásával és foglalkoztatásával kapcsolatosan. Az egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása, foglalkoztatása, fokozott munkajogi védelme érdekében a Kormány, az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal történő konzultáció alapján az Mt. általános

rendeleteitől eltérő szabályozást alkothat. A fenti munkavállalói kör szociális ellátását az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól szóló, 2008. január elsején hatályba lépett 387/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet, a rehabilitációval kapcsolatos munkáltatói és állami feladatokat további jogszabályok (elsődlegesen a rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény, illetve a komplex rehabilitációról szóló 321/2007. (XII. 5.) Korm. rendelet) tartalmazza. Ezen eltérő foglalkoztatási szabályok bemutatására a munkavégzésre vonatkozó rendelkezéseket ismertető fejezetben, a rehabilitációs járadékra, illetve a komplex rehabilitációra vonatkozó szabályozás bemutatására külön fejezetben kerül sor.

Munkáltató az lehet, aki jogképes. Ebből következően munkáltató lehet természetes személy (magánszemély, egyéni vállalkozó), jogi személy (pl. állami vállalat, tröszt, egyéb állami gazdálkodó szerv, szövetség, jogi személyiséggel rendelkező gazdasági társaság, társadalmi szervezet, egyes jogi személyek vállalata, leányvállalat, alapítvány, önkormányzat), továbbá jogi személyiséggel nem rendelkező személyegyesülés (pl. polgári jogi társaság, építőközösség, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság [közkereseti társaság, betéti társaság]) is.

Az Mt. szabályai szerint a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogok és kötelezettségek gyakorlása a munkáltató képviselője, azaz a munkáltatói jogkör gyakorlója által történhet. A munkáltatói jogkör gyakorlója természetes személy és testület is lehet. A munkáltatói jogkör gyakorlója képviseleti jogosultságából eredően a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat a munkáltató helyett és nevében teheti meg, ezáltal az ő jognyilatkozatából származó jogok és kötelezettségek közvetlenül a munkáltató illetik, illetve terhelik.

A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni azt, hogy a munkaviszonyból származó munkáltatói jogokat és kötelezettségeket (vagyis a munkáltatói jogkört) mely szerv vagy személy gyakorolja. A munkáltatónak további kötelezettsége az is, hogy tájékoztassa a munkavállalót arról, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyében változás következik be. A közlés írásba foglalása a munkáltató részéről az Mt. alapján nem kötelező, azonban célszerű, mivel a jogosulatlan személy vagy szerv intézkedése, jognyilatkozata általában érvénytelen.

2.3. A munkaviszony létesítése

A munkaviszony **munkaszerződéssel** jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni, ennek kötelezettsége a munkáltatót terheli. A munkaszerződést a munkáltató képviselőjében eljárva a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetőleg a munkavállaló személyesen köteles aláírni. A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Az Mt. nem határozza meg tételesen, hogy melyek a munkaszerződésben rögzítendő lényeges adatok. A kialakult joggyakorlat szerint azonban lényeges adatnak tekinthetők a felek azonosításához szükséges adatok, illetőleg azok, amelyeket a munkaviszonyra vonatkozó szabályon vagy egyéb jogszabályon alapuló kötelezettségek teljesítése és jogok gyakorlása érdekében a másik félnek ismernie kell. A munkaviszony létesítésekor vagy ezt követően a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat vagy olyan adatlap kitöltése kérhető, amely személyiségi jogait nem sérti. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató csak olyan adatokat kérhet a munkavállalótól, amely számára a munkaviszonnyal összefüggő nyilvántartásokhoz szükséges. E nyilvántartásokba csak a munkaviszonnyal és a munkavégzéssel összefüggő tények, adatok kerülhetnek bejegyzésre. E bejegyzések harmadik személlyel - így különösen a munkaviszony megszüntetésekor az új munkáltatóval - csak a

munkavállaló hozzájárulásával közölhetők. Ezen szabály alóli kivételt csak a munkáltatót jogszabály alapján terhelő adatszolgáltatási kötelezettségek jelentik.

A munkaszerződés létrejöttéhez három kötelező tartalmi elem meghatározása szükséges. Így meg kell állapodni a személyi alapbérben, a munkakörben és meg kell határozni a munkavégzés helyét is. Ezen túlmenően a munkáltató és a munkavállaló bármilyen más kérdésben is megállapodhat a munkaszerződés megkötésekor (pl. a munkaviszony kezdő időpontjának meghatározása, próbaidő kikötése, rendkívüli felmondási okok meghatározása, béren felüli juttatások stb.). A felek megállapodása azonban nem lehet ellentétes a munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal. A munkaszerződés ezáltal nem ütközhet kollektív szerződésbe mint a munkaviszonyra vonatkozó szabályba, kivéve, ha a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételeket állapít meg. Ha a felek a munkaszerződésben valamely kérdésben megállapodtak, annak teljesítése mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló számára kötelező.

A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató **tájékoztatja** a munkavállalót a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, az irányadó munkarendről, a munkabér egyéb elemeiről, a bérfizetés napjáról, a munkába lépés napjáról, a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának szabályairól, a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott). A munkáltató a tájékoztatást a munkaszerződés megkötésétől számított **harminc napon belül írásban is** köteles a munkavállaló részére átadni. A munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató adataiban és a tájékoztatási kötelezettség körébe tartozó feltételekben bekövetkezett változásokról is, legkésőbb a változás bekövetkeztét követő 30 napon belül.

Az Mt. alapján elkülönül egymástól a munkaviszony létrejöttének és kezdetének időpontja. A munkaviszony a munkaszerződés megkötésével keletkezik, ugyanakkor a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja, amelyet a munkaszerződésben kell megjelölni. Amennyiben a felek a munkaszerződésben a munkába lépés napjáról nem rendelkeznek, a szerződéskötést követő napon kell a munkavégzést megkezdeni. Ha a munkaviszony létrejötté és kezdete (a munkába állás) között hosszabb idő telik el (pl. egészségügyi vizsgálatok elvégzése szükséges), akkor ezen időszak alatt - munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában - csak azok a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munkába állás elősegítésével függenek össze. A munkába lépés napjától valamennyi jog érvényesíthető és kötelezettség teljesítendő.

A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A munkaszerződésben kifejezetten rendelkezni kell arról, ha a munkavállaló foglalkoztatása részmunkaidőben történik. Ezen rendelkezés hiányában a jogviszony teljes munkaidős munkaviszonynak tekintendő. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót – ha a felek eltérően nem állapodnak meg – a pénzbeli vagy természetbeni juttatások általános szabály szerint időarányosan illetik meg. A részmunkaidős munkavállalót az időarányosság elvétől függetlenül, a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal azonos mértékben illetik meg a költségtérítések, valamint az évi rendes szabadság.

Az Mt. a munkaviszony létesítésénél rendelkezik azokról a szabályokról, amelyek azt a sajátos munkavállalói kört érintik, akik a munkavégzés során életkoruk vagy egészségügyi,

fizikai adottságaiknál fogva hátrányos helyzetbe kerülhetnek. Így kimondja, hogy nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely rájuk nézve hátrányos következményekkel járhat. Azon munkaköröket, illetve munkakörülményeket, amelyekben nőt és fiatal munkavállalót nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek megléte, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján lehet foglalkoztatni, a 33/1998.(VI.24.)NM rendelet határozza meg. E jogszabály rendelkezései alapján a munkáltató minden foglalkoztatni kívánt személy esetében a munkavégzés megkezdése előtt előzetes, illetőleg a rendeletben meghatározott egyes munkakörök esetében időszakos, személyi higiénés, illetve soron kívüli alkalmassági vizsgálatot köteles elvégeztetni. Ezen alkalmassági vizsgálatok hiányában a munkavállaló nem foglalkoztatható. Jogszabály a szakképesítés és gyakorlati idő tekintetében a munkaviszony létesítéséhez további feltételeket szabhat meg.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges (pl. egyes fiatal munkavállalók és a külföldi állampolgárok magyarországi munkavégzése esetén), a munkaszerződés megkötésére csak a hatósági engedély beszerzését követően, és csak az engedélyben rögzített időpontig, határozott időtartamban kerülhet sor.

A munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesíthet (másodállásról beszélünk, ha az egyes munkaidők azonos időtamra, mellékállásról, ha nem azonos időtartamra esnek). A munkavállaló a munkáltatónak köteles bejelenteni, ha munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt (pl. megbízási, vállalkozási jogviszonyt) létesít.

A bejelentés alapján a munkáltató a további jogviszony létesítését vagy fenntartását csak akkor tilthatja meg, ha az jogos gazdasági érdekeit (pl. piaci pozícióit) veszélyezteti, illetőleg versenytalomba ütközik.

2.4. A munkaviszony időtartama

A munkaviszony lehet határozott és határozatlan időtartamú is. Eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre.

A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem határozzák meg naptárilag, akkor a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról (pl. a beteg vagy más okból bizonytalan időre távollévő munkavállaló helyettesítése esetén). Ez a határozott időtartam - ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony tartamát is - az öt évet nem haladhatja meg. A rendeltetésszerű joggyakorlás elvébe ütköző azonban, ha a határozott idejű munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására a határozott idejű foglalkoztatáshoz fűződő jogos munkáltatói érdek nélkül, és a munkavállaló jogos érdekének csorbítása céljából kerül sor. Ezen feltételek egyidejű, együttes fennállása esetén a bírósági ítélezési gyakorlat a határozott idejű munkaviszonyt határozatlan idejűvé minősíti.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, az általános szabálytól eltérően a munkaviszony legfeljebb az engedélyben rögzített időpontig létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén a korábban létesített határozott idejű, illetőleg az újabb munkaviszony együttes időtartama az öt évet meghaladhatja.

A felek a határozott idejű munkaszerződést közös megegyezéssel határozatlanná alakíthatják át. Megállapodás nélkül is átalakul a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot közvetlen vezetője

tudtával tovább dolgozik. A 30 napos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban ilyen esetben is csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták. Ezen általános szabály azonban a választással keletkezett, a közcélú foglalkoztatás érdekében létesített, illetve a hatósági engedélyen alapuló munkaviszony tekintetében a törvény erejénél fogva nem alkalmazható.

A felek közös megegyezéssel a határozatlan idejű szerződést is határozott idejűvé módosíthatják, bár ezen megállapodás megtámadható (általában nem rendeltetésszerű joggyakorlás áll a háttérben a munkáltató részéről, a Legfelsőbb Bíróság ítélezési gyakorlata szerint).

2.5. Próbaidő

A munkaviszony létesítésekor próbaidő a határozatlan és a határozott idejű munkaszerződésben is kiköthető. A próbaidő tartama 30 nap. Kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb, vagy hosszabb, de legfeljebb 3 hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél egyoldalú írásbeli jognyilatkozattal, azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti.

2.6. A munkaszerződés módosítása

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak egyező akarattal (közös megegyezéssel) módosíthatja. A munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A törvény meghatározott esetekben a munkáltatót terhelő kötelezettségként írja elő a munkaszerződés módosítását. Így pl. a munkavállaló munkabérére a gyermek, továbbá a közeli hozzátartozó ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően kell módosítani. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó. A kötelező munkaszerződés módosítás további esetét jelenti az Mt. azon szabálya, amely szerint a nő terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni. A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót az egészségi állapotának megfelelő munkakörben köteles tovább foglalkoztatni. Ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló eredeti munkakörében tovább nem foglalkoztatható, a munkáltató köteles a munkaszerződést – a munkavállaló hozzájárulásával – úgy módosítani, hogy az új munkakör a munkavállaló egészségi állapotának megfelelően legyen.

Nem minősül a munkaszerződés módosításának, ha a munkavállaló – a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen – a munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el (átirányítás). Az **átirányítás** a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan

sérelemmel nem járhat. Az átirányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átirányítás alapján történő munkavégzés időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átirányítások időtartamát össze kell számítani.

Szintén nem minősül a munkaszerződés módosításának, ha a munkavállalónak a munkáltató gazdasági érdekei miatt, és a munkáltató utasítására, ideiglenesen, a munkaszerződés szerinti szokásos munkavégzési helyen kívül kell munkát végeznie. A munkaszerződésben meghatározott munkahelyen kívüli munkavégzés esetei a **kiküldetés, kirendelés**, illetve az **átengedés** (ez utóbbi jogintézményt az Mt. 150. §-a szabályozza, bár ezen fogalmat a törvény nem használja). Egy naptári éven belül az átirányítás, a kiküldetés, kirendelés, illetve az átengedés időtartamát össze kell számítani, és ezek együttes időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - a százötven munkanapot nem haladhatja meg.

Ha a munkavállaló kezdeményezi a munkaszerződés módosítását – teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, a foglalkoztatás határozatlan időtartama vonatkozásában –, akkor a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva dönt a módosítási ajánlat elfogadásáról. A döntése során a munkáltató figyelembe veszi a munkaszervezési körülményeket, jogos érdekeit, a gazdaságos működést és a munkakör betöltésének szempontjait. A munkáltató a döntéséről 15 napon belül köteles a munkavállalót tájékoztatni.

2.7. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, az Mt. hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele. Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló, továbbá amennyiben a jogelőd a jogutódlással megszűnik, a már megszűnt munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át, a munkavállalók munkajogi helyzete változatlan marad. Ezen jogokról és kötelezettségekről a jogelőd munkáltató a jogutódlást megelőzően köteles tájékoztatni a jogutód munkáltatót. A jogelőd és jogutód munkáltató - legkésőbb a jogutódlást megelőzően tizenöt nappal - köteles tájékoztatni a munkavállalók érdekképviselői szervezetét a jogutódlás időpontjáról, okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá köteles konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeikért - az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén - a jogutód munkáltatóval **egyetemlegesen felelős**.

2.8. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony „automatikusan”, a felek akaratától függetlenül **megszűnik**:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,

- ha az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert a munkáltató egésze vagy egy része a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra.

A munkaviszony megszüntetéséről akkor beszélhetünk, ha a munkaviszony a felek egyoldalú, vagy egybehangzó szándéka és jognyilatkozata alapján, illetőleg magatartásuk következményeként szűnik meg.

A munkaviszony megszüntethető:

- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- rendes felmondással,
- rendkívüli felmondással,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- a határozott idejű munkaviszony a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával, ha a munkavállalónak a határozott időből még hátralévő, de legfeljebb egyévi időtartamra járó átlagkeresetet megfizeti.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni. Ezen rendelkezéstől érvényesen nem lehet eltérni.

A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel

A munkáltató és a munkavállaló írásba foglalt egybehangzó, befolyásmentes akaratnyilvánítással, azaz **közös megegyezéssel** a közöttük fennálló munkaviszonyt bármikor megszüntetheti. Megállapodásuknak kifejezetten tartalmazni kell a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot, és a munkaviszony megszüntetésének időpontját. A törvény e megszüntetési mód vonatkozásában időbeli korlátot nem állapít meg, erre sor kerülhet a munkavállaló szabadsága illetőleg keresőképtelensége idején is.

A rendes felmondás

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló megszüntetheti **rendes felmondással**. A felmondást írásba kell foglalni, enélkül a jognyilatkozat érvénytelen. A felmondás akkor válik hatályossá, ha azt az érdekeltnek, vagy az átvételre jogosultnak átadják. A felmondás a közlést követően csak a másik fél hozzájárulásával vonható vissza.

A **munkavállaló rendes felmondására** a törvény nem tartalmaz korlátozó rendelkezéseket. A munkavállaló tehát határozatlan időtartamú munkaviszonyát rendes felmondással bármikor (pl. a szabadsága, illetve a betegállománya alatt is), írásbeli jognyilatkozattal, indokolás nélkül megszüntetheti.

A munkavállaló rendes felmondása esetén azonban – eltérően a munkáltatói rendes felmondás szabályaitól – a felmondási idő teljes időtartamát köteles munkában tölteni. A munkáltató azonban a munkavállalót a felmondási idő egészére, vagy meghatározott részére a munkavégzés alól mentesítheti. Ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól, az emiatt kieső munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás. A

felmondási idő letöltése nélküli munkavállalói rendes felmondás jogellenes, a munkáltató az ebből eredő igényét a munkavállalóval szemben érvényesítheti.

A **munkáltató rendes felmondása** esetén köteles a döntését megindokolni, az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A munkáltatói rendes felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az általános szabálytól eltérően, indokolás nélkül mondhat fel a munkáltató, ha a munkavállaló öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot vagy – a rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíj kivételével - bármilyen nyugdíjban részesül.

Az Mt. szabályai szerint a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha

- a) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény szerinti öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve*
- b) az a) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy*
- c) kordedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy*
- d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy*
- e) szolgálati nyugdíjban, vagy*
- f) korengedményes nyugdíjban, vagy*
- g) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg*
- h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban*

részesül, azaz a nyugellátást kérelmére megállapították.

A munkáltató rendes felmondáshoz fűződő jogának gyakorlását bizonyos körülmények fennállása korlátozza illetőleg kizárja.

A munkáltató a munkaviszonyt csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással, ha a – nyugellátásban nem részesülő - munkavállaló védett korú, azaz az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül. Ugyanezen szabályt kell alkalmazni a rehabilitációs járadékban részesülő, nem keresőképtelen munkavállaló esetében is. A különös indok felmerülhet a munkáltató gazdálkodásával kapcsolatban, de lehet a munkavállaló személyével kapcsolatos súlyos ok is. További **felmondási korlátozások** érvényesülnek a választott szakszervezeti tisztségviselővel és az üzemi tanács tagjával, illetőleg a megváltozott munkaképességű munkavállalóval kapcsolatosan is.

Az Mt.-ben felsorolt **felmondási tilalmak** fennállása alatt a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt. Ez azt jelenti, hogy a felmondás a védettség időtartama alatt nem kézbesíthető (közölhető), a felmondási idő csak a védettség megszűnését követő időpontban kezdődhet. A felmondási tilalmak fennállását a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltató előzetes tájékoztatása közlésének időpontjában kell vizsgálni. A felmondási tilalom ideje alatt közölt felmondás, illetve tájékoztatás esetén a munkaviszony megszüntetése jogellenesnek minősül.

A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott 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 igénybe vett táppénzes állomány,
- a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
- az 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 szabadság, illetve a gyermek hároméves koráig - fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermekgondozási segély folyósításának,
- a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívó parancs, a polgári szolgálatnak a felhívás kézhezvételétől számított időtartama alatt,
- továbbá a rehabilitációs járadékban részesülő (egészségkárosodott), keresőképtelen személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama alatt.

A rehabilitációs járadékban részesülő (egészségkárosodott) személy foglalkoztatásának védelme érdekében a munkáltató a rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a felmondási védelem leteltét követően rendes felmondással egészségügyi alkalmatlansága miatt csak abban az esetben szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és a munkáltatónál egészségi állapotának megfelelő másik munkakör nem biztosítható, illetve, ha a munkavállaló az ilyen másik munkakörben történő foglalkoztatáshoz szükséges munkaszerződése módosításához nem járul hozzá.

A felmondási idő, ha a felmondási védelem időtartama a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap, ha a felmondási védelem időtartama a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el. Nem illeti meg felmondási védelem a nyugdíjasnak minősülő munkavállalót.

Felmondási tilalmat más jogszabály, a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés is tartalmazhat.

A munkáltató rendes felmondását, az Mt.-ben meghatározott kivételektől eltekintve, köteles megindokolni. A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az **indoklás nélküli felmondás** esetén a munkaviszony megszüntetése jogellenes. Mellőzhető a rendes felmondás indoklása, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, kivéve, ha rokkantsági nyugdíjban részesül.

A munkavállalót a munkáltató rendes felmondása esetén **felmondási idő** illeti meg. Ezen jogintézmény azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató pótolja a kiesett munkaerőt, a munkavállaló pedig új munkahelyet tudjon keresni. A felmondási idő legalább 30 nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg. A törvényben meghatározott minimális és maximális időtartamnál sem rövidebb, sem hosszabb felmondási időt a felek, illetve kollektív szerződés érvényesen nem állapíthat meg. A felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,

- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

Az itt megállapított mértékekhez képest akár kollektív szerződés, akár egyéb megállapodás kedvezőbb, de a törvényi maximumot meg nem haladó mértékű felmondási időt állapíthat meg a dolgozóra nézve.

A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. A **felmentési idő** mértéke a felmondási idő fele. Emellett azonban a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntés vagy kollektív szerződés, illetve munkaszerződés ilyen irányú rendelkezése esetén a felmondási idő teljes terjedelmére felmentheti a munkavállalót a munkavégzés alól. A felmondási idő munkában töltött idejére munkabér, míg a munkavégzés alóli felmentés időtartamára átlagkereset jár.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat az Mt. tartalmazza. Létszámleépítésnek az a munkáltatói intézkedés minősül, amellyel viszonylag rövid időn belül, egységes akaratelhatározással több, az Mt.-ben meghatározott létszámú munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg a munkáltató.

Az Mt. hatályos rendelkezései szerint csoportos létszámcsökkentésről akkor beszélhetünk, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma alapján, differenciáltan megállapított foglalkoztatási kategóriánként legalább tíz, legalább a munkavállalók tíz százaléka, illetőleg legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül, a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Ha a munkáltatónak több telephelye van, a létszámra vonatkozó feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az egyes telephelyek munkavállalói létszámát össze kell számítani az ugyanazon megyében (a fővárosban) található telephelyek esetében. A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

A csoportos létszámleépítés megalapozott és körültekintő előkészítése, a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit is figyelembe vevő döntés meghozatala előtt a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőivel konzultációt kezdeményezni. A **konzultációs kötelezettség** a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli. Az Mt. rögzíti, hogy a konzultációt megelőzően a munkáltató milyen tényeket és körülményeket köteles előzetesen írásban közölni a munkavállalók képviselőivel. További garancia az érdemi tárgyalásokra, hogy a konzultációs kötelezettség megszegése esetén az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a jogsértés megállapítása érdekében a bírósághoz fordulhat. A konzultációs kötelezettség megsértésével közölt rendes felmondás jogellenes.

A csoportos létszámleépítés végrehajtása során a munkáltatónak több alkalommal kell az **állami foglalkoztatási szervet** (a területileg illetékes regionális munkaügyi központ

kirendeltségét) **írásban tájékoztatnia**. Első alkalommal a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról a törvény által meghatározott határidőben – a munkavállalók képviselőivel lefolytatandó konzultációt megelőzően legalább hét nappal – értesíti az állami foglalkoztatási szervet. Az írásbeli tájékoztatásban rögzítendő adatok körét a törvény tételesen meghatározza. Így a tájékoztatás tartalmazza:

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámát,
- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait,
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

Az állami foglalkoztatási szervnek első alkalommal küldött írásbeli tájékoztatás tartalma és határideje a munkavállalók képviselői részére átadott tájékoztatás tartalmával és határidejével megegyezik.

A munkáltató második alkalommal a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését követően köteles az állami foglalkoztatási szervet írásban tájékoztatni. A munkáltató e második tájékoztatást a rendes felmondásoknak, illetve a határozott idejű munkaviszonyok egyoldalú megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatoknak a közlését megelőzően legalább harminc nappal köteles az állami foglalkoztatási szervnek megküldeni. Az írásbeli tájékoztatásban rögzíteni kell a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók személyi adatait (ideértve a Társadalombiztosítási Azonosító Jelét is), utolsó munkakörét, szakképzettségét és átlagkeresetét. A munkáltató az érintett munkavállalókat is köteles írásban tájékoztatni a csoportos létszámleépítésről, az állami foglalkoztatási szervnek megküldendő értesítéssel megegyező határidőben. A munkavállalóknak kiadott tájékoztatás másodpéldányát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, és az illetékes állami foglalkoztatási szervnek is. Az előzetes tájékoztatási kötelezettség megsértésével meghozott munkáltatói intézkedés jogellenes.

A végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Ezen általános szabálytól eltérően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál legalább háromévi időtartamban fennálljon.

A végkielégítés mértéke:

- legalább három év esetén egy havi,
- legalább öt év esetén kéthavi,
- legalább tíz év esetén háromhavi,
- legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- legalább húsz év esetén öt havi,
- legalább huszonöt év esetén hat havi átlagkereset összege.

A végkielégítés mértéke további háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya rendes felmondással, az öregségi nyugdíjra vagy karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az öregségi nyugdíjra vagy karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

Kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés a törvényben meghatározott mértéknél kedvezőbb mértékű végkielégítést is megállapíthat.

A rendkívüli felmondás

Rendkívüli felmondással mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló megszüntetheti a határozott és a határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyt. A rendkívüli felmondás a munkaviszony másik alanyához címzett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a másik fél hozzájárulása nélkül, azonnali hatállyal, vagy az intézkedést követő, a törvényben meghatározott határidőn belül szünteti meg a munkaviszonyt. A rendkívüli felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú, és a közlést követő visszavonásához a másik fél hozzájárulása szükséges.

A munkaviszony egyoldalú megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot **írásba kell foglalni**. Ezen kötelezettség elmulasztása esetén a jognyilatkozat érvénytelen, a felek között a munkaviszony továbbra is fennáll.

A **rendkívüli felmondás indoklásával** kapcsolatosan az Mt. a rendes felmondás szabályainak megfelelő alkalmazását írja elő. A munkáltató rendkívüli felmondása esetén ha az indoklásból nem állapítható meg a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének oka, vagy a megjelölt ok valótlan, a munkáltató egyoldalú intézkedése jogellenes.

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

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

A törvény a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló okokat tételesen nem sorolja fel, azonban kollektív szerződés, illetőleg a felek megállapodása a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló eseteket példálózó jelleggel meghatározhatja. A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállalói rendkívüli felmondást megalapozó munkáltatói kötelezettségszegésnek tekinthető különösen, ha a munkáltató nem fizet munkabért, a munkaszerződésben foglalt munkabérnél kevesebbet fizet, vagy nem biztosítja a munkavállaló számára az egészséges, biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyezteti.

A munkáltatói rendkívüli felmondást megalapozó munkáltatói kötelezettségszegésnek tekinthető különösen, ha a munkavállaló a munkáltató sérelmére bűncselekményt követ el, a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyezteti, a konkurens munkáltatóval összejátszik, igazolatlanul mulaszt, a munkáltató vagyonát eltulajdonítja, vagy a munkáltató vagyonával

egyébként visszaél, a munkaidőben szeszesített fogyaszt vagy ittas állapotban van, illetőleg a munkafegyelmet durván megsérti.

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethezesség elévüléséig lehet gyakorolni. Ezen határidők jogvesztő jellegűek, ezért ezek lejártát követően a rendkívüli felmondás joga akkor sem gyakorolható, ha egyébként maga a rendkívüli felmondás jogszerű lenne.

A rendkívüli felmondás a munkaviszonyt azonnali hatállyal szünteti meg. A munkáltató rendkívüli felmondása esetén a munkavállalót felmondási idő, felmondási időre járó átlagkereset, végkielégítés nem illeti meg, a felmondás közlésének időpontjától díjazásra sem jogosult.

Ezzel szemben a munkavállaló rendkívüli felmondása esetén a munkáltató köteles a munkavállalót olyan helyzetbe hozni, mintha a munkaviszonya munkáltatói rendes felmondással szűnt volna meg. Köteles a munkavállalónak kifizetni annyi időre járó átlagkeresetet és végkielégítést, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

A munkaviszony megszüntetése a próbaidő alatt

A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti. Nem akadályozza a munkaviszony ilyen módon történő megszüntetését a munkavállaló táppénzes állománya, keresőképtelensége, terhessége stb. A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot azonban a próbaidő alatt is írásba kell foglalni.

A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése

A határozott időre szóló munkaviszony az Mt. általános szabálya szerint csak közös megegyezéssel, vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén a próbaidő alatt, azonnali hatállyal szüntethető meg. Ettől eltérően a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát – a rendkívüli felmondáson kívül – egyoldalú jognyilatkozattal is megszüntetheti, ha a munkavállalót kártalanítja, azaz a hátralévő időre járó, de legfeljebb egyévi átlagkeresetét előre megfizeti. Ebben a speciális esetben a munkaviszony nem az eredeti munkaszerződésben, hanem a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatában megjelölt időpontban szűnik meg.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén irányadó eljárási szabályok

A munkaviszony megszűnésekor vagy megszüntetésekor a munkavállalónak – az együttműködési kötelezettség elvéből következően – „rendezett helyzetet” kell maga után hagynia. Ennek körébe tartozik a **munkakör átadása**, illetőleg a **munkáltatóval történő elszámolás**. Ez utóbbi a követelések és tartozások kölcsönös számba vételére terjed ki, ez azonban nem jelent a munkáltató számára felhatalmazást a munkáltatói követelések munkabérből történő levonására. A munkáltatót terhelő együttműködési kötelezettség abban jelentkezik, hogy az elszámolás és a munkakör átadás feltételeit megfelelően biztosítsa.

A munkaviszony megszüntetésekor az utolsó munkában töltött napon, illetve a törvényben meghatározott egyes esetekben (pl. próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés, rendkívüli

felmondás, azonnali hatályú közös megegyezés stb.) három munkanapon belül a munkavállaló részére ki kell fizetni munkabérét, egyéb járandóságait, és ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban és más jogszabályokban előírt igazolásokat is. Nem követelhetőek vissza ezek a kifizetések, ha a munkavállalót már végleg felmentik a munkavégzés alól, és ezt követően munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít. Ha a munkaviszony megszűnése és az utolsó munkában töltött nap nem azonos napra esik, a munkáltató köteles az elszámolási kötelezettségének az utolsó munkában töltött napon eleget tenni.

A munkavállaló részére igazolást kell kiállítani:

- a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamáról,
- a munkavállaló munkabérét terhelő tartozásokról, illetőleg arról is, hogy ha a munkabért nem terheli tartozás
- a betegszabadság tárgyévben igénybe vett mértékéről.

A munkavállaló részére kiadandó egyéb igazolások:

- az egészségügyi törzslap,
- a levont adóelőlegről szóló igazolás,
- a munkanélküliek ellátásáról szóló igazolólap
- a társadalombiztosítási igazolvány,
- a munkavállaló kérelmére kiállított működési bizonyítvány (ennek tartalmaznia kell a munkavállaló által betöltött munkakört és a munkavállaló munkájának az értékelését).

A munkaviszony jogellenes megszüntetése

A munkaviszony jogellenes megszüntetése mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről megvalósulhat.

A **munkáltató** akkor szünteti meg jogellenesen a határozatlan időtartamú munkaviszonyt, ha megsérti a rendes vagy rendkívüli felmondásra vonatkozó szabályokat. A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése a munkáltató részéről akkor jogellenes, ha a rendkívüli felmondási jog gyakorlása jogellenes, vagy a határozott időből még hátralévő időre a munkavállalónak járó átlagkeresetet előre nem fizeti meg.

Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – olyan helyzetbe kell hozni, mintha munkaviszonya meg sem szűnt volna. Ennek megfelelően a munkavállalót eredeti munkakörében tovább kell foglalkoztatni, meg kell téríteni elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait, felmerült kárát. A munkavállalót elmaradt munkabér címén átlagkeresete illeti meg. Nem kell azonban megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak, a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérül. A bíróság pl. a jogellenes felmondás hatálytalanítása esetén az elmaradt munkabér kiszámításakor nem hagyhatja figyelmen kívül a munkavállalónak kifizetett munkanélküli járadék, álláskeresési járadék, álláskeresési segély összegét.

Az Mt. fenti szabályához kapcsolódik a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény egyik - a jogellenesen eljáró munkáltató számára további szankciót kilátásba helyező – rendelkezése. Ennek alapján ha a bíróság jogerősen megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg,

a munkáltató köteles a bíróság határozatának jogerőre emelkedéséig az érintett részére kifizetett munkanélküli járadék, álláskeresési járadék, álláskeresési segély, és annak járulékai összegét a Munkaerőpiaci Alap szolidaritási alaprészébe befizetni.

Az Mt. szabályai lehetővé teszik, hogy a munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a munkáltató kérje a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzését. A bíróság a kérelemről mérlegelési jogkörben dönt, a visszahelyezés mellőzése nem kötelező. A bíróság a kialakult ítélkezési gyakorlat szerint akkor mellőzi az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést, ha a munkavállaló további foglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Nem mellőzhető azonban a visszahelyezés, ha a munkáltató felmondási jogát a rendeltetésszerű joggyakorlás vagy az egyenlő bánásmód követelményébe, továbbá felmondási tilalomba ütköző módon gyakorolta, illetve ha a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen.

Ha a munkavállaló nem kéri, vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörébe történő visszahelyezését, a bíróság – az eset összes körülményének mérlegelése alapján - a munkáltatót a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi. Ebben az esetben a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

A **munkavállaló** akkor szünteti meg jogellenesen a határozatlan időtartamú munkaviszonyát, ha jognyilatkozatát nem foglalja írásba, ha rendes felmondásakor a felmondási időt részben vagy egészben nem tölti le, továbbá, ha rendkívüli felmondási jogát az Mt. rendelkezéseinek megszegésével, vagy rendeltetésellenesen gyakorolja.

A határozott idejű munkaviszonyt a munkavállaló csak rendkívüli felmondással, próbaidő kikötése esetén a próbaidő alatt azonnali hatállyal, illetve közös megegyezés alapján szüntetheti meg jogszerűen. Ha ettől eltérő módon szünteti meg a határozott idejű munkaviszonyát, eljárása jogellenesnek minősül.

A határozatlan időtartamú munkaviszony jogellenes megszüntetésének szankciójaként a munkavállaló köteles a munkáltatónak a felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos. Ezen felül a munkáltató a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével összefüggésben keletkezett kárának megtérítését is igényelheti.

A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye a fentiekől csak annyiban eltérő, hogy ha a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb, mint a munkavállaló felmondási ideje, a munkáltató csak a hátralévő időre járó átlagkereset megfizetését követelheti.

2.9. A munkavégzés szabályai

a) A munkáltató kötelezettségei

Az Mt. a munkavégzésre vonatkozó rendelkezések körében szabályozza a munkáltatót a munkaviszonnyal összefüggésben terhelő fő kötelezettségeket.

A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége

A munkáltató az Mt. szabályai szerint fennálló foglalkoztatási kötelezettsége alapján köteles a munkavállalót a munkavégzési helyén, a munkakörbe tartozó munkával ellátni, valamint a munkavégzés feltételeit biztosítani.

A munkavállaló munkával való ellátásának, foglalkoztatásának kötelezettsége a munkaviszony fennállása alatt folyamatosan fennáll. Ha a felek eltérően nem állapodtak meg, a munkavállalót a munkaszerződés megkötése napját követő munkanaptól kell foglalkoztatni a munkaszerződésben megjelölt munkakörben.

Abban az esetben, ha a munkáltató működési körében felmerült okból (pl. megrendelés hiánya, anyagihiány stb.) nem tud a munkavállaló számára a rá vonatkozó munkarend szerinti munkaidőben munkát biztosítani, az emiatt kiesett időre, azaz az állásidőre a munkavállalót személyi alapbére illeti meg.

Ha a munkáltató gazdálkodási körülményei ideiglenesen megváltoztak, gazdaságilag indokolt esetben a munkavállaló a munkakörébe nem tartozó, illetőleg az állandó munkavégzési helyén kívüli munkát is köteles elvégezni.

Ha a munkáltató gazdálkodásának körülményei és feltételei véglegesen úgy változtak meg, hogy ennek következtében átszervezést, létszámleépítést kell végrehajtani, és a munkavállaló munkavégzésére a továbbiakban nincs szükség, a munkáltató jogszerűen élhet a rendes felmondás jogával.

A munkavégzés feltételeinek biztosítása

A munkáltató a munkavégzés feltételeinek biztosítása keretében köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés **személyi és tárgyi feltételeit** megteremteni, illetőleg a munkát úgy szerveznie, hogy a munkavállaló a munkából eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja. A munkáltató köteles továbbá a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni, illetőleg a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

A munkáltatónak gondoskodnia kell a munkavégzés helyének, az ahhoz kapcsolódó berendezések és anyagok biztonságáról, valamint a munkavállalók egészségvédelméről. A munkáltató a munkavégzés egészséges és biztonságos feltételeinek biztosításával összefüggő kötelezettségeinek teljesítése során a munkavédelmi törvényben (1993. évi XCIII. tv.), illetőleg a munkaviszonyra vonatkozó egyéb jogszabályokban foglaltakat köteles betartani.

A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről a 3/2002.(II.8.)SzCsM-EüM együttes rendelet, a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről a 2/1998.(I.16.)MüM rendelet, a képernyő előtti munkavégzés mimimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről az 50/1999.(XI.3.)EüM rendelet tartalmaz előírásokat.

A munkavégzés személyi feltételeinek megteremtése is a munkáltató kötelezettségét képezi. Ezen kötelezettségéből fakadóan egyrészt gondoskodnia kell, hogy csak a munkakör betöltésére egészségügyi szempontból alkalmas, a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel rendelkező munkavállaló kerüljön foglalkoztatásra. A 33/1998.(VI.24.)NM rendelet alapján a munkáltató minden foglalkoztatni kívánt személy esetében a munkavégzés megkezdése előtt előzetes, illetőleg a rendeletben meghatározott egyes munkakörök esetében időszakos, személyi higiénés, illetve soron kívüli egészségügyi alkalmassági vizsgálatot köteles elvégeztetni.

Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése körébe tartozik a munkahelyi rend és a munkafegyelem fenntartása a munkáltató részéről, illetőleg annak biztosítása, hogy az egyes munkafolyamatok ellátásához a szükséges létszámú és képzettségű munkavállaló álljon rendelkezésre.

A munkáltató munkaszervezési kötelezettsége

A munkáltató köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolhassa, kötelezettségeit pedig teljesíthesse. A munka megszervezésén kívül a munkáltató, iránymutatási kötelezettsége keretében, köteles a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást is megadni. Ez a munkáltatói kötelezettség nem csak a munkavállaló munkába lépésekor, hanem új munkaköri feladatok esetén, illetőleg a munkaviszony egész tartama alatt, folyamatosan fennáll. A munkáltató irányítási kötelezettségének elmulasztása azonban önmagában nem zárja ki a munkavállaló szakszerűtlen munkavégzéséért fennálló felelősségét.

Az iránymutatási kötelezettség teljesítéseként a munkáltató – a munkáltatói jogkör gyakorlója útján - egyben utasítási jogát gyakorolja. Ha az utasítást nem az arra jogosított személy vagy szerv adta, az utasítás érvénytelen, a munkavállalónak azt általános szabályként nem kell végrehajtania. A munkáltatónak – a munkaviszony létesítésekor - a munkavállaló számára közölnie kell, hogy a munkáltatói jogkört mely személy vagy szerv gyakorolja.

A munkáltató a munkavállaló munkavégzésével kapcsolatos irányítási, vezetési, ellenőrzési jogát az utasítási joga keretében érvényesítheti. Az Mt. közvetlenül nem tartalmaz rendelkezést az utasítás adásának formájáról. Az általános szabály szerint a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. Ennek megfelelően az utasítás történhet szóban és írásban is. A munkáltató utasítási joga nem korlátlan, a munkavállaló csak a jogoszerű munkáltatói utasítást köteles végrehajtani.

A munkavállaló szakmai ismeretei megszerzésének biztosítása

A munkavállalók szakmai ismeretének bővítése hosszabb távon a munkáltató érdeke is, sőt bizonyos esetekben az ismeretszerzés biztosítása számára kötelezettségként jelentkezik. A munkavégzés elrendelésekor figyelemmel kell lenni a munkavállaló képzettségére, és különösen új feladatok meghatározása esetén nem zárkozhat el a munkáltató a teljesítéshez szükséges ismeretek megadásától. A munkavállalók ismeretei bővítésének módját és kereteit az Mt. nem határozza meg, ezért ez többféle formában – pl. iskolarendszerű vagy iskolarendszeren kívüli képzés, oktatási anyagok és segédeszközök biztosítása stb. – valósulhat meg. Ha a munkáltató kötelezte a munkavállalót a képzésen, továbbképzésen való részvételre, a munkavállaló köteles részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, vagy képesítést megszerezni. A munkáltatónak ugyanakkor meg kell térítenie a munkavállaló számára a képzéssel, továbbképzéssel összefüggésben kieső időre járó munkabéretét és költségeit.

A munkaviszonnyal összefüggő költségek megtérítése

Az Mt. feltétlen költségtérítési kötelezettséget állapít meg a munkáltató terhére minden olyan esetben, amikor a munkavállalónak a munkaviszonyából eredő kötelezettsége teljesítése során szükséges és indokolt többletköltsége merül fel. Ilyenek pl. a valamely képzésben való

részvételre kötelezett munkavállaló tanfolyami díja, utazási, ételmezési, szállás költségek, amelyek a képzésben való részvétellel szükségszerűen együttjárnak.

A munkavállalónak azonban olyan költségei is felmerülhetnek, amelyek nem szükségszerűen következnek a munkaviszonyból, pl. ha a saját szerszámát használja a munkáltatóé helyett, maga gondoskodik a munkaruháról, illetve annak tisztántartásáról, stb. Ezeket a költségeket a munkáltató csak akkor köteles megtéríteni, ha előzetesen hozzájárult ahhoz, hogy a munkavállaló az előbbieket szerint járjon el, és a felmerült költségek szükségesek voltak. A hozzájárulás egyedileg és kollektív szerződésben is megadható.

A munkába járással összefüggő költségeket külön jogszabályban, a 78/1993.(V.12.)Korm. rendeletben foglaltak szerint kell megtéríteni.

A munkáltató költségtérítési kötelezettségével kapcsolatos további szabályok ismertetésére a munka díjazásával foglalkozó fejezetben kerül sor.

b) A munkavállaló kötelezettségei

Az Mt. meghatározza a munkavállaló munkavégzéssel összefüggő legfontosabb kötelezettségeit.

A megjelenési kötelezettség

A munkavállaló köteles – többek között - az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni.

Az előírt hely - a munkavégzés kijelölt helye - a felek eltérő megállapodásának hiányában a munkáltatónak azon a telephelyén van, ahol a munkaszerződést kötötték. Ezen belül a munkáltató pontosan is meghatározhatja a munkavállaló konkrét munkahelyét.

Az előírt idő a munkáltatónál meghatározott, és a munkavállaló munkaidő beosztásától függő napi munkakezdés időpontja.

Egyes munkahelyeken ez minden munkavállalóra nézve azonos időpontot jelent, de előfordulhat az is, hogy a munkakörök ellátása különböző munkaidő beosztást igényel.

A munkavállaló a munkahelyén történő megjelenéssel a munkaszerződésből folyó kötelezettségeinek még nem tesz eleget, szükséges, hogy munkaideje alatt ellátása a munkaköréből adódó feladatokat, valamint azok elvégzésére készen álljon.

A munkára képes állapot

A munkavállaló köteles a - munkaszerződésben vagy a munkáltató utasításában megjelölt – munkavégzés helyén, munkára képes állapotban megjelenni. A munkavállaló ezen kötelezettségének akkor tesz eleget, ha a munkavégzéshez szükséges élettani adottságokkal rendelkezik, és megfelelő egészségi, fizikai, szellemi állapotban van.

A munkára képes állapot meglétét a munkáltató jogosult, és a munkavédelmi szabályok értelmében köteles is ellenőrizni. Emellett a munkavállaló is köteles a munkára képes

állapotát érintő lényeges körülményekről a munkáltatót tájékoztatni. Ha a munkavállaló nincs munkára képes állapotban, nem állítható munkába, illetve a megkezdett munka végzésétől el kell tiltani.

A munkára képtelen állapot rendszerint a munkavállaló betegség miatti keresőképtelensége, vagy ittassága miatt következik be. A keresőképtelen állapot fennállását csak háziorvos vagy szakorvos igazolhatja. Így ha a munkavállaló betegségére hivatkozva munkát nem végez, de keresőképtelenségét orvosi igazolással bizonyítani nem tudja, igazolatlanul mulaszt. Az ittas munkavállalót a munkavégzéstől el kell tiltani, a munkavégzés nélkül eltöltött időre díjazásra nem jogosult.

Azoknál a munkáltatóknál, illetve munkakörökben, ahol a munkára képes állapot hiánya a munkavállaló vagy mások egészségének a veszélyeztetésével is jár, a különleges követelményeket további jogszabály írja elő.

A munkavégzés módja

Az Mt. meghatározza a munkavégzés módjának követelményeit: a munkavállaló köteles munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni. Az elvárható szakértelem és gondosság tartalmát azonban az Mt. nem definiálja, ennek megítélése – a kialakult bírói gyakorlat szerint – alapvetően a munkavállaló képességeitől (szakképzettség, szakértelem, gyakorlati idő), illetve az adott szakmában általában elfogadott elvárhatóságtól függ. E körülmények hiánya önmagában azonban nem mentesíti a munkavállalót a szakszerűtlen munkavégzés következményei alól.

Mindezekon túlmenően a munkavégzés módjára irányadóak egyes jogszabályok és a munkáltató által kiadott szabályok, továbbá a munkáltatói jogkör gyakorlója is széles körű utasítási joggal rendelkezik e téren.

Az együttműködési kötelezettség

Az Mt. szabályai a munkavállalóval szemben kettős együttműködési kötelezettséget keletkeztetnek: a munkavégzés során mind a munkatársaival, mind pedig a munkáltatóval együtt kell működnie.

A munkavégzés során a munkavállalóval szemben támasztott követelmény, hogy a legnagyobb körültekintéssel járjon el, feladatai ellátása során környezetét ne veszélyeztesse. Ezen túlmenően a munkavállalótól elvárható az is, hogy tevékenyen közreműködjön a munkatársak egészségének megóvásában, az őket fenyegető anyagi károk megelőzésében.

Az együttműködési kötelezettség teljesítése körében a munkavállaló a munkatársak munkájának segítése mellett általában olyan pozitív magatartást kell, hogy tanúsítson, amely elősegíti a munkáltató feladatainak megoldását, illetőleg nem veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Ezen kötelezettség magában foglalja a munkaviszonyt érintő egyéb lényeges körülményekre vonatkozó tájékoztatást is (pl. a munkáltató tájékoztatását a további munkaviszony, munkavégzésre irányuló jogviszony létesítéséről, vagy a keresőképtelenségről).

A munkatársak és a munkáltatóval kapcsolatban álló más személyek helytelen megítélését elkerülendő, a munkavállalónak általában igazodnia kell az általános magatartási normákhoz, valamint a beosztásából, illetőleg munkaköréből fakadó külön követelményekhez.

A munka személyes végzésének kötelezettsége

A munkaviszony személyes jellegéből következően a munkavállaló köteles munkáját személyesen ellátni, maga helyett más személyt általában a munka elvégzésébe nem vonhat be. Kivételesen előfordulhat, hogy a munkavállaló helyettesítéséről, a munkáltató hozzájárulásával, maga is gondoskodhat.

A munkakörbe tartozó munkavégzés

A munkavállaló által ellátandó munkakört a felek a munkaszerződésben rögzítik. A munkakör tartalmazza azokat a feladatokat, amelyeket a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt külön utasítás nélkül is általában végezni köteles. A munkaköri feladatokhoz kapcsolódó előkészítő és befejező munkák (pl. az anyag előkészítése, árufeltöltés, takarítás stb.) elvégzését az Mt. a munkavállaló számára szintén kötelezővé teszi. Bár ezen előkészítő és befejező munkák körét a munkaszerződés vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály (kollektív szerződés) meghatározhatja, ilyen jellegű leírás nélkül is e tevékenységeket el kell végeznie.

A munkáltató ugyanakkor köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat a törvényes munkaidőn belül elvégezhesse. Ha e tevékenységek, jellegüknél fogva, csak munkaidőn túl végezhetőek el, a munkavállalót ezek ellátásáért a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó, kedvezőbb szabályok szerinti díjazás illeti meg.

A titoktartási kötelezettség

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ennek érdekében a munkaviszony fennállása alatt – és bizonyos feltételek mellett a munkaviszony megszűnése után – a munkavállaló titoktartásra köteles. 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. Az üzemi titokká minősítésről a munkáltató dönt, meghatározva, hogy milyen okmánnyal, adattal, műszaki megoldással, vagy üzleti elképzeléssel kapcsolatban áll fenn a munkavállaló titoktartási kötelezettsége.

A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára, és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

c) A munkáltató utasítási joga

Az Mt. általános szabályként biztosítja a munkáltató munkavégzésre vonatkozó utasítási jogát, a munkavállaló a munkáltató jogszerű utasítása alapján köteles a munkát elvégezni. Az Mt. közvetlenül nem tartalmaz rendelkezést az utasítás adásának formájáról. Az általános szabály szerint a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. Ennek megfelelően az utasítás történhet szóban és írásban is.

A munkáltató utasítási joga nem korlátlan, a munkavállaló csak a jogszerű munkáltatói utasítást köteles végrehajtani. Ha az utasítást nem az arra jogosított személy vagy szerv adta, az utasítás érvénytelen, a munkavállalónak azt általános szabályként nem kell végrehajtania. A munkáltatónak – a munkaviszony létesítésekor - a munkavállaló számára közölnie kell, hogy a munkáltatói jogkört mely személy vagy szerv gyakorolja.

Az Mt. lehetőséget teremt a munkavállaló számára, hogy bizonyos esetekben megtagadja az utasítást. Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba (kollektív szerződésbe) ütközik. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. rendelkezései alapján a munkavállaló szintén jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal saját életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A munkavállaló köteles megtagadni a munkavégzést akkor is, ha azzal mások életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő, és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni, az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg.

Az utasítás jogszerű megtagadása nem jelenti azt, hogy a munkavállaló teljesen kivonhatja magát a munkavégzés alól. A munkavállaló továbbra is köteles a munkáltató rendelkezésére állni, és a jogszerű utasításokat teljesíteni. Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

d) Az állandó munkavégzési helyen kívüli munkavégzés

A munkaviszony - a felek megállapodásának megfelelően - állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre. A munkavállaló munkavégzési kötelezettsége csak az állandó és változó munkahely keretein belül áll fenn. A munkaszerződés szerinti munkahelyen kívüli végleges foglalkoztatásra csak a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítása esetén van törvényes lehetőség.

Az állandó munkavégzési hely rendszerint a munkáltató székhelye, telephelye, azaz a munkáltató földrajzilag körülhatárolható, egybefüggő területe. Ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja.

A változó munkahely a munkáltató egész működési területe, vagy annak csak bizonyos része, részei. Változó munkavégzési hely esetén a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta.

A munkáltató gazdasági érdekből, ideiglenesen, a szokásos munkahelyén kívüli munkavégzésre is kötelezheti a munkavállalót.

Kiküldetésről beszélhetünk, ha a fenti feltételek mellett a munkavállaló a munkáltató irányítása és utasításai alapján végzi a munkáját. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkát – annak természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi. A kiküldetés a munkavállalóra nézve aránytalan sérelemmel nem járhat. A kiküldetés várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. A kiküldetés időtartama – beleértve az egy naptári éven belül több alkalommal elrendelt kiküldetés időtartamát is - az Mt. szabályainak alkalmazásában nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. A munkavállaló kiküldetés esetén - általános szabályként - a munkaszerződés szerinti díjazásra jogosult. Ha belföldi kiküldetés esetén az utazási idő a munkaidőn kívül esik, a munkavállalót

legalább a személyi alapbérének negyven százaléka illeti meg. Ezen felül a munkáltató köteles megfizetni a munkavállalónak a kiküldetés során felmerült szükséges és indokolt többletköltségeit is.

A kiküldetéssel összefüggő költségtérítésről külön jogszabály (278/2005. (XII. 20.) Korm. rendelet) rendelkezik. Ezen jogszabály alapján a belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállalót az étellel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére a kiküldetés tartamára napidíj – számlával igazolt költségként, vagy számla nélküli átalányként napi legalább 500 forint – illeti meg. A munkavállaló nem jogosult azonban napidíjra, ha a kiküldetés időtartama a hat órát nem éri el, vagy a munkáltató a munkavállaló étellel kapcsolatos költségeit a kiküldetés helyén biztosítja. A rendszeresen kiküldetést teljesítő munkavállalónak havi átalány is megállapítható.

A munkaszerződésben meghatározott munkahelyen kívüli munkavégzés speciális esete a **kirendelés**. Kirendelésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló a munkáltató utasítására a munkáját másik munkáltatónál, annak részére és irányítása mellett köteles végezni. A kirendelés további feltétele, hogy a munkavégzésre a munkáltatók közötti, ellenszolgáltatás nélküli megállapodás alapján kerüljön sor, illetőleg a munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát,

- a) amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy
- b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A kirendelés alapvető fogalmi eleme az ingyenesség. Ha a foglalkoztató munkáltató a munkavállaló átengedéséért ellenértéket fizet, munkaerő-kölcsönzés valósul meg. A munkaerő-kölcsönzés részletes szabályai az atipikus munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal foglalkozó fejezetben kerülnek bemutatásra. Abban az esetben, ha a munkavállaló másik munkáltatónál történő foglalkoztatása ingyenesen történik ugyan, de az irányítás jogát a kirendelő munkáltató gyakorolja, nem kirendelésről, hanem kiküldetésről beszélünk.

Az Mt. alkalmazása szempontjából nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra - a kirendelésen kívül eső okból - valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor.

A kirendelés során - eltérő megállapodás hiányában - a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát azonban csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.

Kirendelés esetén általános szabály szerint a munkavállalót - eltérő megállapodás hiányában - a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg.

e) Munkavégzési kötelezettség, mentesítés a munkavégzés alól

A munkavállaló munkaidő alatti munkavégzési kötelezettsége általános. Ezen kötelezettség alóli mentesülésre csak akkor van lehetősége, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten megengedi.

Az Mt. szabályai alkalmazásában a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, amíg **állampolgári kötelezettségét teljesíti** (pl. tanúként bírósági, hatósági idézésnek tesz eleget, népszavazáson vesz részt). A munkavállaló mentesítése azonban csak olyan időtartamra terjed ki, amelyre a kötelezettségek teljesítéséhez valóban szükség van. Ilyen esetben a munkavállalónak a kieső időre távolléti díj jár.

A **közeli hozzátartozó halála** esetén az Mt. csak a mentesülés legrövidebb időtartamát (két munkanap) határozza meg, de a munkáltató ennél hosszabb távollétet is engedélyezhet. Ilyen esetben a munkavállalónak a kötelező két munkanapra távolléti díj jár.

A munkavállaló mentesül a munkavégzés alól, ha **keresőképtelen beteg**. A keresőképtelen betegség csak orvos által igazolható, de az így igazolt időtartamra a mentesülés attól függetlenül megilleti a munkavállalót, hogy társadalombiztosítási ellátásra jogosult-e.

A **kötelező orvosi vizsgálat** (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is), valamint a **véradás** csak annyi időre mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól, amennyi annak elvégzéséhez szükséges. A munkahelyen kívül szervezett véradás esetén azonban a mentesítés időtartama legalább négy óra. Kötelező orvosi vizsgálatnak azt a vizsgálatot kell tekinteni, amelyen a munkavállaló egészségi állapotától függetlenül, jogszabályi rendelkezés alapján köteles résztvenni.

Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól akkor is, ha **elháríthatatlan ok** miatt nem tud a munkahelyén megjelenni. Elháríthatatlan okon olyan körülményt kell érteni, amely objektíve megakadályozza, hogy a munkavállaló a munkáltatónál munkavégzés céljából megjelenhessen (pl. természeti katasztrófa, közúti baleset, rosszullet stb.). Ha az elháríthatatlan akadály nem közismert tény, annak fennállását a munkavállaló köteles bizonyítani. Ha a munkavállaló elháríthatatlan ok miatt nem jelent meg a munkahelyén, a távollétét igazoltnak kell tekinteni, de díjazás részére nem jár.

Szintén mentesíti az Mt. a munkavállalót a munkavégzés alól a külön törvény szerinti **emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés** teljes időtartamára, továbbá amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként **tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot** lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége.

AZ Mt. lehetővé teszi, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály a **mentesülés további eseteit** is megállapítsa (pl. a munkáltató rendes felmondása esetén az Mt. alapján járó kötelező felmentési idő), továbbá a munkáltató egyedileg engedélyezhesse a munkavállaló munkából való távollétét. Ez utóbbi esetben a munkavállalónak a kieső munkaidőre csak a felek megállapodása szerint jár díjazás.

A munkavállaló a munkából való távolmaradását – együttműködési kötelezettségéből eredően – köteles előre bejelenteni a munkáltatónak. Ha az értesítés előre nem lehetséges (pl. súlyos betegség, közlekedési baleset stb.), a munkavállaló a munkáltatót az akadályoztatás megszűnését követően haladéktalanul köteles tájékoztatni.

f) További jogviszony keretében történő munkavégzés

A munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesíthet. A munkavállaló – általános együttműködési kötelezettségéből eredően – köteles azonban a további jogviszony létesítését a munkáltatónak előzetesen bejelenteni. A további jogviszony létesítését a munkáltató csak abban az esetben tilthatja meg, ha piaci pozícióit gyengítené, gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ha a jogviszony már létrejött, a munkáltató annak megszüntetésére kötelezheti a munkavállalót, ha az említett gazdasági érdek veszélyeztetése fennáll.

g) A munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegése

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségeit a munkaviszony kezdetétől a munkaviszony megszűnéséig vagy megszüntetéséig köteles teljesíteni. A munkavállalóval szemben a kártérítési felelősség és a rendkívüli felmondás mellett további hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására akkor van lehetőség, ha a munkaviszonyából származó kötelezettségét vétkesen megszegte, és e kötelezettségszegést a kollektív szerződés - a felelősségre vonás eljárási rendjének meghatározása mellett - a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására okot adó magatartások körében felsorolta.

Az Mt. nem határozza meg az alkalmazható büntetések körét, csak azt rögzíti, hogy a hátrányos jogkövetkezmény nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát, illetőleg nem szabható ki pénzbírság. Garanciális szabályként kimondja továbbá, hogy hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedés nem hozható a vétkes kötelezettségszegést követő egy éven túl. A büntetés csak megfelelően indokolt, a jogorvoslati lehetőségekről szóló tájékoztatást is tartalmazható határozatban szabható ki.

2.10. A tanulmányi szerződés

A tanulmányi szerződés jogintézménye lehetőséget teremt a munkáltató számára, hogy szakemberszükségletét biztosítsa, a munkavállalónak pedig kedvezőbb munka melletti tanulmányi feltételeket biztosít továbbtanulásához.

A munkáltató nemcsak saját munkavállalójával, hanem a vele munkaviszonyban nem álló személlyel is köthet tanulmányi szerződést. Abban az esetben, ha a szerződő fél másik munkáltatóval áll munkaviszonyban, köteles annak előzetesen bejelenteni, hogy tanulmányi szerződést kíván létesíteni. A munkáltató így tudomást szerez arról, hogy munkavállalója munkájára hosszabb távon nem számíthat, mert az - a megkötendő tanulmányi szerződés teljesítéseként - szerződő partnerével fog munkaviszonyt létesíteni.

A tanulmányi szerződés megkötésekor a munkáltató a tanulmányok alatt meghatározott támogatás biztosítására, a másik fél pedig a megállapodás szerinti tanulmányok folytatására vállal kötelezettséget, illetőleg arra, hogy a tanulmányok elvégzése után meghatározott ideig – legfeljebb öt évig - a támogatást nyújtó munkáltatónál munkaviszonyát fenntartja.

Bizonyos esetekben az Mt. kizárja a tanulmányi szerződés megkötésének lehetőségét. Így nem köthető tanulmányi szerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján a munkavállalónak egyébként is járó kedvezmények biztosítására, továbbá ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót. Ezen rendelkezésnek az az indoka, hogy a munkáltatóval szerződő fél indokolatlanul ne kerüljön hátrányos helyzetbe azért, mert olyan kedvezmények ellentételezésére vállalna kötelezettséget, melyek munkaviszonyra vonatkozó

szabály alapján egyébként is megilletik, vagy mert a tanulmányok elvégzése kizárólag a munkáltató érdekét szolgálja.

A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni. A tanulmányi szerződés megkötésénél a munkáltatót terhelő támogatás mértékének és formájának meghatározásán túl a szerződésben meg kell állapítani a munkavállaló által a munkáltatónál kötelezően munkaviszonyban töltendő idő tartamát. A munkáltatói támogatásnak és a munkaviszonyban eltöltendő időnek azonban egymással arányban kell állni, és a kikötött időtartam a képzettség megszerzésétől számított öt évet nem haladhatja meg. A tanulmányi szerződés lehetséges elemeként a felek kiköthetik a munkáltatónak azt a kötelezettségét is, hogy a munkavállalót a képzettség megszerzése után át kell helyeznie a megszerzett képesítésnek megfelelő munkakörbe.

Az Mt. meghatározza a munkáltató és a támogatásban részesülő fél egyes szerződésszegő magatartásait és azok jogkövetkezményeit.

A munkáltató akkor követ el szerződésszegést, ha nem biztosítja a tanulmányi szerződésben kikötött támogatást, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el (pl. a támogatott felet nem helyezi el vagy helyezi át a tanulmányi szerződésben kikötött munkakörbe az előírt határidőn belül). A munkáltatói szerződésszegés jogkövetkezményeként a támogatásban részesülő fél mentesül a tanulmányi szerződésben foglalt összes kötelezettsége alól (pl. nem kell a munkáltatónál a szerződésben meghatározott ideig munkaviszonyát fenntartania), valamint érvényesítheti a szerződésszegésből eredő esetleges igényeit.

A támogatásban részesülő szerződésszegése akkor valósul meg, ha tanulmányait nem megfelelő eredménnyel végzi (pl. vizsgakötelezettségének nem tesz eleget), nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el. Az a körülmény önmagában, hogy a munkáltató közös megegyezés esetén hozzájárul a munkaviszony megszüntetéséhez a letöltendő idő eltelte előtt, nem jelenti, hogy egyben lemondott volna a szerződésszegésből eredő igénye érvényesítéséről is. A támogatásban részesülő szerződésszegésének jogkövetkezménye, hogy a munkáltató az általa ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő, a le nem töltött idővel arányos összeg megtérítését követelheti.

A tanulmányi munkaidő-kedvezmények

Az Mt. csak az iskolai rendszerű képzésben való részvétel esetén kötelezi a munkáltatót a megfelelő szabadidő biztosítására. Kollektív szerződés vagy tanulmányi szerződés az iskolarendszeren kívüli képzésben résztvevő munkavállaló számára is megállapíthat tanulmányi munkaidő-kedvezményt.

A tanulmányi munkaidő-kedvezmény mértékét a munkáltatónak kell megállapítani az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásának megfelelően.

A törvény csak a vizsgák letétele (vizsgánként 4 munkanap) és a diplomamunka megírása (10 munkanap) esetén határozza meg a munkáltató által kötelezően biztosítandó szabadidő tartamát. A tanulmányok sikeres folytatása érdekében e munkaidő-kedvezményeket a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni.

A tanulmányi munkaidő-kedvezmények alapján munkából távol töltött idő igazolt távollétnek minősül, azonban a munkavállalót a kieső időre díjazás nem illeti meg. Ezen szabály alól az Mt. egyetlen kivételt fogalmaz meg. Ha a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat, munkaidő-kedvezményének tartamára távolléti díj illeti meg. Lehetőség van azonban arra, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály (kollektív szerződés) vagy tanulmányi szerződés egyéb tanulmányok folytatása esetén is díjazási kötelezettséget állapítson meg.

2.11. A munkaidő és pihenőidő

A munkaidő

A munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkaszerződés alapján köteles és jogosult munkát végezni. A teljes munkaidő az a munkavégzésre előírt időtartam, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed, a megszakítások és a munkaidőbe be nem számító időtartamok nélkül.

Az Mt. általános szabályai szerint a teljes, **egyben törvényes munkaidő napi nyolc**, illetve heti negyven óra. Munkaviszonyra vonatkozó szabály (kollektív szerződés) vagy a felek megállapodása napi nyolc óránál rövidebb, vagy a felek megállapodása ennél hosszabb (de legfeljebb napi 12 órás, legfeljebb heti 60 órás) teljes munkaidőt is megállapíthat. A teljes munkaidőbe beszámítandó a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama, az állásidő, valamint a munkáltató utasítása jogszerű megtagadásának időtartama is.

A napi nyolc óránál hosszabb teljes munkaidőben a felek az általános szabályok szerint akkor állapodhatnak meg, ha a munkavállalót - részben vagy egészben – készenléti, illetőleg idényjellegű munkakörben – foglalkoztatják, vagy a munkavállaló a munkáltató (illetve tulajdonosa) közeli hozzátartozója. Készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállalónak – a munkakör jellege, illetve az általános szakmai szokások alapján – csak a napi munkaidejének egy része alatt kell folyamatosan munkát végeznie, vagy a tényleges munkavégzés időtartama nem mérhető, a napi munkaidő egy jelentős részében azonban a munkavállaló munkát ténylegesen nem végez.

Rövidebb teljes munkaidő megállapítására rendszerint az egészségre fokozottan ártalmas vagy veszélyes munkakörülmények esetén kerül sor, sőt jogszabály vagy kollektív szerződés a munkaidő belül az ártalmas, vagy veszélyes tevékenységre fordítható időt is korlátozhatja.

A gazdasági válság hatására kialakult helyzet miatt az Mt. a munkaidő-beosztást érintő átmeneti (a 2009. június elseje és 2011. december 31-e közötti időszakban alkalmazható) szabályozást vezetett be. E rendelkezések alapvetően a munkáltatóknak a megváltozott gazdasági körülményekhez való alkalmazkodását, a rugalmasabb munkaszervezést, ezáltal közvetve a munkahelyek megőrzését kívánják elősegíteni.

Az átmeneti szabályozás szerint ha a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben 2009-től kezdődően rövidebb teljes munkaidőt kötöttek ki, a felek írásban megállapodhatnak abban, hogy a munkaidő mértékét legfeljebb 2011. december 31-ig megemelik. A munkaidő mértéke a teljes (napi nyolcórás, heti negyven órás) munkaidő és a rövidebb teljes munkaidő mértékének 2009. április elseje és 2011. december 31-e közötti időtartamra számolt különbözetével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a 44 órát nem haladhatja meg. Ez azt jelenti, hogy 2010-2011-ben annyi órával emelhető meg egy munkavállaló munkaidejének időtartama, ahány órával 2009-2010-ben összességében csökkent.

Felmondási védelem illeti meg 2011. december 31-ig azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaideje a munkaidő-átcsoportásra irányuló fenti megállapodás alapján a heti 40 óránál hosszabb.

Részmunkaidőben történő foglalkoztatásról beszélhetünk, ha a munkavállaló a rá irányadó teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben kerül foglalkoztatásra, és a felek a rövidebb munkaidő teljes munkaidővé minősítéséről a munkaszerződésben nem rendelkeztek.

A munkaidőkeret

A munkaidőkeret a munkavállaló törvényes munkaidejét foglalja magában, meghatározott időegységre vonatkozóan. A munkaidőkeretet és a napi munkaidő beosztását a munkáltató illetve kollektív szerződés állapítja meg. Munkaidőkeret alkalmazására rendszerint a munkakör jellege, illetőleg a munkafeladatok egyenlőtlen eloszlása esetén kerül sor.

Kollektív szerződés hiányában a munkaidő a munkáltató egyoldalú intézkedésével – összhangban az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvvel - legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti munkaidőkeretben is meghatározható.

Kollektív szerződés, illetve külön törvény (pl. folyamatosan üzemelő egészségügyi szolgáltatók esetében) a munkaidőkeretet ennél hosszabb, legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti időegységben is megállapíthatja. A munkaidőkeret egy éves, illetve 52 hetes időegységben történő meghatározására kollektív szerződésben is csak a törvényben felsorolt feltételek (megszakítás nélküli, illetve több műszakos munkarendben történő foglalkoztatás, továbbá idénymunka) esetén kerülhet sor.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. A munkaidő számításakor egyes munkából távol töltött időtartamokat (pl. szabadság, munkaszüneti nap, egyéb igazolt hiányzások), illetve a keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

A munkaidő beosztása

A **munkarend** a munkaidő kezdési és befejezési időpontjainak megjelölésével határozza meg a munkaidő teljesítését. A munkarend a munkaidőkeret alapulvételével határozza meg a munkáltatóra, illetőleg a munkáltatón belüli egységekre vonatkozó munkabeosztást, a napi munkaidő kezdetét és végét, a műszakok számát. A munkarendet kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

A munkáltatónál a munkavégzés történhet heti öt munkanapos általános, továbbá többműszakos, vagy megszakítás nélküli munkarend szerint.

Többműszakos munkarend alkalmazására akkor kerül sor, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló teljes napi munkaidejét, és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy-egy napon belül egymást felváltva végzik azonos tevékenységüket.

A többműszakos munkarendben működő munkáltatónál a munkavállaló délelőtti (6 órától 12 óráig tartó), délutáni (14 órától 22 óráig tartó), és éjszakai (22 órától 6 óráig tartó) műszakban kerülhet foglalkoztatásra. A többműszakos munkarend keretében – a helyi

igényeknek megfelelően – ennél kevesebb, vagy több műszakban is történhet a munkavégzés. A délutáni, illetve éjszakai műszakpótlék azonban – kollektív szerződés vagy a felek eltérő megállapodása hiányában - csak a törvényben meghatározott időtartamokban (14 órától 22 óráig, illetve 22 órától 6 óráig) történő munkavégzés esetén illeti meg a munkavállalót.

Megszakítás nélküli munkarend megállapítására akkor kerülhet sor, ha a munkáltató működése naptári naponként 6 órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel, és a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés más munkarend alkalmazásával nem biztosítható.

A többműszakos, illetve megszakítás nélküli munkarend keretében üzemelő munkáltatónál csak az a munkavállaló minősül műszakos beosztásúnak, akinek a műszakbeosztása időszakonként váltakozik.

A munkarend és a munkaidő-beosztás nem azonos. A teljes napi munkaidő alapulvételével megállapított munkaidőkereten belül a munkaidőt munkanapokra kell felosztani. A munkáltatónál érvényesülő munkarendben többféle, azaz egyenlő, egyenlőtlen, illetve osztott napi munkaidő-beosztás alkalmazható.

Egyenlő munkaidő-beosztás esetén minden munkanapon azonos mértékű a munkában töltött idő.

A törvény azonban lehetővé teszi a **munkaidő egyenlőtlen beosztását** is, amikor a munkanapokra eltérő mértékű teljes napi munkaidőt határoznak meg. Az Mt. az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a munkavállaló védelme érdekében meghatározza a napi munkaidő minimális és maximális időtartamát. Eszerint a napi munkaidő 4 óránál rövidebb nem lehet. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén kivételesen – a felek megállapodása esetén – a munkavállaló napi munkaideje a négy óránál rövidebb is lehet. A részben vagy egészben készenléti jellegű munkakörök kivételével a napi munkaidő a 12 óránál hosszabb nem lehet, mert az egyenlőtlen munkaidő-beosztás se járhat aránytalanul nagy teherrel a munkavállaló számára.

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás egy speciális formája a rugalmas munkaidőrendszer. A munkavállaló csak a teljes munkaidő meghatározott részét, a munkáltató által megjelölt időtartamban (törzsidő) köteles a munkahelyén tölteni, a rendes munkaidő fennmaradó részével (peremidő) maga „gazdálkodik”. A rugalmas munkaidőrendszer alkalmazása mellett szokásos munkaidőkeretet (pl. egy hónap) is meghatározni, amelyen belül a törzsidő és a peremidő együttes tartamának egyeznie kell a teljes munkaidővel. A munkaidőkeretet meghaladó munkavégzés túlmunkának minősül.

A munkavállalónak napi munkaidejében rendszerint folyamatosan, osztatlanul kell munkáját végeznie. Egyes munkafeladatok jellege azonban indokoltá tehetik, hogy a munkavállaló a napi teljes munkaidejét két vagy több részletben, osztatlanul töltse le. **Osztott munkaidőben** történő munkavégzés kollektív szerződés vagy a felek megállapodása alapján rendelhető el.

A munkáltatónál érvényesítendő munkarendről, munkaidő-beosztásról a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató rendelkezik. Ezen jogosultsága azonban nem korlátlan, az Mt. mind a munkarend, mind pedig a munkaidő-beosztás meghatározásával kapcsolatos **korlátozó rendelkezéseket** tartalmaz.

A munkarend megállapításánál figyelembe kell venni az Mt. pihenőidőre, rendkívüli munkavégzésre, az éjszakai munkavégzésre, a fiatal munkavállalókra, a terhes illetve kisgyermekes anyákra, valamint az egészségre ártalmas vagy fokozottan veszélyes munkákra vonatkozó rendelkezéseit.

A munkaidő beosztására vonatkozó korlátozó rendelkezések körébe tartozik az Mt. azon szabálya, mely szerint a munkavállaló napi munkaideje általában a tizenkét (készenléti jellegű munkakörben huszonnégy), heti munkaideje a negyvennyolc (készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét, folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatónál nem készenléti jellegű munkakörben a munkaidőkeret átlagában a heti hatvan, egészségügyi ügyelet esetén a heti hetvenkét) órát nem haladhatja meg. A heti munkaidő legmagasabb időtartamába az ügyelet teljes tartamát, valamint az ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani. A munkaidő a munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható, azonban a napi munkaidő négy óránál rövidebb, és tizenkét óránál hosszabb nem lehet.

A munkaidő-beosztás korlátozásához kapcsolódik az éjszakai munkát egészségre ártalmas vagy fokozottan veszélyes körülmények között végző munkavállalók munkaidejének, illetőleg a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható időnek a korlátozása is.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke egyéves koráig csak a beleegyezésével rendelhető el egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő.

Éjszakai munkára nem vehető igénybe a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig.

Ha a munkarend többféle munkaidő-beosztást enged, vagy azt keretjelleggel állapítja meg, a munkaidő-beosztást a munkáltató legalább hét nappal előbb, és legalább 1 hétre köteles írásban közölni a munkavállalóval. A munkavállaló számára ugyanis lényeges, hogy időben értesüljön a munkaidő-beosztásáról. A munkaidő-beosztás közlésének elmaradása esetén a munkavállaló az utolsó időszak munkaidő-beosztása szerint köteles dolgozni.

A pihenőidő

A pihenőidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló munkaviszonya alapján, pihenésének biztosítása céljából, mentesül a munkavégzés alól. A pihenőidő öt fajtája az Mt. szabályozásában: a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőidő, a munkaszüneti nap és a szabadság.

A munkaközi szünet

A munkaközi szünet a napi munkavégzés közben az étkezésre, esetleges tisztálkodásra, illetve rövid pihenésre szolgáló időtartam.

Kötelező a munkaközi szünet biztosítása, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja. Minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére, a munkavégzés megszakításával munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünet mértéke legalább 20 perc, kollektív szerződés vagy a felek megállapodása azonban ennél hosszabb (legfeljebb egy óra egybefüggő) időtartamot is megállapíthat. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg.

A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Ha a munkaközi szünet kiadása - a munkavégzés megszakításával - a munkaidőn belül történik, a szünet időtartama a napi munkaidőbe beszámít, és a munkavállalót erre az időtartamra díjazás illeti meg. Ha a munkaközi szünet kiadása mind a munkavégzés, mind pedig a munkaidő megszakításával történik, a szünet időtartama a napi munkaidőbe nem számít be, és a munkavállalót erre az időtartamra díjazás nem illeti meg.

A munkaközi szünet egy speciális formáját határozza meg a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999.(XI.3.)EüM rendelet. Ezen jogszabály rendelkezései szerint a munkáltató köteles a munkafolyamatokat úgy megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg. A szünetek időtartamát a munkaidőbe be kell számítani, és a munkavállalót ezen időtartamokra díjazás illeti meg.

A napi pihenőidő

A napi pihenőidő a munkavállaló napi munkavégzésének befejezése és a másnapi munkakezdése közötti egybefüggő időtartam.

Az Mt. a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra, osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidőt biztosít. Kollektív szerződés készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, illetve többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá idénymunkát végző munkavállaló esetén az általánosnál rövidebb pihenőidőt is meghatározhat, de ezekben az esetekben is biztosítani kell legalább nyolc óra pihenőidőt. A készenléti munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő, ha a készenlét alatt nem történt munkavégzés.

Ha a munkáltató a napi pihenőidőt – pl. rendkívüli munkavégzés miatt - nem biztosította, másnap a munkavállaló csak olyan időponttól kötelezhető munkavégzésre, amely esetén a napi pihenőidő számára biztosított.

A heti pihenőidő

Az Mt. értelmező rendelkezései szerint a pihenőnap a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában - a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra. A heti pihenőnap célja, hogy két munkahetet elkülönítve biztosítsa a munkavállaló pihenését.

Az általános, heti öt munkanapos munkarend szerint foglalkoztatott munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti pihenőnapok helyett a munkaidőbeosztása alapján a munkavállalónak hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható:

- a) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
- b) a készenléti jellegű munkakörben,
- c) a megszakítás nélküli, illetve

- d) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint
- e) az időnyomunkát végző munkavállaló esetében,

amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a heti pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőben kell részesülnie.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján kéthetente, illetve kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján legfeljebb havonta, az időnyomunkát végző munkavállaló esetében, a felek megállapodása alapján a pihenőnap legfeljebb kéthavonta - részben vagy egészben - összevontan is kiadható.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá az időnyomunkát végző munkavállaló esetében kollektív szerződés rendelkezése alapján a pihenőnap legfeljebb a munkavállaló foglalkoztatására megállapított munkaidőkeret tartama alatt vonható össze részben vagy egészben.

A pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az időnyomunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

Nincs lehetőség a pihenőnap összevonására, ha a munkavállaló foglalkoztatása jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között történik. Csak hozzájárulásával lehet a heti pihenőnapokat összevontan kiadni a nő számára terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő férfinak a gyermeke egyéves koráig. A felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható részmunkaidős munkavállaló heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie.

A vasárnapi munkavégzés

A munkavállaló rendes munkaidőben történő vasárnapi munkavégzését az Mt. szigorú feltételekhez köti. Ennek megfelelően vasárnapra rendes munkaidőben történő munkavégzés csak rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, vagy készenléti jellegű munkakörben a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint az időnyomunkát végző munkavállaló esetében, továbbá munkaidőkeret alkalmazása esetén rendelhető.

Ha a munkavállalónak vasárnap – a törvényi rendelkezések betartása mellett munkát kell végeznie, részére a vasárnapi munkavégzést közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem rendelhető el.

A munkavállaló – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – hat nap megszakítás nélküli munkavégzést követően egy pihenőnapra, vagy nyolc óra pihenőidőre jogosult.

A munkaszüneti nap

Az Mt. általános szabályként a munkavállalót a munkaszüneti napon mentesíti a munkavégzés alól.

A törvény által rögzített munkaszüneti napok: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26. Ezen napok a magyar történelem és az egyházi hitélet legfontosabb dátumaihoz, továbbá olyan, az egyetemes kulturában ünneppéként számontartott eseményekhez kötődnek, amelyek indokoltá teszik a munkaszünet általános elrendelését. A munkavégzés e napokon csak a megszakítás nélkül üzemelő és a rendeltetése folytán e napon is üzemelő munkáltatóknál, illetőleg az ilyen jellegű munkakörökben, a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén és külföldi kiküldetés során lehetséges.

Az Mt. felhatalmazása alapján a foglalkoztatáspolitikáért felelős ágazati miniszter évenként indokolt változtatásokat tehet a munkaidő beosztásával kapcsolatban. A változás - elsődlegesen gazdasági megfontolások miatt - pihenőnappá minősíthet munkanapot, vagy pihenőnapon a munkanapnak megfelelő általános munkavégzési kötelezettséget írhat elő, azzal a korlátozással, hogy vasárnap - a vallási tradíciók és szokások miatt - nem nyilvánítható munkanappá. (A 2010. évi munkaszüneti napok körüli munkarendre vonatkozó rendelkezéseket a 20/2009. (IX. 28.) SZMM, rendelet tartalmazza.)

A rendkívüli munkavégzés

A munkáltatónál érvényesülő munkarend, munkaidő-beosztás a működés szokásos rendjét határozza meg. A munkáltatónak működését olyan módon kell megszerveznie, hogy feladatait a munkavállalók rendes munkaidőben történő foglalkoztatásával el tudja látni. Egyes, előre ki nem számítható helyzetekben azonban a munkáltató csak akkor képes tevékenységének maradéktalan ellátására, ha munkavállalóit rendes munkaidejükön túl is munkavégzésre kötelezi. Ilyen jellegű munkavégzés elrendelésére csak rendkívüli körülmények miatt kerülhet sor, továbbá nem veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét, testi épségét, és nem jelenthet számára – személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan terhet.

A rendkívüli munkavégzésre a munkáltató utasítása alapján kerül sor. Az utasítás adása történhet szóban és írásban egyaránt. A rendkívüli munkavégzés írásbeli elrendelése akkor kötelező, ha kollektív szerződés vagy a felek megállapodása előírja, vagy ha azt a munkavállaló kéri.

Az Mt. alapján 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 munkavégzési 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.

Az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határa naptári évenként legfeljebb kétszáz óra, kollektív szerződés rendelkezése esetén háromszáz óra.

A munkáltató és a munkavállaló, a törvényben meghatározott feltételek mellett, legfeljebb egy éves határozott időre írásban is megállapodhat a munkáltató által meghatározható éves kétszáz órán felül legfeljebb száz, összesen legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendelésének lehetőségéről.

A munkáltató rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén is köteles az Mt. pihenőidőre vonatkozó, illetőleg a munkaidő-beosztást korlátozó rendelkezéseit betartani. Ennek megfelelően a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra – a törvényben rögzített feltételek esetén nyolc óra – pihenőidőt kell biztosítani.

Rendkívüli munkára nem vehető igénybe a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint a munkavállaló, ha 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 készenlét és az ügyelet

A **készenlét** az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkaidő-beosztásától eltérő időben, illetve a munkaidőkereten felül, a munkáltató utasítására meghatározott ideig és helyen munkavégzésre készen állni köteles. A készenlét helyét a munkavállaló jogosult meghatározni. A készenlėti jellegű munkakör esetén, a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan, hosszabb időszak alapul vételével, a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, vagy az a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Ha a munkáltató a készenlét időtartama alatt munkavégzést rendel el, már nem készenlétről, hanem rendkívüli munkavégzésről beszélünk, és az erre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

A munkavállaló számára egy hónapban, illetve négyheti időszakban - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - legfeljebb százhatvannyolc óra készenlét rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenlét havi, illetve négyheti mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

Ügyeletnek minősül az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkaidő-beosztásától eltérő időben, illetve a munkaidőkereten felül, a munkáltató utasítására, a munkáltató által meghatározott helyen és ideig rendelkezésre állni köteles. Az ügyelet, azaz a rendelkezésre állás teljes időtartama, összhangban az Európai Bíróság ítéleteivel - a heti munkaidő-elszámolás tekintetében - munkaidőnek minősül. Az ügyelet alatt a munkáltató utasítására történő munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül, és az erre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

A készenlétet és az ügyeletet a munkáltató csak 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 rendelheti el.

Az ügyelet és a készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről. Az ügyelet és a készenlét elrendelését annak megkezdése előtt legalább egy héttel korábban, és egy hónapra előre közölni kell.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések

Az Mt. a munkaidő és a pihenőidő vonatkozásában – összhangban a fiatalok munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelvben foglaltakkal – az általánostól eltérő rendelkezéseket tartalmaz.

Ennek megfelelően a fiatal (tizenöt és tizennyolc év közötti) munkavállaló munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet, egy hétnél nem hosszabb munkaidőkeret átlagában. Ha a fiatal munkavállaló több munkáltató részére végez munkát, a különböző munkahelyeken eltöltött munkaidőt össze kell számítani.

Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A fiatal munkavállaló esetében a napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra, a heti pihenőidő pedig két egymást követő nap lehet.

A fiatal munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.

A szabadság

A szabadság a munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben megillető pihenőidő.

Az Mt. rendelkezései alapján a munkavállalókat megillető szabadság – típusait tekintve – lehet rendes szabadság (mely alap- és pótszabadságból áll), fizetés nélküli szabadság, valamint betegszabadság.

A **rendes szabadság** alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértékét az Mt. nem a munkában töltött időhöz, hanem a munkavállaló életkorához köti. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap, mely a munkavállaló életkorának előrehaladtával folyamatosan legfeljebb évi harminc munkanapra emelkedik. (Az alapszabadság a munkavállaló huszonötödik életévének betöltésekor huszonegy munkanap. Az emelkedés mértéke a harmincegy éves életkorig háromévenként, a harmincegyedik életévtől negyvenöt éves korig két évenként egy munkanap.)

A hosszabb időtartamú alapszabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amikor a törvényben meghatározott életkort betölti. Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.

A pótszabadság az Mt. vagy kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés rendelkezése szerint az alapszabadságot egészíti ki. A törvényben meghatározott pótszabadságok az életkor, a gyermeknevelés, a munkavállaló fogyatékosága, valamint egészségi ártalom címén járnak. Így pótszabadság illeti meg a fiatakorút, a nőt, illetve a gyermekét egyedül nevelő apát a gyermekek számától és életkorától függően, továbbá a vak munkavállalót és a föld alatt vagy ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozókat. A többféle jogcímen alapuló pótszabadság egymás mellett is megilleti a munkavállalót.

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

A szülők döntése alapján **gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló** munkavállalót, vagy a gyermeket egyedül nevelő szülőt évenként a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. A szülők szabadon dönthetnek, melyikük veszi igénybe a gyermekek után járó pótszabadságot. A munkáltatónak lehetősége van azonban arra, hogy a munkavállalót írásban nyilatkoztassa a gyermeknevelési szabadság igénybe vételéről.

A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Évenként öt munkanap **egészségügyi pótszabadság** illeti meg a föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalót.

Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés a törvény által nevesítetteken túlmenően egyéb pótszabadságokat is megállapíthat.

A munkaviszony szünetelésének időtartamára csak az Mt. által nevesített alábbi esetekben jár szabadság:

- a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;
- b) a szülési szabadság tartamára;
- c) gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére;
- d) a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára;
- e) a tartalékos katonai szolgálat idejére, és
- f) minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül (pl. a közeli hozzátartozó halála esetén járó két munkanap szabadság, a kötelező orvosi vizsgálat miatt távol töltött idő, a felmondási időn belül a munkavégzés alóli felmentés ideje stb.).

A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg, de a munkavállaló indokolt igényeit a lehetőségekhez képest figyelembe kell vennie.

A szabadságot fő szabályként a munkáltató az esedékesség évében köteles kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelyet az esedékesség évében kezdtek meg, a szabadság kiadása - annak folyamatossága mellett - a következő évben jár le, és ennek a következő évre áthúzódó időtartama az 5 munkanapot nem haladja meg. A munkáltató a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére adhatja ki.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig, 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. Ettől a rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadnia. A munkavállalónak az erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállalónak a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor igazolnia kell.

A munkavállalót a szabadság idejére távolléti díj illeti meg.

A szabadság kiadásának időpontját a munkáltató rendkívül indokolt esetben megváltoztathatja, illetőleg a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos érdekből a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja. Ez utóbbi esetben a munkavállalónak a szabadság alatti tartózkodási helyéről a munkahelyére, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkáltató a munkavállalónak a szabadság megváltoztatásával, illetőleg megszakításával összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni (pl. ha a munkavállaló tervezett nyaralását már befizette, szabadsága időszakára munkát vállalt, amelyet így nem tud elvégezni stb.)

A szabadság csak a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokon adható ki. Az általános (heti öt munkanapot és két pihenőnapot biztosító) munkarend szerint foglalkoztatott munkavállaló öt munkanap szabadsággal egy hétre mentesül a munkavégzés alól.

Az általános szabálytól eltérően a heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidőbeosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

A szabadság pénzbeli megváltására – annak rendeltetése folytán – csak az Mt. által rögzített esetekben van mód. A munkáltatónál eltöltött idővel arányos, ki nem vett szabadságot pénzben kell megváltani a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálatra történő behívásakor.

Ha a munkavállaló a 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 kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el; az elévülési idő a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

Betegszabadság

A betegszabadság a munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelensége idejére naptári évenként megillető szabadság. A munkavállaló keresőképtelenségét a kezelőorvos igazolja.

A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség - kivéve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget - idejére naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg. Az évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a naptári évre járó betegszabadság időarányos részére jogosult. Ha a munkavállaló az adott évben már más munkáltatónál munkaviszonyban állt, a betegszabadság akkor sem lehet több, mint a naptári évre még igénybe nem vett része. A betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része később nem igényelhető.

E jogintézmény rendeltetése a társadalombiztosítás állami kiadásainak csökkentése, ezért a munkavállalót keresőképtelensége – kivéve az üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget – első tizenöt napjára nem társadalombiztosítási ellátásra, hanem betegszabadságra válik jogosulttá. A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 70 százaléka jár, mely ellátás költsége a társadalombiztosítás helyett a munkáltatót terheli.

A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot a betegszabadság kiadásánál munkanapként kell figyelembe venni.

A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén az általános (heti öt munkanapos) munkarend során alkalmazandó szabályok szerint kell a betegszabadságot kiadni, vagyis a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját.

Fizetés nélküli szabadság

A munkavállaló részéről felmerülhetnek olyan személyi és családi okok, amelyek szükségszerűen igénylik a munkavállaló távollétét a munkahelyéről. A fizetés nélküli szabadság rendeltetése, hogy a rendes pihenőidő terhelése nélkül biztosítsa a munkavállaló részére ezen problémák megoldását.

Fizetés nélküli szabadság általában nem illeti meg alanyi jogon a munkavállalót, külön kérelmére, a munkáltató mérlegelése alapján adható.

Néhány esetben indokolatlan lenne a munkáltató mérlegelésére bízni a szabadság biztosítását, illetve bizonyos munkaidőkezdvezmény megadását. Ezért az Mt. által - egészségügyi és szociális szempontok alapján - meghatározott esetekben a munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles munkaidőkezdvezményt, illetve fizetés nélküli szabadságot biztosítani.

A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

- a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek otthoni gondozása céljából;
- b) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt abban az esetben, ha a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;
- c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra szoruló **közeli hozzátartozója otthoni ápolása** céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a

munkavállaló az ápolást személyesen végzi. Az Mt. a közeli hozzátartozó fogalmát tételesen felsorolja, ezért kizárólagosan ezen személyi kör tekintetében vehető igénybe az ápolási szabadság. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. Az igazolásban foglaltakat a munkáltató köteles elfogadni, azt nem vizsgálthatja felül.

A munkavállalónak - kérelmére - egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló **magánereiből a saját részére lakást épít**. 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 előzetesen közölt - időpontban kell kiadni. Ha a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.

Egyéb munkaidő-kedvezmények

Az Mt. által meghatározott esetekben a munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles a fizetés nélküli szabadság mellett vagy helyett munkaidőkedvezményt biztosítani.

A **terhes nőt 24 hét szülési szabadság** illeti meg, melyből 4 hetet a szülés várható időpontja előtt kell részére kiadni. A szabadság időtartamára a társadalombiztosítási jogszabályok szerint gyermekgondozási díj, illetőleg külön jogszabály szerint gyermekgondozási segély jár. Amennyiben a gyermek anyja a gyermek gondozására szolgáló fizetésnélküli szabadságot nem, vagy csak részben veszi igénybe, részére a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár.

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. A munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalónak kifizetett távolléti díjat a munkáltató részére – külön jogszabály alapján – az állami költségvetés megtéríti.

A munkáltató mérlegelési jogkörében dönthet arról, hogy az Mt. által nevesített eseteken túl **további munkaidő-kedvezményt** (pl. rendkívüli fizetett vagy fizetés nélküli szabadságot) biztosít-e a munkavállalónak.

2.12. A munka díjazása

A munkabér

A munkaviszony elengedhetetlen tartalmi eleme, hogy a munkavégzés ellenérték, munkabér fejében történik. Az Mt. nem definiálja pontosan a munkabér fogalmát, illetőleg nem határozza meg elemeit, hanem a munka díjazásának alapvető - elsősorban a munkavállaló szempontjából garanciális jelentőségű - szabályait állapítja meg. (Az Mt. alkalmazásában munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni /szociális/ juttatás.)

A joggyakorlat annak eldöntéséhez, hogy a munkavállalónak munkaviszonya alapján kifizetett juttatás munkabérnek minősül-e, rendszerint a munkaügyi statisztikai fogalmakat használja. A Központi Statisztikai Hivatal 2009. január elsejétől alkalmazandó „Útmutató a munkaügyi-statisztikai adatszolgáltatáshoz” című kiadványa szerint munkajövedelem a munkavégzéshez kapcsolódóan fizetett vagy természetben nyújtott javadalmazások összessége, mely közvetlenül a munkavégzés ellentételezését jelenti.

A munkajövedelem két csoportja a kereset és az egyéb munkajövedelem. A kereset a munkavégzésre irányuló jogviszony alapján a munkavállaló részére pénzben vagy természetben fizetett díjazás (munkabér, munkadíj, illetmény). Az egyéb munkajövedelem körébe tartozik pl. az utazási, ételmezesi, lakhatási költségtérítés.

A munkáltató bérfizetési kötelezettsége, illetve a munkavállaló munkabérhez való joga feltétlen, a munkaviszonyban végzett munkáért külön kikötés nélkül is ellenszolgáltatás, munkabér jár. A felek ettől eltérően érvényesen nem állapodhatnak meg.

A munkaviszony sajátosságaiból - így különösen a felek kapcsolatának tartós jellegéből, a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségéből – adódóan, indokolt esetben a munkáltató bérfizetési kötelezettséggel tartozik munkavégzés hiányában is.

A személyi alapbérben való megállapodás a munkaszerződés egyik szükségképpeni tartalmi eleme. Személyi alapbérnek minősül az órabéres munkavállalóknál a megállapított személyi órabér, napibéres munkavállalóknál a megállapított napi bér, havidíjas munkavállalóknál a megállapított havibér.

A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg.

Időbér alkalmazása esetén a díjazás a munkavégzés időtartama alapján, időegységre (pl. órára, hónapra) vetítetten kerül megállapításra. Az időbér alkalmazása általában nem kötelező, kivéve a személyi alapbért, melyet időbérben kell meghatározni. Az időbér mértékében a felek szabadon állapodnak meg, azonban a személyi alapbérnek – teljes munkaidős foglalkoztatás esetén – a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) mértékét el kell érnie.

Teljesítménybér alkalmazása esetén a munka díjazása a munkavégzés eredményességéhez igazodik. A teljesítménybérrel kapcsolatos teljesítménykövetelményt, valamint az egyéb teljesítménybér-tényezőket a munkáltató köteles előzetes - objektív mérésen és számításra alapuló - eljárás alapján meghatározni. A teljesítménykövetelményt, valamint az egyéb teljesítménybér-tényezőket oly módon kell a munkáltatónak meghatározni, hogy a követelmény rendes munkaidőben százszázalékosan teljesíthető legyen.

A teljesítménykövetelmény megállapítása, illetve az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre (pl. a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire). Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező. A garantált bér akkor is megilleti a munkavállalót, ha a teljesítménykövetelményt nem teljesíti.

A teljesítménykövetelmény megállapítása sérti az objektívítást, a jóhiszeműség és a tisztesség alapelvét, ha a naptári hónap átlagában az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók legalább fele nem éri el a százszázalékos teljesítményt, emellett tényleges átlagos teljesítményük száz százaléknál kevesebb. Ebben az esetben a munkáltató köteles az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló tárgyhavi teljesítményének azonos arányú kiigazítására oly módon, hogy átlagos teljesítményük a

százszázalékos szintet elérje. A tárgyhavi teljesítménybért a kiigazított teljesítmény alapján kell megállapítani.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a **kötelező legkisebb munkabér (minimálbér)**, vagy a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő **garantált bérminimum** jár. A munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért illetve garantált bérminimumot, és ezek hatályossági körét a Kormány állapítja meg.

(A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008.(XII.29.) Korm. rendelet a mimimálbér és a garantált bérminimum mértékét 2009. évre vonatkozóan rögzíti 2009. január elsejétől teljes munkaidős foglalkoztatás és havibér esetén a kötelező legkisebb munkabér összege havi 71 500 forint. A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított havi személyi alapbér garantált bérminimuma teljes munkaidő teljesítése esetén 2009.július 1-től 2009. december 31-ig 87 500 Ft.)

A teljes munkaidőre megállapított legkisebb munkabért, garantált bérminimumot időarányosan alkalmazni kell a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra is.

A munkavállalót a személyi alapbérén, illetőleg teljesítménybérén felül különféle egyéb díjazások (bérelemek) illethetik meg. A leggyakrabban előforduló bérelemek a prémium, a jutalék, a jutalom és a bérpótlék.

A bérpótlékok

Bérpótlék akkor állapítható meg, ha a munkavállaló különleges helyen, kedvezőtlen feltételek, vagy az általában szokásos munkaidő-beosztástól eltérő időben végez munkát, és a személyi alapbére vagy a teljesítménykövetelmények meghatározásánál ezen körülményeket nem vették figyelembe.

A bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló személyi alapbére. Az Mt. alapján a munkavállalót megillető bérpótlékok az éjszakai pótlék, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék és a pihenőnap pótlék. Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása ezen túlmenően is megállapíthat pótlékokat.

A törvény értelmében a munkavállalót éjszakai pótlék, műszakpótlék, túlmunkapótlék, a heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon végzett munka ellenértékekeként fizetett pótlék, a készenlét esetére járó pótlék illeti meg. Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása ezen túlmenően is megállapíthat pótlékokat.

Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék illeti meg. (Éjszakai munkavégzésnek minősül a huszonkét és hat óra között végzett munka.)

Műszakpótlék (délutáni illetőleg éjszakai műszakpótlék) jár a többműszakos munkaidő-beosztásban, illetve megszakítás nélküli (folytonos) munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak. Többműszakos munkaidő-beosztás esetén a délutáni műszakpótlék mértéke 15, míg az éjszakai műszakpótlék mértéke 30 százalék. A megszakítás nélküli munkarendben

foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszakban húsz, az éjszakai munkavégzésért negyven százalék pótlék illeti meg. (Délutáni műszak többműszakos munkarend alapján a tizennégytől huszonkét óráig tartó, éjszakai műszak a huszonkettőtől hat óráig tartó munkavégzés.)

Rendkívüli munkavégzésnek minősül, ha a munkavállaló a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, a munkaidő-kereten felül, illetve az ügyelet és a készenlét alatt végez munkát. A munkavállalót a rendkívüli munkavégzésért munkabéren felül rendszerint 50 százalékos bérpótlék illeti meg. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés szerint a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként – a munkabéren felül - bérpótlék helyett szabadidő is meghatározható. Ilyen esetben a munkavállaló szabadideje nem lehet kevesebb a végzett rendkívüli munkavégzés időtartamánál.

A heti pihenőnapon munkavégzésre kötelezett munkavállaló a végzett munkáért járó munkabéren felül legalább 50 százalékos bérpótlékre jogosult abban az esetben, ha másik pihenőnapot, illetve pihenőidőt kap. Ennek hiányában viszont legalább 100 százalékos bérpótlék jár. A szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni. A pótlék fizetése történhet eseti elszámolás alapján vagy átalányként is.

A rendkívüli munkavégzés ellenértékeként – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – pótlékátalány is megállapítható azokban a munkakörökben, ahol a rendkívüli munkavégzés mértéke pontosan nem mérhető.

A munkavállaló az éjszakai pótlékre és a műszakpótlékre együttesen egyidejűleg nem tarthat igényt, mert ezek a pótlékok a kedvezőtlen munkaidőben történő munkavégzés ellenértékeként minősülnek.

Készenléti díj, ügyeleti díj

A **készenlét** az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkaidőbeosztástól eltérő időben, illetve a munkaidőkereten felül a munkáltató utasítására meghatározott ideig és az általa meghatározott helyen köteles munkavégzésre készen állni. A készenlét időtartamát a munkáltató, a készenlét helyét a munkavállaló jogosult meghatározni.

Készenlét esetén a munkavállalónak a személyi alaphér húsz százalékának megfelelő munkabér jár.

Ha a készenlét alatt a munkáltató elrendeli a munkavégzést, már nem készenlétről, hanem rendkívüli munkavégzésről beszélhetünk, ezen időtartam díjazására is a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

Ügyeletnek minősül az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkaidő-beosztástól eltérő időben és a munkaidőkereten felül a munkáltató utasítására, a munkáltató által meghatározott időtartamban és helyen köteles rendelkezésre állni.

Ügyelet esetén a munkavállaló a személyi alaphér negyven százalékának megfelelő munkabérré jogosult.

Ha az ügyelet alatt a munkáltató elrendeli a munkavégzést, ez esetben rendkívüli munkavégzésről beszélhetünk, és ezen időtartam díjazására is a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

A munkáltató jogosult a készenlét és az ügyelet ellenértékéért átalánydíjazást is megállapítani.

A munkaszüneti napi pótlék

Ha a munkavállaló a munkaszüneti napon a munkaidő-beosztása alapján köteles munkát végezni, egyrészt jogosult a havi munkabérére, illetve ezen felül a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérre.

Ha a munkáltató a munkavállalót a munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre kötelezte, a munkavállaló jogosult a havi munkabérére, illetve ezen felül a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérre és a száz százalékos bérpótlékra. Ha a munkavállaló a munkaszüneti napon történő munkavégzésért pihenőidőt kap, a bérpótlék mértéke ötven százalék.

Ha a munkáltató a teljesítménybéres vagy órabéres munkavállalót kötelezte a munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre, a munkavállaló jogosult a havi munkabérére, illetve ezen felül a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérre és a távolléti díjra.

A vasárnapi pótlék

A rendes munkaidőben történő vasárnapi munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérére felül ötven százalékos bérpótlék illeti meg, ha a munkavégzésre három vagy ennél több műszakos munkarendben, vagy a pihenőnapok összevonása miatt kerül sor.

Nem jogosult azonban vasárnapi pótlékra a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott, a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott részmunkaidős, valamint az idénymunkát végző munkavállaló.

A más munkáltatónál történő munkavégzés

A munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzésére az Mt. alapján három esetben, kirendelés, munkaerő-kölcsönzés, illetve – az Mt. 150. §-a alapján - átengedés esetén kerülhet sor (az Mt. az „átengedés” kifejezést nem alkalmazza).

A munkavállaló – a kirendelés és a munkaerő-kölcsönzés esetén kívül - más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető, ha a munkáltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét - működési körében felmerült ok miatt - átmenetileg nem tudja teljesíteni. A foglalkoztatás jellemzője, hogy a munkavállaló a munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján, a munkavégzés helye szerinti munkáltató irányítása alatt végzi a munkát, a munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek tekintetében pedig a kirendelés szabályait kell megfelelően alkalmazni.

A munkában nem töltött idő díjazása

A munkavállalót rendszerint akkor illeti meg munkabér, ha a munkaviszony keretében munkát végzett. Kivételesen, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállalót munkavégzés hiányában is távolléti díj illeti meg, illetőleg munkabérét távolléti díjra kell kiegészíteni.

A távolléti díj

Az Mt. szabályai szerint a munkavállalót távolléti díj illeti meg:

- az állampolgári kötelezettség teljesítése miatt kiesett munkaidőre,
- közeli hozzátartozó halálakor, esetéenként két munkanapra,
- a kötelező orvosi vizsgálat és a véradás miatt távol töltött idő teljes időtartamára,
- a munkaszüneti nap miatt kiesett munkaidőre,
- a rendes szabadság idejére,
- a szoptatási munkaidő-kedvezmény idejére,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére.

Ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól, az emiatt kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint jár díjazás.

A távolléti díj számításának alapjául az alábbi bérelemek szolgálnak:

- a távollét időszakában érvényes személyi alapbér,
- rendszeres bérpótlékok és
- a rendkívüli munkavégzés miatti ún. kiegészítő pótlék.

Az állásidő díjazása

Állásidőnek minősül az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni. Az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) a munkavállalót személyi alapbére illeti meg.

Az átlagkereset

Az átlagkereset számítására akkor kerül sor, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása a munkavállalónak az átlagkereset, vagy az ahhoz igazodó díjazás kifizetését írja elő.

Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.

Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak. Ha a munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagkeresete számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni. Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagkereseteként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

A költségek megtérítése

A munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben különböző költségei merülhetnek fel. Ezen költségek közül a munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költséget, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükséges és indokoltan merült fel. A munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges

költségeket a munkáltató a munkavállaló részére csak akkor köteles megtéríteni, ha azokhoz előzetesen hozzájárult. Az egyéb költségeket a munkáltató általában nem köteles megtéríteni. A munkába járással összefüggő költségeket külön jogszabály szerint kell megtéríteni.

A munkába járással összefüggő költségek megtérítése

A munkába járással kapcsolatos költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat a 78/1993.(V.12.)Korm. rendelet tartalmazza.

E jogszabály alapján a munkáltató a munkavállaló részére a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében a munkába járás (közigazgatási határon kívüli napi munkába járás és hétvégi hazautazás) költségeit megtéríti.

Napi munkába járásnak minősül a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye közötti napi, illetőleg a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres oda- és visszautazás.

A munkáltató a munkavállaló bérletének vagy teljes árú menetjegyének 80 %-át köteles megtéríteni, ha az utazás elővárosi vasúton, valamint helyközi díjszabással közlekedő helyi és távolsági buszon történik. Ha az utazás országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán történik, a munkáltató a bérletnek illetőleg a teljesárú menetjegynek a 86 %-át köteles megfizetni.

Ha a munkavállaló állandó vagy ideiglenes lakóhelye és munkahelye között nem közlekedik tömegközlekedési eszköz, vagy ha a munkavállaló munkarendje miatt tömegközlekedési eszközt nem vagy csak hosszú várakozással tudna igénybe venni, akkor a saját gépjárművel történő munkába járáshoz a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvényben foglalt szabályok szerint jár költségtérítés.

A munkabér védelme

A munkabér védelmére vonatkozó, általában eltérést nem engedő rendelkezések a munkáltató munkabér fizetésének részletes szabályait állapítják meg a nemzetközi munkaügyi egyezményekben foglalt garanciális szabályokkal összhangban.

A munkabért a magyar törvényes pénznemben kell **megállapítani és kifizetni**. A munkabért utalvány vagy más formában fizetni nem megengedett. E rendelkezés nem zárja ki azt, hogy a munkáltató kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabért vagy ennek egy részét a munkavállaló bankszámlájára utalja. A közsférában már régebb óta hatályos szabályozáshoz hasonlóan, 2007. április 1-től az Mt. is rögzíti azt a garanciális szabályt, mely szerint a munkabér vagy meghatározott részének bankszámlára történő utalása a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat.

Természetbeni kifizetésnek van helye, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály előírja. A természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Nem adható természetbeni munkabérként szeszes ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk.

A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben (a tárgy hónapot követő hónap 10. napjáig) kell elszámolni és kifizetni. A felek azonban ettől eltérően is megállapodhatnak.

Ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén, akkor kérésére munkabérét a bérfizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni.

Abban az esetben, ha a munkavállaló megszakítás nélkül legalább tíz munkanap szabadságot igénybe vesz, akkor a munkavállaló kérésére ki kell fizetni a szabadság megkezdése előtt két nappal az esedékes munkabért és a szabadság idejére járó munkabért.

A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén kell kifizetni. Italtoltban vagy más szórakozóhelyen a munkabér nem fizethető ki. A munkabért a munkavállalónak, illetőleg az általa meghatalmazott személynek munkaidőben kell kifizetni, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály másként rendelkezik.

A munkáltató a munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást köteles adni. A munkabér kifizetésekor adott munkáltatói elszámolásnak olyannak kell lennie, amely alapján a munkavállaló megállapíthatja a ledolgozott napokat és a fizetett ünnepek napját, a munkabér tételes kiszámítását, a levonások jogcímét és összegszerűségét. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazást is.

A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, jogerős és végrehajtható határozat, vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye.

Jogszabály alapján lehet levonni pl. a nyugdíjjárulékot, személyi jövedelemadó előleget, munkavállalói járulékot stb. Végrehajtható határozatnak minősül pl. a jogerős bírósági határozat, a munkáltató végrehajtási záradékkal ellátott, jogerős kártérítési határozata vagy fizetési felszólítása. A munkavállaló hozzájárulása alapján csak akkor van helye levonásnak, ha a munkavállaló nyilatkozata kifejezett és egyértelmű (pl. szakszervezeti tagdíj levonása esetén).

A munkabérből való levonás egyéb feltételeire (pl. a levonható bér mértékére, a követelések sorrendjére) a bírósági végrehajtás szabályait kell alkalmazni.

A munkavállaló részére a munkáltató tévedése (pl. téves bérszámfejtés) alapján **jogalap nélkül kifizetett munkabér** csak a kifizetéstől számított hatvan napon belül követelhető vissza. Ezen határidő jogvesztő jellegű, elmulasztása esetén a munkáltató igényét a továbbiakban már nem érvényesítheti.

Ha a jogalap nélküli kifizetést a munkavállaló maga idézte elő, vagy a kifizetés aaptalanságát fel kellett ismernie, a munkabért az általános elévülési időn belül lehet tőle visszakövetelni.

A jogalap nélkül (tévesen) kifizetett munkabért a munkáltató mindkét esetben írásbeli felszólítással követelheti vissza a munkavállalótól. A felszólításnak a követelés összegét, jogcímét és az igénybe vehető jogorvoslatról szóló tájékoztatást tartalmaznia kell.

A munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről előre nem mondhat le, és nem köthet előre olyan megállapodást, amely a munkabér védelméhez kapcsolódó garanciális jogait csorbítja.

Szociális juttatások

A munkáltató – kollektív szerződés alapján, vagy mérlegelési jogkörében - támogathatja a **munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek** kielégítését, életkörülményeik javítását. Ezen juttatások körét azonban az Mt. nem határozza meg. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a

munkavállaló részére ezen túlmenően is nyújthat támogatást. A leggyakoribb juttatások: az üzemi étkezés vagy étkezési hozzájárulás, munkásszállás vagy albérleti hozzájárulás, üdültetés, sportlétesítmények támogatása, lakásépítés és –vásárlás támogatása, egészségügyi ellátás biztosítása stb.

Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a **munkavállalónak munkaruhát** köteles biztosítani. Ha a munka jellege megkívánja, a munkáltató formaruhát vagy egyenruhát adhat. A munkaruha és formaruha juttatására jogosító munkaköröket kollektív szerződésben, vagy a munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályban (pl. a munkáltató szabályzatában) kell meghatározni.

A munkáltató az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárban tag **munkavállaló tagdíjfizetési kötelezettségét** részben vagy egészben átvállalhatja (munkáltatói hozzájárulás). A munkáltatói hozzájárulás fizetésének részletes szabályait az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárról szóló 1993. évi XCVI. törvény tartalmazza. A munkáltatói hozzájárulással kapcsolatos igények érvényesítésére a munkaügyi jogvita szabályai irányadók.

2.13. A munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

A munkavállaló kártérítési felelősségének megállapítását az Mt. az alábbi feltételek együttes, egyidejű fennállásához köti:

- a munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegése,
- a munkavállaló vétkessége,
- a vétkes kötelezettségszegéssel okozati összefüggésben keletkezett kár.

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkaviszonyból eredő kötelezettségek körét egyrészt az Mt., másrészt kollektív szerződés, a felek megállapodása, illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály) határozza meg.

A munkavállaló kötelezettségszegése egyaránt megvalósulhat aktív (tevéleges), illetőleg passzív (mulasztásból eredő) magatartással. A kártérítési felelősség érvényesítésének feltétele azonban a munkavállaló kötelezettségszegésének vétkessége. A vétkesség fogalmát az Mt. nem definiálja. A joggyakorlatban általánosan elfogadott nézet szerint a polgári jogi felróhatóság alapján kell minősíteni a munkavállaló magatartását. Ennek megfelelően a munkavállaló kötelezettségszegése akkor tekinthető vétkesnek, ha nem úgy járt el, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható.

Az Mt. a vétkesség két alakzatát különbözteti meg, a szándékosságot és a gondatlanságot.

Szándékos károkozásnak minősül, ha a kár okozója előre látja magatartásának károsító következményeit, és azokat kívánja, vagy azokba belenyugszik.

Gondatlan károkozásról akkor beszélünk, ha a károkozó magatartásának lehetséges következményeit előre látja, de könnyelműen bízik azok elmaradásában. Szintén gondatlan a

károkozás, ha a kár bekövetkezését az elvárható gondosság kifejtése mellett el lehetett volna kerülni, és a kár azért következett be, mert a munkavállaló ezt a gondosságot nem fejtette ki. Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni, míg gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százaléka. Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a kártérítés mértékét ettől eltérően is szabályozhatja. A kártérítés mértéke azonban nem lehet magasabb munkaszerződés alapján a másfél havi, kollektív szerződés alapján a hathavi átlagkeresetnél. Az általános szabálytól eltérően gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel a pénztintézet pénztári számfejtője és ellenőre, a számfejtés körében előidézett, vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával okozott kárért.

A munkavállaló vétkességen alapuló általános kártérítési felelősségével szemben az Mt. három esetben kivételesen, a munkavállaló vétkessége nélkül (objektív módon) is lehetővé teszi vele szemben a kártérítési felelősség megállapítását és érvényesítését.

A munkavállaló vétkesség nélküli (objektív) kártérítési felelősségének típusai az általános megőrzési felelősség, a pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége és a leltárhiányért való felelősség.

A megőrzési felelősség érvényesítésére csak az alábbi feltételek együttes és egyidejű fennállása esetén van lehetőség:

- a munkavállaló a dolgot visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel vette át,
- az átvétel jegyzék vagy elismervény alapján történt,
- a munkavállaló az így átvett dolgot állandóan őrizetben tartotta, kizárólagosan használta vagy kezelte.

A megőrzési felelősség hiányfelelősség, azaz érvényesítése esetén a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel az átvett dolgokban bekövetkezett hiányért. Mentésül azonban a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

A megőrzési felelősség feltételeinek meglétét, illetőleg a kár bekövetkeztét és mértékét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A **pénztárosok, pénz- és egyéb értékkezelők** szintén vétkességükre tekintet nélkül tartoznak felelősséggel az általuk kizárólagosan kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgyak tekintetében. A rájuk vonatkozó felelősségi szabály csak annyiban tér el az általános megőrzési felelősség szabályaitól, hogy a kártérítési felelősség érvényesítésének nem feltétele a kezelt dolog jegyzék vagy elismervény alapján történő átvétele.

A **leltárhiányért való felelősség** az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiányért vétkességre tekintet nélkül fennálló kártérítési felelősség. Nem terjed ki a felelősség a munkavállaló magatartásától független, de ismert okból - pl. természeti csapás, tűz stb. által - keletkezett hiányra, a kívülálló személy által elkövetett bűncselekmény miatt bekövetkezett hiányra, valamint a vétkességi alapú károkozással okozott hiányra.

A leltárhiányért való felelősség érvényesítésére csak az alábbi feltételek együttes és egyidejű fennállása esetén van lehetőség:

- a munkavállaló a munkáltatóval leltárfelelősségi megállapodást kötött,
- a leltári készletet szabályszerű átadták és átvették,
- a leltárhiányt a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel során megállapították,
- a leltárhiányért nem felelős munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztatta,
- a munkavállaló legalább a két egymást követő leltározás közötti időszak (leltáridőszak) felében a leltárfelelősségi megállapodásban meghatározott munkakörben, illetve munkahelyen dolgozott,
- az átvett dolgok őrzésének, kezelésének kizárólagossága a leltáridőszakban folyamatosan fennállt.

A leltárhiányért való felelősség érvényesítésének elengedhetetlen törvényi feltétele a munkáltató és a munkavállaló között az Mt.-ben meghatározott formában és tartalommal létrejött leltárfelelősségi megállapodás. Az Mt. azt is lehetővé teszi, hogy a leltári készletet kezelő munkavállalókkal a munkáltató csoportos leltárfelelősségi megállapodást kössön.

A leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének hathavi együttes összegét. Kollektív szerződés a kártérítés mértékét az Mt. szabályaitól eltérően is meghatározhatja.

2.14. A munkáltató kártérítési felelőssége

Az Mt. vétkességre tekintet nélküli, ún. objektív felelősséget állapít meg arra az esetre, ha a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben kárt okoz. A munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

Az általános szabálytól eltérően a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató - az Mt. 2009. év végéig hatályos kivételes szabálya szerint - a munkavállalónak okozott kárért csak vétkessége esetén felelt. Az e munkáltatói körre vonatkozó kedvezőbb kárfelelősségi szabályokat a Magyar Köztársaság Alkotmánybírósága (41/2009.(III.27.)AB határozat) a jogegyenlőség elvébe ütközőnek, és ezáltal alkotmányellenesnek minősítette, ezért azokat 2009. december 31-i hatállyal megsemmisítette.

A munkáltató kártérítési felelőssége megállapítása esetén a munkavállaló részére a teljes kárt köteles megtéríteni. A kár fogalma alatt a dologban tényleges keletkezett kárt, valamint a sérelem folytán elmaradt jövedelmet (hasznot), a sérelemmel kapcsolatos költségeket és a nem vagyoni kárt kell érteni. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit is.

Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését hivatott szolgálni. Ha a kár vagy egy részének

mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas.

A munkáltatónak nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő. A kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mértékű volt.

Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása idézte elő. A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok. Ezen körülmények fennállásának bizonyítása a munkáltatót terheli.

A magánszemély munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károkozás bekövetkezésében vétkesség nem terheli.

2.15. A munkaügyi jogvita

Munkaügyi jogvitának minősül a munkavállaló és a munkáltató között a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) Mt.-ből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében kezdeményezett jogvita.

A munkaügyi jogvita tárgya lehet a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó jogellenes intézkedésének vagy mulasztásának orvoslása, illetőleg a munkaviszonnyal, kollektív jogokkal kapcsolatos igények érvényesítése. Nem indítható jogvita a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben, kivéve, ha a munkáltató a mérlegelési jogkör gyakorlásának – általa kialakított – szabályait megsértette.

A munkaügyi jogvitában bíróság jár el. Munkaügyi bíróságok minden megyében és a fővárosban működnek. A keresetlevelet a munkáltató székhelye szerint illetékes munkaügyi bírósághoz kell benyújtani.

A keresetnek az intézkedés végrehajtására általában nincs halasztó hatálya. A bíróság azonban mind hivatalból, mind a pert kezdeményező fél kérelmére a sérelmes intézkedés végrehajtását felfüggesztheti a per jogerős befejezéséig.

A munkaügyi jogvitában a keresetlevél előterjesztésének határideje általánosan az elévülési idővel (három év) azonos. Az Mt. által meghatározott egyes esetekben azonban a keresetindítás határideje a sérelmes intézkedéstől számított harminc nap. Ennek megfelelően a keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:

- a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással,
- a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is,
- a rendkívüli felmondással,
- a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- a fizetési felszólítással, illetve a kártérítésre - ideértve a leltárhiány megtérítésére - kötelező határozattal kapcsolatban.

A kollektív szerződésben, illetőleg a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni. A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés eredménytelensége esetén az elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni.

3. Az atipikus munkavégzésre irányuló jogviszonyok

Az előző fejezet a „klasszikus” munkaviszonyra vonatkozó, döntően a Munka Törvénykönyvében, részben pedig egyéb jogszabályokban foglalt rendelkezéseket tartalmazza. E fejezetben azok a foglalkoztatásra irányuló atipikus jogviszonyok kerülnek bemutatásra, amelyek jogi szabályozását kisebb részben a Munka Törvénykönyve (távmunka, munkaerő-kölcsönzés), nagyobb részben azonban külön jogszabályok tartalmazzák.

3.1. A bedolgozói jogviszony

A bedolgozók foglalkoztatásáról szóló rendelkezéseket a 24/1994. (11.25.) Korm. rendelet tartalmazza.

A rendelet szabályai mellett a Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseit is alkalmazni kell a munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelőssége, a munkaügyi jogvita, valamint a szabadság kiadása tekintetében.

A bedolgozói jogviszony olyan speciális, önállóan végezhető munkára létesíthető jogviszony, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható.

A bedolgozói jogviszony alanyai a foglalkoztató és munkavállaló. Foglalkoztató az lehet, aki jogképes. Bedolgozóként az a természetes személy foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet.

A bedolgozói jogviszony a foglalkoztató és a bedolgozó közötti írásbeli megállapodás alapján jön létre. A megállapodásban meg kell határozni a bedolgozó által végezhető tevékenységet, a munkavégzés helyét, valamint a költségtérítés módját, illetve mértékét. A foglalkoztató és a bedolgozó a megállapodást csak közös megegyezéssel módosíthatja.

A bedolgozói jogviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időtartamra jön létre. A határozott időre létesített bedolgozói jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.

A munkavégzés helye rendszerint a bedolgozó személyi igazolványba (lakcímkártyába) bejegyzett lakóhelye, vagy más, általa, a munkavégzés céljára biztosított helyiség.

A bedolgozói jogviszony megszűnik:

- a bedolgozó halálával,
- a foglalkoztató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával.

A bedolgozói jogviszony a felek által megszüntethető:

- közös megegyezéssel,

- rendes felmondással,
- rendkívüli felmondással.

A bedolgozói jogviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatot írásba kell foglalni.

A bedolgozói jogviszonyt a foglalkoztató és a bedolgozó közös megegyezéssel bármikor megszüntetheti.

A határozatlan idejű bedolgozói jogviszonyt mind a foglalkoztató, mind a bedolgozó rendes felmondással megszüntetheti. A felmondási idő 15 nap.

A foglalkoztató akkor élhet a rendkívüli felmondás jogával, ha a bedolgozó felróható jelentős késedelmé miatt a munka elvégzése a munkáltatónak már nem áll érdekében, vagy egyébként a bedolgozó olyan magatartást tanúsít, amely a bedolgozói jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A bedolgozó a bedolgozói jogviszonyt akkor szüntetheti meg rendkívüli felmondással, ha a foglalkoztató jelentős mértékű szerződésszegése a munka elvégzését vagy egyébként a bedolgozói jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított három napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított hat hónapon belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

A határozott idejű bedolgozói jogviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással szüntethető meg.

A bedolgozói jogviszonyban történő munkavégzés során - a „klasszikus” munkaviszonytól eltérő módon - a bedolgozó munkáját rendszerint saját munkaeszkővel, a foglalkoztató által biztosított anyaggal, önállóan, a munkáltató közvetlen irányítása nélkül végzi. Munkájához a vele közös háztartásban élő, az Mt. rendelkezései szerint munkaviszony létesítésére jogosult személyek segítségét is igénybe veheti.

A foglalkoztató köteles a bedolgozó számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást megadni. Ha a munkavégzésre vonatkozó szabályok, előírások kötelező rendelkezéseket nem állapítanak meg, a foglalkoztató az alkalmazott technika és a munkavégzés módja tekintetében a bedolgozónak utasítást adhat, ha az a munka elvárt minősége szempontjából szükséges. A foglalkoztató a munkavégzéssel összefüggésben a bedolgozót ezt meghaladóan nem utasíthatja.

A foglalkoztató az általa adott anyag, termék, eszköz tekintetében köteles biztosítani, hogy az az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek megfeleljen és azok kezelésére, tárolására előírásokat adhat. Ezen túlmenően köteles a foglalkoztató a bedolgozót a végzendő munkával kapcsolatban munkavédelmi oktatásban részesíteni, és az előírt egyéni védőeszközökkel ellátni. Az egészséges és biztonságos munkavégzés további feltételeiről a bedolgozó köteles gondoskodni.

A foglalkoztató a munka kiadásával egyidejűleg köteles meghatározni és írásban rögzíteni a munka elvégzéséért járó díjazást, valamint a teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás egyéb tényezőit. A teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás egyes elemeit a foglalkoztató állapítja meg. A teljesítménykövetelményt úgy kell megállapítani, hogy a bedolgozó díjazása száz százalékos teljesítmény mellett, a teljes munkaidőnek megfelelő munkavégzés esetén legalább a minimális munkabért, ennél rövidebb munkavégzés esetén legalább ennek időarányos részét elérje.

A díjazás kifizetésére, és az abból való levonásra az Mt. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

A bedolgozó részére térítést kell megállapítani az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült, a jogszabály által meghatározott rezsiköltségekre. Amennyiben a munka jellege nem teszi lehetővé a tényleges rezsiköltség megállapítását, műszaki számítások alapján rezsiatalányt kell fizetni.

A bedolgozó a bedolgozói jogviszonyából eredő kötelezettségeinek vétkes megszegésével okozott kárért a Munka Törvénykönyvének a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályai szerint tartozik kártérítési felelősséggel. A bedolgozó a vele közös háztartásban élő, általa a munkavégzéshez igénybe vett személy tevékenységéért úgy felel, mintha a munkát maga végezte volna el.

A foglalkoztató felelősségére a rendeletben meghatározott eltérésekkel a Munka Törvénykönyvének a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

A foglalkoztató általában csak a bedolgozónak bedolgozói jogviszonyával összefüggésben vétkesen okozott kárt köteles megtéríteni. Mentesül a foglalkoztató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kár bekövetkezésében vétkesség nem terheli.

A foglalkoztató vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben csak akkor felel a bedolgozónak a bedolgozói jogviszonyával összefüggésben okozott kárért, ha az a foglalkoztató által a bedolgozó rendelkezésére bocsátott anyag, gép, eszköz hibájából következett be, illetve a kárt a foglalkoztató nevében ellenőrzést, szállítást stb. végző személy e tevékenysége során okozta.

A bedolgozó és a foglalkoztató között a bedolgozói jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitára a Munka Törvénykönyve munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezései az irányadók.

Ha a bíróság megállapítja, hogy a foglalkoztató a bedolgozói jogviszonyt jogellenesen szüntette meg, a foglalkoztató a rendes felmondás esetén járó felmondási időre számított minimális bér összegét köteles megfizetni a bedolgozó részére. A bedolgozó a jogviszony helyreállítását nem követelheti.

Ha a bedolgozói jogviszonyt a dolgozó szünteti meg jogellenesen és azzal kárt okoz, a rendes felmondás esetén járó felmondási időre számított minimális bér összegéig terjedő kártérítésre kötelezhető.

A bedolgozói jogviszony megszűnése esetén a bedolgozó részére igazolást kell kiadni, amely tartalmazza a bedolgozói jogviszonyban eltöltött időtartamot, valamint a bedolgozó díjazásából jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást és annak jogosultját.

Biztosított bedolgozói jogviszonyról beszélünk, ha a foglalkoztató és a bedolgozó megállapodik abban, hogy a foglalkoztató a bedolgozót meghatározott munkamennyiséggel ellátja, a bedolgozó pedig ebben a mértékben rendszeresen munkát végez. A megállapodást legalább olyan mennyiségű munkára kell megkötni, amelynek elvégzése esetén a bedolgozó havi díjazása eléri a kötelező legkisebb havi munkabér 30%-át. Ha a foglalkoztató a meghatározott munkamennyiséget nem biztosítja, a biztosított bedolgozó részére a megállapodásban meghatározott, de legalább a kötelező legkisebb munkabér 30%-át elérő díjazás jár.

A biztosított bedolgozói jogviszony rendes felmondása esetén a felmondási idő harminc nap. A rendes felmondás esetén érvényesülő felmondási tilalmak köre szűkebb az Mt.-ben foglaltakhoz képest. Ennek megfelelően a foglalkoztató nem szüntetheti meg rendes felmondással a biztosított bedolgozói jogviszonyt a betegség miatti keresőképtelenség idején (legfeljebb azonban a keresőképtelenség első napjától számított egy évig, gümőkóros megbetegedés esetén két évig), továbbá üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság teljes ideje alatt, illetőleg a terhesség és a szoptatás alatt, valamint a szülést követő hatodik hónap végéig.

A biztosított bedolgozót négy naptári hét szabadság illeti meg. A szabadság idejére a megállapodásban meghatározott díjazás jár, amely a kötelező legkisebb munkabér 30%-ánál kevesebb nem lehet. A szabadság kiadására, számítására, pénzbeli megváltására a Munka Törvénykönyve szabályait kell megfelelően alkalmazni.

3.2. A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés a munkáltatók között a 90-es évek elejétől vált egyre gyakrabban alkalmazott foglalkoztatási formává. A munkaerő-kölcsönzés 2002-ig jogszabályi szinten nem került kodifikálásra, e munkavégzésre a Munka Törvénykönyvének a kirendelésre vonatkozó szabályai szerint került sor. A munkaerő-kölcsönzés törvényi szintű szabályozásának lehetőségét a Munka Törvénykönyve 2002-es módosítása teremtette meg. Tekintve, hogy a munkaerő-kölcsönzés a munkaviszony egy speciális formája, az Mt. egy új fejezete tartalmazza a vonatkozó rendelkezéseket.

A munkaerő-kölcsönzés olyan sajátos, háromoldalú jogviszony, amelynek keretében a kölcsönbeadó és a munkavállaló munkaviszonyt, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató polgári jogi jogviszonyt létesít egymással. A munkavállaló és a kölcsönvevő munkáltató között azonban nem jön létre munkaviszony. A munkaviszony és a polgári jogi jogviszony létesítésének célja a munkavállaló munkavégzés céljából, ellenérték fejében történő átengedése. A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszonyra az Mt., a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató közötti jogviszonyra a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az Mt. egyes speciális esetekben korlátozza, illetőleg kizárja munkaviszony létesítését munkaerő kölcsönzése céljából. Ennek megfelelően nem lehet munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni:

- alkalmi munkavállalásra (alkalmi munkavállalói könyvvel),
- 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 felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével - legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amely megfelel az Mt.-ben, illetve a munkaerő-kölcsönzési és a magán-

munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001.(VI.30.)Korm. rendeletben foglalt feltételeknek (így többek között igazolja egymillió forint vagyoni biztosíték letétbe helyezését), és a székhelye szerint illetékes állami foglalkoztatási szerv (regionális munkaügyi központ) nyilvántartásba vette. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a kölcsönbeadókról nyilvánosan hozzáférhető, a jogszabályban meghatározott szerinti adattartalmú országos nyilvántartást vezet a honlapján. (www.afsz.hu)

A kölcsönbeadó a tevékenységét a nyilvántartásba vételről szóló közigazgatási határozat jogerőre emelkedését követően kezdheti meg. A kölcsönbeadó a nyilvántartásba vételről rendelkező határozat számát az üzleti kapcsolataiban, hirdetéseiben, levelezésében köteles folyamatosan használni, a nyilvántartásba vételről kiállított határozatot az irodahelyiségben jól látható helyen kifüggeszteni.

A kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni. A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

A kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő - megállapodásuk szerint - megosztva gyakorolja. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli. A munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ettől eltérően - a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása szerint - a kölcsönvevőt terhelik a kölcsönvevő által a munkavállaló részére nyújtott juttatásokkal összefüggő, a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább a munkaerő-kölcsönzés időtartamát, a munkavégzés helyét, az elvégzendő munka jellegét és természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja - ezek ellentételezését. A megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót az irányadó munkarendről, a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges. A kölcsönbeadó - a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával - köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól is.

A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.) szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint a kölcsönbeadóként történt hatósági nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát a kölcsönvevő részére átadni.

A kölcsönvevő - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér helyben szokásos időpontjáig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadónak átadni.

A felek eltérő megállapodásának hiányában a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját.

A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak:

- a munkavállaló munkavédelmére,
- a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- az egyenlő bánásmód követelményére,
- a munkavégzésre,
- a munkakör átadás-átvételére,
- a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,
- és – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás esetén - a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait. A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk abban is, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, a munkavállaló személyi alapbérében, valamint a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben.

A kölcsönbeadó munkáltató a munkaszerződésben, vagy legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni:

- a munkavégzés helyéről,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- a munkabér egyéb elemeiről és az egyéb juttatások biztosításának feltételeiről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- a jogviszony megszüntetésének szabályairól,
- a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá
- arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- közös megegyezéssel,
- felmondással,

- azonnali hatályú felmondással,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti. A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

A felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a munkaviszony időtartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke harminc nap.

A kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén - a felek eltérő írásbeli megállapodása hiányában - a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti.

A munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.

A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.

A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén azonnali hatályú felmondással köteles a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni. Ha a kölcsönbeadó a munkaviszonyt határidőn belül nem szünteti meg, a munkaviszony a hatvanadik napon megszűnik.

A munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követő öt napon belül köteles a kölcsönbeadó a munkavállalót megillető munkabért és egyéb járandóságot kifizetni, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

A szabadság mértékére az Mt. általános szabályai az irányadóak. A szabadság kiadásának kérdésében elsősorban a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodását kell figyelembe venni, de ha erről nem rendelkeztek, akkor a tényleges foglalkoztatást biztosító kölcsönvevő kötelezettsége annak kiadásáról gondoskodni.

Az Alkotmánybíróság 2009. október 31-i hatállyal megsemmisítette (67/2009. (VI. 19.) AB határozat) az Mt. azon rendelkezését, mely szerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval - előzetes meghallgatása után - legkésőbb a szabadság kezdete előtt három nappal közölni kell. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Mt. e kivételes szabálya a munkavállalónak a szabadság kiadásáról való előzetes tájékoztatását igen rövid határidővel írja elő. A rövid időtartamban fennálló jogviszonyok esetében azonban éppen ez a szabály ad lehetőséget a szabadság természetbeni igénybevételére, ezáltal az érintett munkavállaló pihenéséhez. Ha azonban a kölcsönzésre létesített munkaviszony hosszabb időtartamban áll fenn, a megsemmisített rendelkezés a munkavállaló rendszeres fizetett szabadsághoz való jogának gyakorlását aránytalanul korlátozza. A jogbiztonság követelménye szükségessé teszi

az alkotmány sértő, és ezért megsemmisített rendelkezés helyett differenciált szabályozás megalkotását.

Az alapszabadság legalább egynegyedét - a foglalkoztatás első három hónapját kivéve - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

3.3. A távmunka

A távmunkavégzés törvényi szabályozására 2004-ben került sor oly módon, hogy - a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan - az Mt egy új fejezettel bővült ki.

Távmunkát végző munkavállalónak az a személy minősül, aki 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.

A távmunkavégzésre vonatkozó munkaszerződésben az általános feltételeken túl meg kell állapodni abban, hogy a munkavégzés távmunkára irányul, a kapcsolattartás feltételeiben és a költségek elszámolásának a módjában.

Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez és a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.

A távmunkát végző munkavállaló a munkaidő beosztását és felhasználását - eltérő megállapodás hiányában - maga jogosult meghatározni.

A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének a teljesítését.

3.4. Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás

Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás a munkaviszony létesítésének egy speciális formája. A munkáltató által alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásra, illetve az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetésének rendjére vonatkozó rendelkezéseket az 1997. szeptember elsejétől hatályos 1997. évi LXXIV. törvény tartalmazza. Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás előnye, hogy az alkalomszerűen felmerülő munkafeladatokat a munkáltató a Munka Törvénykönyve szabályainál lényegesen „enyhébb” alaki és adminisztratív kötelezettségek mellett végeztetheti el, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterheket pedig egyszerűsített formában teljesítheti.

Az alkalmi foglalkoztatásra általában az Mt. szabályai - a külön törvényben foglalt eltérésekkel - alkalmazandók. Az alkalmi foglalkoztatásra vonatkozó rendelkezések munkáltató által történő megszűnése esetén az általános munkajogi, társadalombiztosítási, valamint adóigazgatási rendelkezések az irányadók.

Alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony az alkalmi munkavállalói - „kék” illetőleg „zöld” színű - könyvvel rendelkező munkavállalóval létesíthető. Az alkalmi munkavállalói könyv a munkavállaló alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyának nyilvántartására szolgáló közokirat. Az alkalmi munkavállalói könyvbe bejegyzést - a munkavállaló aláírását kivéve - csak a kiállító munkaügyi központ, illetőleg a munkáltató tehet.

Alkalmi munkavállalói „kék” könyvvel foglalkoztatható

- az a természetes személy, aki az Mt. alapján munkavállaló lehet, kivéve a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszonyban foglalkoztatott személyt,
- a Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldi állampolgár,
- az a külföldi személy, aki a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben foglaltak szerint engedély nélkül foglalkoztatható, valamint
- az a külföldi személy, aki magyar állampolgárral Magyarországon együtt élő házastárs, továbbá a magyar állampolgár olyan özvegye, aki az elhunyt házastárssal annak halála előtt legalább egy évig Magyarországon együtt élt.

Alkalmi munkavállalói „zöld” könyvvel engedély nélkül foglalkoztatható

- a Magyarországon egyébként engedély alapján foglalkoztatható külföldi állampolgár mezőgazdasági (különösen növénytermesztés, állattenyésztés, halászat) idénymunka keretében történő foglalkoztatása során.

A munkáltató jogalanyiságára az Mt. általános szabályai alkalmazandók.

A foglalkoztatás fogalmilag általánosan csak akkor minősül alkalmi jellegűnek, ha a munkáltató ugyanazzal a munkavállalóval naponta legfeljebb öt egymást követő naptári napig, egy naptári hónapon belül legfeljebb tizenöt naptári napig, egy naptári évben belül pedig legfeljebb kilencven naptári napig munkaviszonyt létesít, és a munkavállalónak kifizetett, a munkavállalót érintő levonásokat nem tartalmazó munkabér egy munkában töltött naptári napra eső összege a jogszabályban megjelölt első jövedelemsáv alsó határánál nem kevesebb, illetőleg az utolsó jövedelemsáv felső határánál nem több.

Az általános szabályok szerinti alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony öt egymást követő munkanapig – a „kék könyv” fehér részének alkalmazásával - egyidejűleg is létesíthető. A munkavállaló egy naptári évben több munkáltatónál összesen százhusz napot tölthet az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyban.

Az alkalmi foglalkoztatásnak nem minősülő munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló az ugyanazon munkáltatónál fennálló munkaviszonya szerinti munkakörébe tartozó feladatok ellátására, illetőleg a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszonyban foglalkoztatott személy alkalmi munkavállalói könyvvel nem foglalkoztatható. Szintén nem foglalkoztatható alkalmi munkavállalói könyvvel munkavállalót a közalkalmazottak illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató, közvetlenül az alaptevékenysége körébe tartozó feladatokra.

A legalább három természetes személy munkáltatónál, vagy kiemelten közhasznú szervezetként nyilvántartásba vett munkáltató esetében, a munkáltató tevékenységi köréhez közvetlenül kapcsolódó alkalmi foglalkoztatás keretében, a munkavállaló – a „kék könyv” kék részének alkalmazásával - összesen kettőszáz napot tölthet alkalmi munkavállalásnak minősülő munkaviszonyban. A természetes személy munkáltató, illetve a vele egy háztartásban élő hozzátartozója a speciális szabályok alkalmazása szempontjából egy munkáltatónak minősül.

Ha a munkavállalót természetes személy vagy kiemelten közhasznú szervezet mellett más, a kedvezményezett körbe nem tartozó munkáltató is foglalkoztatja, az alkalmi munkavégzés időtartama egy éven belül akkor sem haladhatja meg együttesen a kettőszáz napot, ezen belül a kedvezményezett körbe nem tartozó munkáltatóknál munkáltatóként a kilencven, együttesen pedig a százhusz napot. A speciális szabályok alkalmazása során nem tekinthető természetes személy munkáltatónak az egyéni vállalkozó a tevékenységi köréhez kapcsolódó foglalkoztatással összefüggésben.

A mezőgazdasági (különösen növénytermesztés, állattenyésztés, halászat) tevékenységet végző munkáltató – a „kék könyv” zöld lapjainak felhasználásával - ugyanazzal a munkavállalóval legfeljebb folyamatosan öt napig, egy éven belül legfeljebb 90 napig létesíthet alkalmi munkavállalói könyvvel munkaviszonyt. A mezőgazdasági tevékenységet idénymunka keretében végző munkavállalónak lehetősége van egybefüggően egy munkáltatónál 90 napig, több munkáltatónál együttesen 120 napig történő munkavégzésre. A havi 15 napos foglalkoztatási korlátozás ebben az esetben nem érvényesül.

A Magyarországon egyébként engedély alapján foglalkoztatható külföldi állampolgár munkavállaló – a „zöld könyv” alkalmazásával - mezőgazdasági (különösen növénytermesztés, állattenyésztés, halászat) idénymunka keretében egy évben legfeljebb hatvan napot tölthet munkavállalási engedély nélkül alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyban.

A munkaadó ugyanazzal a külföldi munkavállalóval legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári éven belül legfeljebb hatvan naptári napig létesíthet munkaviszonyt. Az egy hónapon belüli tizenöt napos, és az évi kilencven napos korlát ezen speciális foglalkoztatás során nem alkalmazható.

A munkáltató az alkalmi foglalkoztatás esetén a jogszabályban a napi kifizetés összegéhez igazodó mértékű közteherjeggyel teljesítheti a munkáltatót a munkaviszonnyal összefüggésben terhelő társadalombiztosítási járulék, nyugdíjjárulék, egészségügyi hozzájárulás, munkaadói és munkavállalói járulék befizetési, illetve levonási, valamint a munkáltatóra vonatkozó személyi jövedelemadó-előleg levonási kötelezettségét.

Az általános szabályok szerint az alkalmi munkavállalói könyvet ellenszolgáltatás nélkül a munkavállaló lakóhelye, illetőleg tartózkodási helye, ezek hiányában szálláshelye szerint illetékes állami foglalkoztatási szerv (regionális munkaügyi központ területileg illetékes kirendeltsége) állítja ki a munkavállaló kérelmére.

Az általános szabálytól eltérően a Magyarországon lakóhellyel, illetve tartózkodási hellyel nem rendelkező külföldi munkavállaló részére az alkalmi munkavállalói könyv kiállítása, leigazolása, illetve az éves igazolások kiadása a jogszabályban meghatározott speciális illetékességi szabályok alapján történik.

A speciális illetékességi szabályok alapján a Magyarországon lakóhellyel, illetőleg tartózkodási hellyel nem rendelkező külföldi munkavállaló részére - kérelmére - a „zöld színű” alkalmi munkavállalói könyvet a foglalkoztatás helye szerinti regionális munkaügyi központ bármely kirendeltsége jogosult kiállítani, illetőleg az alkalmi munkavállaláshoz kapcsolódó igazolásokat kiadni.

A Magyarországon lakóhellyel, illetőleg tartózkodási hellyel nem rendelkező külföldi munkavállalók vonatkozásában az állami foglalkoztatási szerv az alkalmi munkavállalói könyv kiadásával egyidejűleg – ún. “egyablakos ügyintézés” keretében – megkeresi az

egészségbiztosítási szervet a TAJ-szám, valamint az állami adóhatóságot (APEH), az adóazonosító jel kiadása érdekében.

Az álláskeresői támogatásban részesülő személy az alkalmi munkavállalói könyv kiállítását csak a munkaügyi központ azon kirendeltségén kérheti, ahol álláskeresőként nyilvántartásba vették.

A munkavállalónak a tárgyévet követő január tizenötödikéig az alkalmi munkavállalói könyvet a kiállító munkaügyi központnak le kell adnia. Ezzel egyidejűleg nyilatkozni kell arról, hogy magánnyugdíjpénztárral létesített-e tagsági viszonyt. Tagsági viszony fennállása esetén be kell mutatnia a magánnyugdíjpénztár által záradékolt belépési nyilatkozatot.

A kiállító a tárgyévet követő január 31-ig igazolást ad ki a munkavállalónak, amely tartalmazza a munkavállaló nevét, lakcímét, társadalombiztosítási és adóazonosító jelét, az alkalmi munkavállalói könyvbe ragasztott közteherjegy(ek) alapján számított ellátási alapját, a megfizetett adóelőlegét, a munkaviszony időtartamát, valamint a munkavállaló tájékoztatását arról, hogy igazolás alapján milyen jogok illetik meg, és milyen kötelezettségek terhelik.

A munkáltatónak a munkavállaló munkába lépésekor - naponként - az alkalmi munkavállalói könyvben a jogszabály által előírt rovatokat kell kitöltenie. A közteherjegy helyén aláírásával igazolja a munka megkezdésének a tényét.

A munkáltatónak a munkavégzés befejezésekor kell naponta a közteherjegyet a megfelelő rovatba beragasztani, és ezt követően azt aláírásával kell érvényesítenie. A munkavállalónak aláírásával igazolni kell a munkavállalás tényét. A több naptári napra létesített munkaviszony esetén a munka megkezdéséhez, illetőleg a munka befejezéséhez kapcsolódó kötelezettségeket az adott napokra vonatkozóan egyidejűleg kell teljesíteni. A munkavállalónak a napi munkába lépést követő munkáltatói bejegyzések után az alkalmi munkavállalói könyvet magánál kell tartania. Az alkalmi munkavállalói könyvben tett munkáltatói bejegyzés és a közteherjegy beragasztása, illetőleg a munkavállalás tényének munkavállaló általi elismerése együttesen az Mt. szabályai szerinti munkaszerződésnek minősül.

A munkáltatót az alkalmi foglalkoztatás esetén a jogszabályban előírt, egyszerűsített társadalombiztosítási és munkaügyi nyilvántartási kötelezettség terheli.

Az alkalmi foglalkoztatás során kifizetett munkadíj, a közteherjegy és az ellátási alap sávjai

Ha a kifizetett munkadíj (Ft/nap)	A közteherjegy értéke (Ft/nap)	Az ellátási alap (Ft/nap)
1. 1800-2399	400	2700
2. 2400-2999	700	3600
3. 3000-3599	900	4500
4. 3600-4600	1100	5400

A 2007. március 31-ig hatályos társadalombiztosítási szabályok alapján az alkalmi munkavállaló társadalombiztosítási szempontból „szinte” teljes körű biztosítottként minősült, hiszen egészségügyi ellátásra, szolgálati időre és baleseti táppénzre is jogosult volt azzal, hogy a társadalombiztosítás egyéb pénzügyi ellátásait (táppénz, terhességi-gyermekágyi segély, gyed) nem vehette igénybe, és betegszabadság sem illette meg., mivel a munkavállalónak az egészségbiztosítási járulékot nem kellett megfizetnie.

Az alkalmi munkavállaló 2007. március 31-ig egészségügyi ellátásra azon az alapon volt jogosult, hogy a foglalkoztató a közteherjeggyel teljesítette a nyugdíjjárulék mellett az egészségbiztosítási járulék teljes (természetbeni és pénzbeli) összegének befizetési kötelezettségét.

A 2007. április 1-től hatályba lépő új társadalombiztosítási jogszabályi rendelkezések alapján az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott csak szolgálati időre, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, és baleseti táppénzre jogosult, mivel a közteherjeggyel sem a munkavállaló, sem a foglalkoztató nem teljesíti az egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettséget.

A fenti jogszabályi változás következtében 2007. április 1-jét követően az alkalmi munkavállaló egészségügyi ellátást – a munkabalesetet kivéve – kizárólag alkalmi munkavégzése alapján már nem vehet igénybe.

Ha az alkalmi munkavállaló az alkalmi munka mellett más jogcímen - pl. biztosított jogállást eredményező munkaviszony, megbízás, társas vállalkozói jogviszony, vagy biztosítási kötelezettséggel nem járó egyéb jogviszonya, ellátása (pl. táppénz, terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj, saját jogú vagy hozzátartozói nyugellátás, rendszeres szociális segély, ápolási díj, gyermeknevelési támogatás, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszony), vagy szociális rászorultsága alapján - nem lesz jogosult egészségügyi szolgáltatásra, úgy az orvosi ellátása érdekében 2007. április 1. napjától egészségügyi szolgáltatási járulékot köteles fizetni.

Ha az alkalmi munkát az érintett személy más biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya (munkaviszony, megbízás, társas vállalkozói jogviszony) mellett végzi, akkor nem kell az egészségügyi szolgáltatási járulékot külön megfizetni. (Az egészségügyi szolgáltatásra jogosultak körét a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) határozza meg.)

Egészségügyi szolgáltatási járulékfizetés nélkül is jogosult egészségügyi szolgáltatásra az az alkalmi munkavállaló, aki szociálisan rászorult személynek minősül, és erről a települési önkormányzat polgármestere hatósági bizonyítványt állított ki.

Az egészségügyi szolgáltatási járulékot az alkalmi munkavállaló helyett, annak hozzájárulásával, más személy vagy szerv is teljesítheti, azonban a járulékfizetés átvállalása kizárólag az adóhatóság jóváhagyásával válik érvényessé.

4. Egyéb munkaügyi tárgyú szabályok

Ebben a fejezetben azon jogszabályok, illetőleg jogintézmények kerülnek bemutatásra, amelyek a Munka Törvénykönyvében foglalt szabályok mellett a munkaviszony alanyait megillető egyéb jogosultságokat, illetve őket terhelő további kötelezettségeket meghatározó rendelkezéseket tartalmazzák.

4.1. A munkáltató munkaviszonnyal összefüggő bejelentési kötelezettsége

Az európai közösségi jog alapján fennálló statisztikai adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése, a munkaviszonyra vonatkozó információs önrendelkezési jog érvényesülésének elősegítése, illetőleg a munkaügyi ellenőrzés hatékonyságának növelése érdekében a Magyar Köztársaság európai uniós csatlakozásának időpontjától, azaz 2004. május elsejétől kezdte meg működését az Állami Foglalkoztatási Szolgálat keretén belül az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás.

Az Egységes Munkaügyi Nyilvántartással (a továbbiakban Nyilvántartás) kapcsolatos bejelentési és nyilvántartási kötelezettségekre vonatkozó jogi normákat 2006. december 31-ig a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. (Ft.), illetőleg a végrehajtására kiadott 67/2004.(IV.15.) Korm. rendelet és a 18/2004. (IV.25.) FMM rendelet rögzítette.

A Foglalkoztatási Hivatalon belül működő Nyilvántartás az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás kivételével a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkaviszonyok jogszabály által meghatározott adatainak nyilvántartását tartalmazta.

A foglalkoztatási és adózási jogszabályok változása következtében 2007. január elsejétől a Nyilvántartás működése az Állami Foglalkoztatási Szolgálat keretén belül megszűnt. Ezen időponttól kezdődően a munkaadóknak a munkaviszonyok létesítése és megszűnése tényére, illetőleg a jogszabályban meghatározott egyéb adatokra vonatkozó bejelentési kötelezettségüket az illetékes elsőfokú állami adóhatóság (APEH regionális igazgatóságai) felé kell teljesíteniük elektronikus úton, vagy az erre a célra rendszeresített nyomtatványon.

(Az egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2006. évi LXI. törvény rendelkezik a Nyilvántartásra vonatkozó, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv.-ben rögzített rendelkezések hatályon kívül helyezéséről, illetve a 2007. január 1-től alkalmazandó új szabályoknak az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvénybe történő iktatásáról.)

Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.) 2007. január 1-től hatályos szabályai értelmében a munkáltató (ideértve az egyéni vállalkozónak nem minősülő magánszemély munkáltatót is) a rá vonatkozó bevallási gyakoriságtól függetlenül, havonként, a tárgyhót követő hó 12-éig elektronikus úton bevallást tesz az adó- és/vagy társadalombiztosítási kötelezettséget eredményező, magánszemélyeknek teljesített kifizetésekkel, juttatásokkal összefüggő valamennyi adóról, járulékról, valamint a törvényben meghatározott egyéb adatokról.

A munkáltató ezen havi bejelentési kötelezettsége – a Nyilvántartásra vonatkozó korábbi szabályozástól eltérően – kiterjed a tárgy hónapban alkalmi munkavállalói könyvvvel (AM könyv) rendelkező személyi foglalkoztatásával összefüggő adatokra is.

4.2. A munkaügyi ellenőrzés

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény meghatározza az állami ellenőrzés tárgyát, személyi és szervezeti kereteit, az eljárás rendjét, valamint e köteleességek megszegésének jogkövetkezményeit.

A munkaügyi ellenőrzést első fokon az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség területi munkaügyi felügyelőségeinek (munkaügyi hatóságok) munkaügyi felügyelői látják el.

A munkaügyi ellenőrzés alanya:

- az a természetes és jogi személy, valamint jogi személynek nem minősülő gazdasági társaság, aki, illetve amely a tizennyolcadik életévét betöltött természetes személy foglalkoztatásra irányuló jogviszony, továbbá külföldit vagy fiatal munkavállalót foglalkoztatásra irányuló jogviszony, illetve a törvényben meghatározott, egyes nem foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztat, illetve
- a Munka Törvénykönyvében meghatározott munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő mint foglalkoztató.

Foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak minősül minden olyan jogviszony, amelyben a szolgáltatás tárgya a foglalkoztató részére ellenérték fejében végzett munka. Bár a munkavégzés ellenérték fejében történik, a törvény nem foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történő munkavégzésnek minősíti a polgári jog körében szabályozott vállalkozási, valamint megbízási szerződés alapján végzett munkát, a közkereseti társaság, a betéti társaság, valamint a korlátolt felelősségű társaság tagjának személyes közreműködését, továbbá az önkéntes szerződés alapján végzett közérdekű önkéntes tevékenységet, és a szövetkezet tagjának a szövetkezet részére teljesített személyes közreműködését. A munkaügyi ellenőrzés ezen jogviszonyok keretében történő munkavégzés feltételeinek vizsgálatára is kiterjedhet.

A munkaügyi ellenőrzés tárgya lehet továbbá:

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

- a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt rendelkezések,
- jogszabályban, kollektív szerződésben, vagy a miniszter által az ágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő - a munkavállalót megillető - igazolások kiállításának és kiadásának, illetve elszámolások megtörténének,
- a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére és foglalkoztatására vonatkozó rendelkezések,
- az Európai Unióhoz Magyarországgal együtt csatlakozó államok állampolgára és hozzátartozója magyarországi foglalkoztatásával összefüggő bejelentési kötelezettség,
- a munkanélküli/álláskeresői ellátások melletti foglalkoztatás feltételeire vonatkozó jogszabályok,
- a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések,
- a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói köteleességek,
- 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,
- a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói köteleességek végrehajtására vonatkozó szabályok,
- a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok,
- az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló törvényben foglalt rendelkezések munkáltató általi, valamint
- a közérdekű önkéntes munkára vonatkozó rendelkezések fogadó szervezetek általi megtartása.

A hatósági ellenőrzés során a felügyelő jogosult a foglalkoztató és a részére munkát végző személy között a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítésére. A felügyelőt ugyanezen jogosultság megilleti a munkavállaló munkaerejének átengedésére irányuló jogviszonyokban is.

Az ellenőrzés hatékonysága jelentős mértékben függ a felügyelők hatáskörétől, illetve cselekvési lehetőségeitől. Ezért a törvény széles jogkörrel ruházta fel a felügyelőt.

A felügyelő a foglalkoztatónál hivatalból, külön engedély és előzetes bejelentés nélkül, de csak erre jogosító igazolvány birtokában végezhet hatósági ellenőrzést. Az ellenőrzés során a felügyelő jogosult a munkahelyen tartózkodó személyek személyazonosságának igazoltatással történő megállapítására, és a TAJ számot használhatja.

A munkaügyi ellenőrzést végző felügyelő jogosult a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti, illetve a munkavállalónak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony, valamint a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítésére is.

A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében a következő intézkedések megtételére jogosult:

- felhívja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására,
- kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belüli megszüntetésére,
- megtiltja a további foglalkoztatást, ha az a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható,
- külföldi állampolgár munkavállalási engedély nélküli magyarországi foglalkoztatása esetén kötelezi a foglalkoztatót a Munkaerőpiaci Alapba történő, a törvényben meghatározott mértékű fizetési köteletségének teljesítésére,
- kezdeményezi a munkanélküli ellátás jogalap nélküli igénybevétele esetén az ellátás szüneteltetését, illetve megszüntetését,
- javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására,
- szabálysértési eljárást folytathat le,
- megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását, és kötelezi a foglalkoztatót a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok betartására,
- eltiltja a foglalkoztatót tevékenysége folytatásától, ha a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályban előírt engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik.

Az ellenőrzést lefolytató munkaügyi hatóság a közigazgatási hatósági eljárás szabályai szerint a foglalkoztatóval szemben munkaügyi bírság kiszabására jogosult abban az esetben, ha a törvényben meghatározott munkaügyi szabályok megsértése egy vagy több munkavállalót érint.

A munkaügyi bírság mértékét a törvény differenciáltan határozza meg. A törvényben rögzített szempontok figyelembe vételével a munkaügyi bírság harmincezer forintról húsz millió forintig terjedő összegben szabható ki.

A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, a jogsértés gyakoriságát, az okozott hátrány nagyságát, a megsértett jogszabályi előírások számát és hatását, valamint az érintett munkavállalók számát.

A munkaügyi hatóság tevékenysége során együttműködik a tevékenységével érintett más hatóságokkal. A foglalkoztatási törvényben (1991. évi IV. tv.) meghatározott álláskeresési ellátásokra, illetőleg a szociális törvényben (1993. évi III. tv.) meghatározott aktív korúak ellátására való jogosultság fennállásának ellenőrzése céljából a munkaügyi hatóság havi rendszerességgel, elektronikusan adatot szolgáltat az állami foglalkoztatási szervek részére azokról a munkavállalókról, akiket foglalkoztató munkáltatóval szemben a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések megsértését, illetve a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség megsértését megállapította.

A munkaügyi hatóság a foglalkoztatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségével kapcsolatos adatoknak más szervek eljárásában történő felhasználása céljából nyilvános, a munkaügyi hatóság internetes honlapján hozzáférhető elektronikus hatósági nyilvántartást vezet. Az informatikai adatbázis tartalmazza azoknak a foglalkoztatóknak a törvényben meghatározott adatait, amelyekre vonatkozóan a munkaügyi hatóság a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményébe ütköző jogsértést jogerősen megállapította.

A munkaügyi hatóság a nyilvántartásában szereplő adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló döntés jogerőssé válásának napjától számított két év elteltével törli.

4.3. A munkavédelem

A munkavédelemre vonatkozó alapvető rendelkezéseket az 1993. évi XCIII. törvény, részletes szabályait e törvény felhatalmazása alapján a foglalkoztatáspolitikáért, az egészségügyért, a szociális és családügyekért, illetve a bányászati ügyekért felelős miniszter által kiadott, és más külön jogszabályok, az egyes veszélyes tevékenységekre vonatkozóan az illetékes miniszter rendeletével hatályba léptetett szabályzatok tartalmazzák. Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a nemzeti szabványosításról szóló jogszabály figyelembevételével a munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány, illetve a munkáltatónak az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeivel összefüggő rendelkezése is.

A munkavédelemről szóló törvény hatálya kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik. Szervezett munkavégzésnek minősül különösen a munkaviszonyban, a közszolgálati, illetve a közalkalmazotti jogviszonyban, az igazságügyi, honvédelmi, rendvédelmi, katasztrófavédelmi szolgálati jogviszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanuló szerződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, az önkéntes jogviszonyban végzett munka, a munkáltató által kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott társadalmi munka, illetve a gazdasági társaság természetes személy tagjának személyes közreműködésével végzett munka.

A törvény meghatározott rendelkezéseit alkalmazni kell a munkavégzés hatókörében tartózkodóra is (járókelő, látogató, szolgáltatást igénybe vevő stb.).

Rendkívüli munkavégzési körülmények esetére (pl. mentési, katasztrófaelhárítási tevékenységek), illetve a fegyveres erőknél és rendvédelmi szerveknél munkavégzésre irányuló jogviszonyban, büntetés-végrehajtási jogviszonyban kifejtett munkatevékenységre az adott ágazati miniszter által kiadott külön jogszabály kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket, eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan.

A munkavédelmi törvény meghatározza a munkavédelem irányításával, az ágazati és hatósági tevékenység ellátásával, a munkavédelem megszervezésével kapcsolatos alapvető állami feladatokat. Ezen túlmenően rögzíti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeinek megteremtésével összefüggő munkáltatói kötelezettségeket, továbbá tartalmazza a munkavállalók és érdekképviselői szerveik munkabiztonsághoz kapcsolódó jogai gyakorlására és kötelezettségei teljesítésére vonatkozó rendelkezéseket.

A munkavédelemmel összefüggő hatósági feladatokat – a munkaügyi ellenőrzés országos irányítási feladataival együtt – a 295/2006.(XII.23.) Korm. rendelet alapján 2007. január elseje óta egységes munkavédelmi hatóságként működő Országos Munkavédelmi és

Munkaügyi Főfelügyelőség (korábban Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség), annak irányítását pedig a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter látja el. Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) regionális alapon szervezett területi munkavédelmi felügyelőiségei útján az általános munkavédelmi hatósági feladatokat végzi el. A szervezeti integráció következtében a munkavédelmi feladatok ellátása kiterjed a munkabiztonsági és a munkaegészségügyi hatósági feladatokra, illetve ennek keretében a foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkavédelmi feladatainak szakmai irányítására is. (Ezen feladatok ellátása korábban az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (ÁNTSZ) hatáskörébe tartozott.)

A törvény a munkavédelemmel kapcsolatos állami feladatok mellett meghatározza a munkáltatók és a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségeit is.

A munkáltató a munkavégzés feltételeinek biztosítása keretében köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés személyi és tárgyi feltételeit megteremteni. A munkáltató köteles továbbá a munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni, illetőleg a munkavégzéshez szükséges munkavédelmi ismeretek megszerzését biztosítani. E követelmények teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

A munkáltatónak gondoskodnia kell a munkavégzés helyének, az ahhoz kapcsolódó berendezések és anyagok biztonságáról, valamint a munkavállalók egészségvédelméről.

A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről a 3/2002.(II.8.)SzCsM-EüM együttes rendelet, a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről a 2/1998.(I.16.)MüM rendelet, a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről az 50/1999.(XI.3.)EüM rendelet tartalmaz előírásokat.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit a munkáltatónak kell biztosítania. A munkáltató a munkakörülmények biztonságossá tétele érdekében többek között köteles:

- a tevékenység megkezdését követő egy éven belül értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat (kockázatértékelés), és ennek alapján a megfelelő intézkedéseket megtenni, illetve a kockázatértékelést és a megtett intézkedéseket évente felülvizsgálni,
- e feladatok ellátására munkavédelmi szakértőt kell alkalmazni,
- rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket,
- megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére,
- új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve a munkavédelmi képviselővel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit,
- a tudomásra jutott rendellenességeket, illetve a munka egészséget veszélyeztető és nem biztonságos végzéssel kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni és a közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani,
- a munkabaleseteket és foglalkozási megbetegedéssel kapcsolatos eljárási, nyilvántartási feladatokat ellátni,

- biztosítani a védőeszközök kielégítő állapotát, karbantartását,
- foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást fenntartani, a szolgáltatást biztosítani, az előírt munkabiztonsági szakembert a feladatokba bevonni,
- biztosítani, hogy a munkavállalók és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, illetve jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást megkaphassák a munkáltatótól.

A munkavédelemre vonatkozó szabályok értelmében a munkahelyen minden munkavállaló részére biztosítani kell a munkavégzés tárgyi feltételeit, különösen:

- biztonsági és egészségvédelmi jelzések alkalmazását,
- biztonságos közlekedési, anyagmozgatási utak, padlózat biztosítását,
- biztonságos anyagtárolás lehetőségét,
- megfelelő nyílászárókat,
- a gépekhez magyar nyelvű üzemeltetési dokumentációt,
- a munkahely rendjét, tisztaságát, a keletkező szennyező anyagok, szennyvíz, hulladék kezelését,
- jelző- és riasztóberendezést,
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgásteret,
- megfelelő világítást,
- öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget,
- külön kijelölt dohányzóhelyet.

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha a munka ellátásához szükséges élettani adottságokkal rendelkezik, foglalkoztatása az egészségét testi épségét nem veszélyezteti, ez mások egészségére sem jelent veszélyt és a munkára alkalmasnak bizonyult.

A munkavállaló munkavédelemmel összefüggő kötelezettségei az alábbiak:

- munkáját csak biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a szabályok megtartásával végezheti,
- munkaeszközét, munkagépét rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használja és karbantartsa,
- egyéni védőeszközét használja,
- megfelelő, veszélyforrást nem jelentő ruházatot viseljen,
- munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartsa,
- a részére előírt orvosi, pályaalkalmassági vizsgálaton részt vegyen,
- a veszélyt jelentő rendellenességet, üzemzavart tőle elvárható módon megszüntesse, vagy erre intézkedést kérjen a felettesétől,
- a balesetet, a sérülést, a rosszulletet azonnal jelentse,
- a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítsa és azokat a munkavégzése során alkalmazza.

A munkavégzés személyi feltételeinek megteremtése is a munkáltató kötelezettségét képezi. Ezen kötelezettségéből fakadóan egyrészt gondoskodnia kell, hogy csak a munkakör betöltésére egészségügyi szempontból alkalmas, a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel rendelkező munkavállaló kerüljön foglalkoztatásra. A 33/1998.(VI.24.)NM

rendelet alapján a munkáltató minden foglalkoztatni kívánt személy esetében a munkavégzés megkezdése előtt előzetes, illetőleg a rendeletben meghatározott egyes munkakörök esetében időszakos, személyi higiénés, illetve soron kívüli egészségügyi alkalmassági vizsgálatot köteles elvégeztetni.

Az egészségügyi (munkaköri) alkalmasságot a foglalkozás-egészségügyi szakorvos előzetes, illetve időszakos vizsgálat alapján dönti el. Soron kívüli alkalmassági vizsgálatot kell végezni, ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következik be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi a munkakör biztonságos ellátására. A vizsgálatok meghatározott esetben pályaalkalmassági vizsgálatokkal is kiegészülnek.

A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató valós vagy vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységet ellátó munkavállalókat is.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges védőberendezések, az egyéni védőeszközök működőképtelensége, illetve hiánya. Ha a munkavállaló a munkáltató utasításának teljesítésével másokat közvetlenül és súlyosan veszélyeztetne, az utasítás teljesítését szintén meg kell tagadnia.

A törvény a **táv munkavégzésre** – e jogviszony sajátos munkavégzési szabályai miatt – speciális munkavédelmi előírásokat tartalmaz. A távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi. A vizsgálat elvégzésére a törvény általános szabályait kell alkalmazni. Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.

A törvény hatálya alá tartozó munkavégzés során bekövetkezett **munkabalesetet és a foglalkozási megbetegedést** be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni. Ezen kötelezettséget munkabaleset esetén - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a munkáltató, foglalkozási megbetegedés esetén a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben kiadott rendeletében meghatározott szerv (személy) teljesíti.

A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet 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. A munkáltató köteles a súlyos munkabalesetet a munkavédelmi hatóságnak azonnal bejelenteni.

Munkabaleset az a 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 stb. igénybevétele 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.

A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi törvényben és külön jogszabályban megállapított jogállással és hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatóság, azaz az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, illetve területi szervei (regionális munkavédelmi felügyelőségek) látják el. Az OMMF és a munkavédelmi felügyelőségek ellátják mindazon hatósági ellenőrzési feladatokat, amelyeket jogszabály nevesítve feladat- és hatáskörükbe utal. A munkavédelmi felügyelőségek munkavédelmi felügyelője elsőfokú hatósági jogkörében látja el a munkavédelmi hatósági feladatokat.

A munkavédelmi felügyelő illetékességi területén kívül, valamint az OMMF köztisztviselője a Magyar Köztársaság egész területén az OMMF elnöke által kiállított megbízólevél birtokában végezhet ellenőrzést. Az ellenőrzés alapján indult eljárás lefolytatására az a munkavédelmi felügyelőség jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzés történt, kivéve, ha kizárási ok miatt másik munkavédelmi felügyelőség került kijelölésre.

A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed:

- a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére,
- a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére,
- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzés során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében a törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.

A munkavédelmi hatóság **munkavédelmi bírságot** alkalmazhat az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval szemben. A munkavédelmi bírság összege ötvenezer forinttól tízmillió forintig terjedhet.

5. A külföldi munkavállalás szabályozása

5.1. A külföldiek magyarországi munkavállalásának szabályai

A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére vonatkozó szabályokat a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (foglalkoztatási törvény), a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 8/1999 (XI. 10.) SzCsM rendelet (miniszteri rendelet), valamint a Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet (kormányrendelet) tartalmazza. A Magyar Köztársaság Európai Unióhoz történt csatlakozását követően eltérő munkavállalási szabályrendszer érvényesül az EGT-tagállam állampolgára és hozzátartozója, illetőleg a harmadik (azaz EGT-tagállamon kívüli) ország állampolgára magyarországi foglalkoztatására.

Magyarországon a külföldi állampolgárok a munkavállalási engedélyezés szempontjából három csoportra oszthatók:

- I. munkavállalási engedélyezés alá esnek az általános szabályok alapján,
- II. munkavállalási engedélyezés alá esnek, de az engedélyt munkaerőpiaci szempontok vizsgálata nélkül kapják meg,
- III. munkavállalási engedélymentesek.

I. Munkavállalási engedélyezés alá esnek az általános szabályok alapján

I.1. A harmadik országok állampolgárai

A hatályos jogszabályok értelmében – főszabályként - harmadik ország állampolgára Magyarországon - a jogszabályban meghatározott kivétellel - csak engedély birtokában vállalhat munkát. Harmadik ország állampolgárának minősül minden olyan személy, aki nem állampolgára az Európai Gazdasági Térségről szóló egyezményben részes tagállamnak.

Esetükben engedélyhez kötött minden olyan, a magyar jog hatálya alá tartozó foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése, amelyben a szolgáltatás tárgya a külföldi természetes személy által a belföldi foglalkoztató részére ellenérték fejében végzett munka, ideértve azt is, ha a külföldi foglalkoztatására meghatározott munka elvégzéséhez szükséges begyakorlottság megszerzését célzó képzés (betanító képzés) keretében, továbbá a belföldi foglalkoztatóval kötött magánjogi szerződés teljesítése érdekében a külföldi munkáltatóval fennálló jogviszonya - általában a külföldi munkáltató kirendelése - alapján kerül sor.

Az engedélyhez kötött foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges szerződés csak az engedély beszerzését követően, és csak az engedélyben meghatározott időtartamra köthető meg.

II. munkavállalási engedélyezés alá esnek, de az engedélyt munkaerőpiaci szempontok vizsgálata nélkül kapják meg,

II.1. Harmadik országból érkező munkavállalók engedélyköteles foglalkoztatása

A miniszteri rendeletben felsorolt esetekben, illetve feltételek fennállása esetén a munkavállalási engedélyt az általános szabályoktól eltérően, a magyar munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül kell kiadni, egyébként a harmadik országbeli munkavállalók magyarországi foglalkoztatása az általános szabályok szerint engedélyköteles.

II.2. Egyes EGT-tagállamok állampolgárai és hozzátartozóik engedélyköteles foglalkoztatása

Az EGT-állampolgárokra alkalmazandó általános szabályoktól eltérően, a kormányrendelet alapján az

- az osztrák, liechtensteini, német, svájci állampolgár,
- a dán, belga, norvég állampolgár,
- a bolgár és román állampolgár,

valamint hozzátartozója foglalkoztatása Magyarországon a kormányrendelet mellékletében felsorolt, szakképzettséget nem igénylő tevékenységek esetében engedélyhez kötött, de a munkavállalás engedélyezésére a magyarországi munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül kerül sor.

III. Munkavállalási engedélymentesek

III.1. A harmadik országok állampolgárai

Nem kell munkavállalási engedély az egyéni vállalkozói és az őstermelői igazolvánnyal rendelkező külföldi állampolgárnak, mivel önmaguk foglalkoztatása által nem jön létre foglalkoztatásra irányuló jogviszony.

A foglalkoztatási törvény alapján - egyébként állampolgárságtól függetlenül - nincs szükség munkavállalási engedélyre:

- a külön jogszabály szerint menekültként vagy menedékesként elismert,
- a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy, továbbá
- a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy
- magyarországi munkavégzéséhez.

A miniszteri rendelet az engedélymentes foglalkoztatás eseteit - a törvényben felsoroltak mellett – bővebb körben határozza meg. Ennek alapján nincs szükség munkavállalási engedélyre:

- nemzetközi szerződés ilyen tartalmú rendelkezése esetén,
- a külföldi székhellyel rendelkező gazdasági társaság fiók és képviselő vezetőjeként történő munkavégzéséhez,

- a külföldi állam diplomáciai vagy konzuli képviselőjének személyzete és azok közeli hozzátartozójának munkavégzéséhez,
- nemzetközi szervezetnél vagy nemzetközi szerződéssel létrehozott közös szervnél a résztvevő felek által delegált külföldinek és közeli hozzátartozójának munkavégzéséhez,
- külföldi vállalkozással kötött magánjogi szerződés alapján történő - alkalmanként az egybefüggő tizenöt munkanapot meg nem haladó - üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenység elvégzéséhez,
- külföldi részesedéssel rendelkező gazdasági társaság vezető tisztségviselőjeként, valamint felügyelő bizottsági tagjaként történő munkavégzéshez,
- a posztdoktori foglalkoztatásra irányuló pályázat keretében történő munkavégzéshez,
- külföldi felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló külföldinek nemzetközi diákszervezet által szervezett szakmai gyakorlat keretében történő foglalkoztatásához,
- Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldinek a jogviszony fennállása alatt történő munkavégzéséhez,
- külföldinek alap-, közép- és felsőfokú oktatási intézményekben, idegen nyelven történő olyan oktatási tevékenységéhez (idegen nyelvi lektor), amelyre - az Oktatási Minisztérium igazolása szerint - az érintett államok illetékes miniszterei által aláírt nemzetközi oktatási program keretén belül kerül sor,
- Magyarországon nyilvántartásba vett egyházban vagy annak intézményében munkát végző, az egyházi szolgálatot élethivatásszerűen folytató külföldi tevékenységéhez,
- a Magyarország területén menekültkénti vagy oltalmazottkénti, illetve menedékeskénti elismerését kérőnek, továbbá a befogadottnak a befogadó állomáson történő munkavégzéséhez,
- felsőfokú oktatási intézmények, tudományos kutatóintézetek, valamint közművelődési intézmények által meghívott, nemzetközileg elismert külföldinek naptári évenként öt munkanapnál nem hosszabb ideig tartó oktatási, tudományos vagy művészeti tevékenységéhez.
- külföldinek naptári évenként öt munkanapnál nem hosszabb ideig tartó, oktatási, tudományos vagy művészeti tevékenységéhez,
- külföldi kutató magyarországi munkavégzéséhez, ha a kutató olyan tevékenységet lát el, amely - a Magyar Tudományos Akadémia által kiállított igazolás szerint - a Magyar Köztársaság és más állam között létrejött megállapodás hatálya alá tartozik.
- a Leonardo da Vinci program keretében szakmai gyakorlaton résztvevő külföldi foglalkoztatásához,
- magyar állampolgárral Magyarországon együtt élő házastárs munkavégzéséhez, továbbá az előbb meghatározott személy olyan özvegyének munkavégzéséhez, aki az elhunyt házastárssal annak halála előtt legalább egy évig Magyarországon együtt élt.
- az 1997. évi LXXIV. tv. alapján – “zöld” - alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező külföldi állampolgár mezőgazdasági idénymunka keretében, naptári évenként 60 napot meg nem haladó munkavégzéséhez.
- a kutató olyan magyarországi kutatási tevékenységéhez, amelyet külön jogszabály rendelkezései szerint, akkreditált kutató szervezettel kötött fogadási megállapodás alapján végez,

- a hivatásos sportolónak munkavégzés keretében folytatott sporttevékenységéhez, illetve az edző sporttevékenységre való felkészítő tevékenységéhez.

A mentesség alapjául szolgáló feltételek fennállását a foglalkoztatónak kell bizonyítania. A mentesség nem vonatkozik a külföldinek a mentesség alá eső tevékenységét meghaladó munkavégzésére.

III.2. EGT-állampolgárok és hozzátartozóik

III.2.1. EGT-állampolgárok és hozzátartozóik engedélyhez kötött foglalkoztatásához kapcsolódó mentességek (“zöldkártyás” munkavállalók)

A II.2. pontban felsorolt EGT-tagállamok állampolgárai és hozzátartozóik, az EGT-állampolgárokra alkalmazandó általános szabályoktól eltérően, a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül kiadott munkavállalási engedély alapján foglalkoztathatók Magyarországon.

Ezen szabály alkalmazása mellett sincs azonban szükség engedélyre

- az osztrák, liechtensteini, német, svájci állampolgár, valamint
- a dán, belga, norvég állampolgár
- további magyarországi foglalkoztatásához, ha az érintett, a fentiekben felsorolt állampolgársággal rendelkező személyt 2004. május 1-jén vagy azt követő időponttól kezdődően megszakítás nélkül, legalább 12 hónap időtartamú foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban, jogszerűen foglalkoztatták. Szintén nincs szükség engedélyre a fenti kedvezményre jogosult EGT-állampolgár hozzátartozójának magyarországi foglalkoztatásához, ha a hozzátartozó 2004. május 1-jén vagy azt követően a felsorolt EGT-állampolgárral jogszerűen együtt tartózkodott Magyarországon.

Hasonló kedvezményt kell alkalmazni a román és bolgár munkavállalók esetében is, amennyiben őket 2007. január 1-jén vagy azt követő időponttól kezdődően megszakítás nélkül, legalább 12 hónap időtartamú foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban, jogszerűen foglalkoztatták. Az engedélymentes foglalkoztatásra jogosult román, illetve bolgár munkavállaló hozzátartozóját a kedvezmény akkor illeti meg, ha 2007. január 1-jén jogszerűen a munkavállalási kedvezményre jogosult román, vagy bolgár személlyel együtt tartózkodott Magyarországon, vagy 2007. január 1-jét követő időponttól kezdődően, legalább 18 hónapig, ezen személlyel együtt, jogszerűen tartózkodott az országban.

Az engedélymentesség fennállását a foglalkoztató vagy az engedélymentességre jogosult személy kérelmére a foglalkoztatás helye szerint illetékes regionális munkaügyi központ igazolja (“zöldkártya”). Ha a foglalkoztatás a kérelem benyújtásának időpontjában már megszűnt, az igazolás kiadására a megszűnt foglalkoztatás helye szerinti regionális munkaügyi központ az illetékes. Az engedélymentesség igazolása kérhető, ezért a foglalkoztatás megkezdésének, illetve a foglalkoztatási jogviszony létrejöttének nem feltétele az igazolás (“zöldkártya”) megléte.

III.2.2. Az EGT-állampolgárokra vonatkozó, általános szabályok szerinti mentesség

A Magyar Köztársaság Európai Unióhoz történt csatlakozása következtében, az EGT tagállamok állampolgárainak magyarországi munkavállalására a foglalkoztatási törvényben

és a miniszteri rendeletben rögzített általános szabályok mellett speciális, a közösségi jogon alapuló egyéb, jogszabályokban rögzített rendelkezéseket is alkalmazni kell.

A munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK rendelettel összhangban állóan a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló, többször módosított 1991 évi IV. törvényben megfogalmazódó fő szabály szerint nincs szükség engedélyre az Európai Gazdasági Térség (EGT) állampolgárának és hozzátartozójának magyarországi munkavégzéséhez. Az EGT állampolgár hozzátartozója – állampolgárságára tekintet nélkül – hozzátartozói jogon jogosult a szabad munkavállalásra, függetlenül attól, hogy az EGT állampolgára, vagy sem.

(EGT állampolgár: az Európai Gazdasági Térségről szóló egyezményhez csatlakozott állam állampolgára;

EGT tagállamok:

1. Ausztria, Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Írország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Spanyolország, Svédország, Egyesült Királyság (régi EU tagállamok)
2. Norvégia, Izland, Lichtenstein (EGT tagállamok)
3. Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Szlovénia, Szlovákia, Magyarország, Málta, Ciprus (2004-ben csatlakozott tagállamok)
4. Románia, Bulgária (2007-ben csatlakozott tagállamok)

EGT állampolgár hozzátartozója: az EGT állampolgár házastársa, 21 évnél fiatalabb vagy általa eltartott egyenes ági leszármazottja, továbbá az állampolgár és házastársának - általuk eltartott - egyenes ági felmenő rokonai.)

Az Európai Unió egyes korábbi tagállamai által a magyar állampolgárokkal szemben alkalmazott munkaerőpiaci védintézkedések, illetőleg Románia és Bulgária 2007. január 1-i csatlakozása miatt az EGT állampolgárok engedélymentessége csak elméletileg érvényesülő szabály. A viszonyosság elvének megfelelően az adott EGT-tagállam állampolgárával szemben ugyanolyan védintézkedés kerül alkalmazásra, mint amilyen intézkedést az adott ország a területén dolgozni kívánó magyar állampolgárokkal szemben érvényesít (Az EGT-állampolgárok engedélyhez kötött magyarországi foglalkoztatásának szabályait a II.2. pont tárgyalja). Meghatározott jogszabályi feltételek fennállása esetén azonban engedélymentesen foglalkoztatható Magyarországon az olyan EGT állampolgár is, akinek a munkavállalása egyébként munkavállalási engedélyköteles. (A „zöldkártyás” munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket a III.2.1. pont ismerteti).

A kormányrendelet alapján, a már bemutatott mentességi eseteken kívül, az egyébként védintézkedéssel érintett EGT-állampolgárságú, azaz

- az osztrák, liechtensteini, német, svájci állampolgár,
- a dán, belga, norvég állampolgár,
- a bolgár és román állampolgár,

valamint hozzátartozója Magyarországon szakképzettséget igénylő tevékenység keretében engedélymentesen foglalkoztatható abban az esetben, ha az érintett külföldi állampolgár az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképesítéssel rendelkezik.

A 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján a foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes regionális munkaügyi központnak bejelenteni az EGT állampolgár és hozzátartozójának magyarországi foglalkoztatását, ha a foglalkoztatás - a már bemutatott szabályok szerint - engedélymentes.

A foglalkoztatás kezdő időpontját legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését az azt követő napon kell bejelenteni.

A bejelentés tartalmazza:

- a foglalkoztatottak számát,
- állampolgárságát,
- a foglalkoztatási jogviszony formáját,
- hozzátartozó esetében a hozzátartozói jogállás megjelölését,
- azt a tényt, hogy a foglalkoztatási jogviszony létrejött-e vagy megszűnt.

A munkaügyi központ igazolja a bejelentés teljesítését, és a bejelentett adatokról nyilvántartást vezet.

5.2. Az engedélyezési eljárás

A munkavállalási engedély típusai:

- egyéni engedély,
- mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedély,
- csoportos keretengedély, továbbá
- csoportos keretengedélyen alapuló egyéni engedély.

A Magyarországon egyidejűleg összesen, engedéllyel foglalkoztatható külföldiek legmagasabb száma nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző év egy átlagos hónapjában bejelentett munkaerőigények számát.

A szociális és munkaügyi miniszter - az érdekelt miniszterekkel egyetértésben - rendeletben meghatározhatja a Magyarországon egyidejűleg összesen, valamint a megyékben és a fővárosban, továbbá az egyes foglalkozásokban foglalkoztatható külföldiek legmagasabb számát, illetve azokat a foglalkozásokat, amelyekben a magyarországi munkanélküliség alakulására és összetételére tekintettel külföldi nem foglalkoztatható. Ez a rendelkezés nem alkalmazható azokra a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyekre, akik Magyarországon engedély nélkül foglalkoztathatók.

Az engedéllyel foglalkoztatható külföldiek számát a szociális és munkaügyi miniszter tárgyév február elsejéig teszi közzé a Magyar Közlönyben.

Egyéni engedély az általános szabályok szerint

Az egyéni munkavállalási engedélyt akkor kell kiadni, ha

- a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőzően, a külföldi által ellátandó tevékenységre vonatkozóan érvényes munkaerőigénnyel rendelkezett,

- a munkaerőigény benyújtásától kezdődően nem közvetítettek ki részére olyan magyar munkaerőt, vagy az EGT olyan állampolgárát illetőleg hozzátartozóját, akit a foglalkoztatási törvény alapján álláskeresőként tartanak nyilván, és aki rendelkezik a jogszabályban előírt, illetve a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételekkel,
- a külföldi megfelel a jogszabályban előírt, illetve a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételeknek.

Érvényes munkaerőigénynek azt a munkaerőigényt kell tekinteni, amelyet a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőzően legalább 15 nappal korábban, de hatvan napnál nem régebben nyújtott be, vagy hatvan napnál régebben nyújtott be, de azt legalább hatvannaponként megújította, és a legutolsó megújítás a kérelem benyújtását megelőzően hatvan napnál nem régebben történt.

A külföldi foglalkoztatása a jogszabályi feltételek együttes fennállása esetén engedélyezhető. A feltételek fennállását okiratokkal kell tanúsítani.

Az egyéni engedélyben meg kell határozni, hogy az engedély alapján a külföldi mely foglalkoztatónál, mely munkahelyen, milyen tevékenység, illetve munkakör keretében, és milyen időtartamban foglalkoztatható.

Az egyéni engedély az általános szabályok szerint legfeljebb egy évre adható, és meghosszabbítható. A jogszabályban meghatározott kivételes esetekben (pl. külföldi kulcsszemélyzet, diplomáciai, konzuli személyzet delegált tagjai stb. részére) az engedély két évre adható, és két évvel meghosszabbítható. A meghosszabbításra az engedélyezés szabályait kell alkalmazni.

Nem engedélyezhető a foglalkoztatás, ha:

- a foglalkoztató nem rendelkezett érvényes munkaerőigénnyel, illetve a munkaerőigény és a kérelem adatai nem egyeznek meg,
- rendelkezésre áll olyan kiközvetíthető munkaerő, aki rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges – jogszabályban, továbbá a foglalkoztató által előírt - alkalmazási feltételekkel, azonban foglalkoztatása a foglalkoztató érdekkörében keletkezett okból meghiúsul,
- a munkakör betöltésére megfelelő kiközvetíthető munkavállaló ugyan nem áll rendelkezésre, azonban a külföldi sem felel meg az alkalmazási feltételeknek,
- a foglalkoztató a külföldi foglalkoztatását a kérelem benyújtásának időpontjától számított százhusz napon belül nem kívánja megkezdeni,
- a külföldi foglalkoztatására nem a kérelemben megjelölt munkáltatónál, foglalkoztatónál kerülne sor,
- a szolgáltatás kizárólagos tárgya a külföldi munkaerejének tartós átengedése,
- a foglalkoztató az országos személyi alapbérnél lényegesen alacsonyabb személyi alapbért állapít meg,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony nem a foglalkoztató és a külföldi között jön létre,

- a külföldi lakóhelye szerinti ország illetékes hatósága a magyar állampolgárok adott országban történő munkavállalását más országok állampolgáraihoz képest szigorúbb feltételekhez köti.

A kérelem akkor is elutasítható, ha a külföldi foglalkoztatása egyéb foglalkoztatási szempont mérlegelése alapján nem indokolt (pl. ha a foglalkoztatóval szemben a kérelem benyújtását megelőző egy éven belül jogerősen munkaügyi vagy munkabiztonsági bírságot szabtak ki, vagy foglalkoztatót a kérelem benyújtását megelőző három éven belül külföldi engedély nélküli foglalkoztatása miatt külön jogszabályban meghatározott összeg befizetésére kötelezték, és fizetési kötelezettségének nem tett eleget).

Egyéni engedély a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül

Az engedélyt a jogosultság feltételeinek igazolása esetén a munkaerőpiaci szempontok vizsgálata nélkül kell kiadni:

- nemzetközi szerződésben meghatározott kereteken belül,
- külföldinek kulcsszemélyzetként történő munkavégzéséhez,
- naptári évenként a többségi külföldi tulajdonban lévő gazdasági társaság által a megelőző év december 31-ei munkajogi állományi létszám két százalékát meg nem haladó létszámú külföldi munkavégzéséhez,
- felsőfokú oktatási intézmények, tudományos kutatóintézetek, valamint közművelődési intézmények által meghívott, nemzetközileg elismert külföldi oktatási, tudományos vagy művészeti munkavégzéséhez,
- legalább nyolc éve Magyarországon foglalkoztatott külföldivel legalább öt éve Magyarországon együtt élő közeli hozzátartozó munkavégzéséhez,
- a foglalkoztatási törvény alapján engedélymentesen foglalkoztatható külföldivel Magyarországon legalább egy éve együtt élő házastársa munkavégzéséhez, továbbá az előbb felsorolt olyan személyek özvegyének munkavégzéséhez, aki az elhunyt házastárssal annak halála előtt Magyarországon legalább egy évig együtt élt,
- külföldi vállalkozással kötött magánjogi szerződés alapján történő – az engedélymentesség körében meghatározott időtartamot meghaladó idejű - üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenység elvégzéséhez,
- az olyan külföldi munkavégzéséhez, akinek a magyarországi foglalkoztatásához a Belügyminisztérium Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal az idegenrendészeti jogszabályok szerint hozzájárult,
- annak a befogadottnak, a befogadó állomáson kívüli munkavégzéséhez, akinek a magyarországi foglalkoztatását a Belügyminisztérium Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal humanitárius szempontból támogatja,
- külföldi állam diplomáciai, konzuli képviselője vagy egyéb szerve által foglalkoztatni kívánt, e szervek személyi állományába nem tartozó, a küldő állam delegált tagjának nem minősülő külföldi munkavégzéséhez, valamint
- a Nemzeti Filmiroda által, külön jogszabály szerint nyilvántartásba vett filmgyártó vállalkozás által alkalmazni kívánt külföldi munkavégzéséhez,
- ha a külföldi foglalkoztatására évi három hónapot meg nem haladó betanító képzés során kerül sor,

- az Észak-Atlanti Szerződés szolgálati célból Magyarországon tartózkodó fegyveres ereje és polgári állománya tagjai közeli hozzátartozóinak munkavégzéséhez, a szolgálati célú tartózkodás idejére,
- a kutatónak olyan magyarországi oktatási tevékenységéhez, amelyet akkreditált kutató szervezettel kötött fogadási megállapodásban meghatározott kutatási tevékenysége mellett végez.

A mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedély

A mezőgazdaságban (növénytermesztés, állattenyésztés, halászat) történő szezonális foglalkoztatás 12 hónapon belül legfeljebb 150 napra engedélyezhető. Az engedély meghosszabbítására nincs lehetőség. A 12 hónapos időtartamot a munkavállaló szezonális foglalkoztatására kiadott első engedélyben megjelölt legkorábbi munkavégzés kezdő időpontjától kell számítani. Egy engedélyben a foglalkoztatás időtartama több részletben is meghatározható.

Érvényes munkaerőigénynek – az általános szabályoknak megfelelően – azt a munkaerőigényt kell tekinteni, amelyet a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőzően legalább 15 nappal korábban, de 60 napnál nem régebben nyújtott be.

A kérelmet el kell elutasítani, ha a külföldi a 150 napos időkeretet kimerítette, illetőleg az általános szabályok szerinti esetekben. A kérelem munkaerőpiaci szempontok alapján is elutasítható.

A román és bolgár állampolgárok mezőgazdasági szezonális munkavállalásának engedélyezése során a miniszteri rendeletet és a 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendeletben foglaltakat együttesen kell alkalmazni. Ennek megfelelően az említett munkavállalói kör mezőgazdasági szezonális munkavállalásának engedélyezése során munkaerőpiaci szempontokat (kiközvetíthető munkaerő rendelkezésre állását) nem kell vizsgálni.

A szezonális foglalkoztatás munkaerő-kölcsönzés keretében is engedélyezhető.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a munkaügyi központok bejelentése alapján a kiadott mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedélyekről nyilvántartást vezet.

A csoportos keretengedély

A munkavállalási engedély egy speciális fajtáját képezi a csoportos keretengedély. Ezen engedélytípus kérelmezése akkor szükséges, ha a nem EGT tagállamban székhellyel rendelkező külföldi és a magyar vállalkozás közötti magánjogi szerződés alapján a külföldi munkáltató saját munkavállalója – rendszerint kirendelés alapján – a magyar foglalkoztató érdekében Magyarország területén végez munkát.

A csoportos keretengedély iránti eljárásban a kérelmező a magyar foglalkoztató. Az engedélyezési eljárás a foglalkoztatók közötti magánjogi szerződés megkötése előtt is megindítható.

A csoportos keretengedély a munkaügyi központ „ígérvénye” arra nézve, hogy a keretengedélyben meghatározott tevékenységre vonatkozóan, az abban megjelölt létszám erejéig az egyéni munkavállalási engedélyk megadására sor kerül. Csoportos keretengedély iránti kérelem akkor nyújtható be, ha a foglalkoztató által külföldi vállalkozással kötött magánjogi szerződés teljesítése érdekében több külföldi foglalkoztatása szükséges. A keretengedély kiadását megelőzően a munkaügyi központ beszerzi a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal véleményét. A keretengedélyben meg kell határozni a foglalkoztatható

külföldiek állampolgárságát, továbbá tevékenység, képzettség szerint a foglalkoztatható személyek számát.

A keretengedély önmagában nem jogosít foglalkoztatásra, a külföldi foglalkoztatásához a keretengedély alapján kiadott egyéni engedély szükséges.

A csoportos keretengedély megadásáról a munkaügyi központ értesíti a Magyar Kereskedelmi Engedélyezési Hivatalt.

A csoportos keretengedély megszerzését követően kerülhet sor a keretengedélyen alapuló egyéni engedély(ek) iránti eljárás(ok) megindítására a területileg illetékes regionális munkaügyi központnál.

A keretengedélyen alapuló egyéni engedély

A keretengedélyen alapuló egyéni engedély a csoportos keretengedély alapján adható ki. A keretengedély érvényességének ideje alatt az abban megjelölt tevékenység, képzettség és létszám szerinti engedélyeket a keretengedély érvényességének időpontjáig kell kiadni.

A magánjogi szerződés tárgyát képező tevékenység megkezdésére, illetőleg ennek keretében a külföldi állampolgárok magyarországi munkavégzésére csak az engedélyezési eljárás jogerős lezárását követően, a keretengedély alapján kiadott egyéni engedélyekben szereplő helyen és időtartamban kerülhet sor.

Az engedélyezés eljárási szabályai

A munkaerőigényt a munkaügyi központ azon kirendeltségénél kell bejelenteni, illetőleg az engedély iránti kérelmet annál a regionális munkaügyi központnál kell benyújtani, amelynek területén a külföldi foglalkoztatása történik.

Az általános illetékességi szabálytól eltérően, ha a munka természetéből adódóan a munkavégzés több megye, illetőleg kirendeltség területére terjedhet ki, a munkavégzés megkezdésének helye szerinti regionális munkaügyi központ, illetőleg kirendeltség, ha a külföldit a foglalkoztató több - különböző megye, illetőleg kirendeltség területén lévő - telephelyén kívánja foglalkoztatni, a foglalkoztató székhelye szerinti regionális munkaügyi központ, illetőleg kirendeltség jár el.

A foglalkoztatás legfeljebb két évre engedélyezhető, az engedély azonban további legfeljebb két évvel meghosszabbítható. Ha a foglalkoztató az engedély meghosszabbítását kéri, ezt abban az esetben lehet meghosszabbítás iránti kérelemként elbírálni, ha a kérelmét az engedély lejártát megelőzően legalább harminc nappal korábban, de hatvan napnál nem régebben nyújtja be.

A foglalkoztatás engedélyezése iránti kérelmet a miniszteri rendelet mellékletét képező formanyomtatványon kell benyújtani. A kérelemhez csatolni kell a külföldinek a tevékenység ellátásához szükséges szakképzettségét igazoló okirat hiteles másolatát, külföldön kiállított okirat esetén annak hiteles magyar fordítását, a külföldi munkaköri egészségügyi alkalmasságáról szóló orvosi igazolást, sporttevékenységet végző hivatásos sportolók esetén a szakszövetség nyilatkozatát arról, hogy a sportágban a hivatásos sportoló foglalkoztatására

lehetőség van, illetve a munkaerőpiaci helyzet vizsgálatának mellőzését megalapozó kedvezmények alkalmazása esetén a jogosultság feltételeinek fennállását igazoló okiratokat.

Az engedély iránti kérelmet a foglalkoztató nyújtja be. Az engedélyezési eljárás közigazgatási hatósági eljárás, melyben az eljáró munkaügyi központ a kérelemről annak beérkezésétől számított 10 munkanapon belül dönt. A munkaügyi központ az engedélyt a foglalkoztatónak küldi meg.

Az engedély meghatározza, hogy a külföldi mely foglalkoztatónál, milyen tevékenységgel, illetve munkakörben, és milyen időtartamban foglalkoztatható. A foglalkoztató az engedélyt köteles a foglalkoztatás időtartama alatt, valamint az azt követő három évig megőrizni, és a hatósági ellenőrzést folytató szervnek felmutatni.

Az engedélyhez kötött munkavállalás meghiúsulását, a foglalkoztatás megszűnését, illetve a foglalkoztatás engedélymentessé válását öt napon belül be kell jelenteni az engedélyt kiadó munkaügyi központnak. A foglalkoztatás megszűnése, valamint az engedélyben foglaltaktól eltérő munkahelyen vagy munkakörben történő foglalkoztatás, illetve a foglalkoztatás engedélymentessé válása esetén a munkaügyi központ az engedélyt visszavonja.

5.3. Az EGT-állampolgár munkavállaló kiküldetés/kirendelés keretében történő magyarországi foglalkoztatása

A közösségi jog szerint (1408/71/EGK és 574/72/EGK rendelet), a szolgáltatások szabad áramlásának elvéből, illetve a vonatkozó hatályos hazai jogszabály (355/2007.(XII.23.)Korm. rendelet) személyi hatályára vonatkozó rendelkezésekből következően, az EGT-tagállamban bejegyzett foglalkoztató/munkáltató **Magyarországon kiküldetés/kirendelés keretében foglalkoztatott munkavállalójának nem kell munkavállalási engedélyt beszereznie**, de a munkavállalóknak rendelkeznie kell a kiküldetéshez szükséges dokumentumokkal. Az EGT-állampolgár munkavállalóra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni akkor is, ha a harmadik országbeli munkavállaló EGT-állampolgár házastársa vagy hozzátartozója, és kiküldetés keretében végez munkát más tagállam területén.

A kiküldetésre vonatkozó szabályok alkalmazásának feltétele, hogy a munkáltató a munkavállalót :

- gazdasági érdekből,
- ideiglenesen,
- szokásos munkavégzési helyén kívül
- kötelezheti munkavégzésre.

A kiküldetésre vonatkozó szabályok alkalmazásának további feltétele, hogy

- a munkáltatói jogokat a kiküldetés során is a kiküldő munkáltató gyakorolja,
- a munkabért a kiküldő munkáltató fizeti, és
- a munkabérhez kapcsolódó járulékok fizetése is úgy történik, mintha a munkavállaló a kiküldő munkáltató telephelyén lenne foglalkoztatva.

A kiküldetés időtartama 12 hónap lehet, melyet egyszer - újabb 12 hónappal - meg lehet hosszabbítani. **A kiküldetés igazolására szolgáló nyomtatvány (E 101)** dokumentálja a munkavégzés helye szerinti ország illetékes hatóságának, hogy adott dolgozó továbbra is abban az államban marad biztosított, amelyből kiküldték, ezért a kiküldetés keretében történő munkavégzés helye szerinti országban mentesül a járulékfizetési kötelezettség alól. Az EGT tagállamokból kiküldött munkavállalókat a foglalkoztatónak nem kell bejelentenie a társadalombiztosítási szerveknél.

A kiküldött munkavállalóknak minden esetben maguknál kell tartaniuk az E 101 jelű nyomtatványt. Abban az esetben ugyanis, ha a kiküldött munkavállaló a nyomtatvánnyal egy esetleges ellenőrzéskor nem tudja igazolni a kiküldetés tényét, a munkavállalót a magyar társadalombiztosítás hatálya alá tartozónak kell tekinteni.

A kiküldetés legfeljebb további 12 hónappal meghosszabbítható. Ehhez a kiküldetés szerinti tagállam illetékes szervének hozzájárulása kell, melyet a munkáltató által kitöltött E 102 jelű nyomtatványon ad meg.

A foglalkoztatás helye szerinti tagállamban, jelen esetben Magyarországon, a vállalkozás javára történő munkavégzés rövid megszakítása nem jelenti a kiküldetés megszakítását. Amennyiben a munkáltató a kiküldetés végét követően ismételen ki kívánja küldeni, és a másik tagállamban a munkavégzés helye megegyezik az előző kiküldetés helyével, akkor a két kiküldetés folyamatosnak tekintendő. Az új nyomtatvány érvényességi ideje nem haladhatja meg az előző kiküldetés kezdetétől számított 12 hónapot.

Azonos tagállamba irányuló új kiküldetés csak akkor jöhet létre, ha az előző kiküldetéstől legalább 60 nap eltelt.

A közösségi jogból eredően, a szolgáltatásnyújtás szabadsága értelmében az EGT-tagállamban bejegyzett cég által alkalmazott, **harmadik állam állampolgárságával rendelkező munkavállalók, kiküldetés / kirendelés keretében történő magyarországi foglalkoztatása esetén sem kell munkavállalási engedélyt beszerezni.**

Ha az EGT-tagállamban bejegyzett cég, és így munkavállalóinak magyarországi tevékenysége nem egy időszakos szolgáltatás nyújtására irányul, hanem a körülményekből az tűnik ki, hogy a tevékenység folytatása, illetve a szolgáltatás nyújtása folyamatos vagy rendszeres jellegű, nem beszélhetünk a szolgáltatásnyújtás szabadságáról, és emiatt a külföldi munkavállalók magyarországi munkavégzése tekintetében az általános engedélyezési szabályok alkalmazandók.

5.4. Magyar állampolgárok külföldi munkavállalására vonatkozó kétoldalú egyezmények

Kétoldalú foglalkoztatási egyezmények

Az Európai Unióhoz való csatlakozás nemcsak a külföldi állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának újraszabályozását tette szükségessé, hanem tekintettel az irányadó közösségi jogra és a tagállamok – jelentős részben a nemzeti munkaerőpiacot védő - rendelkezéseire, megváltoztak a magyar állampolgárok külföldi munkavállalásra vonatkozó szabályok is. Mindemellett azonban érvényben maradtak bilaterális egyezmények, melyek

ezeken túl, egzaktul rögzített feltételek mellett továbbra is biztosítják a vendégmunkásként – például gyakornokként vagy szezonális munkavállalóként - való munkavégzés lehetőségét.

Németország

A 18-40 év közötti vendég munkavállalók foglalkoztatása az egyezmény alapján 1 éves időtartamú lehet, de meghosszabbítható 18 hónapig. Vendég munkavállalóknak az Egyezmény alapján azok tekintendők, akik szakmai képesítéssel rendelkeznek, és szakmai illetve nyelvi ismereteik tökéletesítése céljából átmeneti tevékenységet végeznek.

Mindemellett sor kerülhet németországi szezonális munkavállalásra is, melynek maximális időtartama 2005. január elsejétől évente 4 hónap, kivéve a vásári mutatványos ágazatot, ahol 1-9 hónapra lehet munkavállalási engedélyt kapni.

Luxemburg

Az Egyezmény értelmében gyakornok az a magyar állampolgár, aki szakmai és nyelvi ismeretei fejlesztése céljából meghatározott ideig a tanult foglalkozásának megfelelő állást tölt be Luxemburgban. A kérelmet azok a magyar állampolgárok nyújthatják be, akik már betöltötték 18. életévüket és a benyújtás időpontjában még nem múltak el 30 évesek, valamint büntetlen előéletűek. Követelmény még, hogy jól kell beszélni a hivatalos nyelvek (német, francia, angol) egyikét, valamint közép- vagy felsőfokú szakképesítéssel kell rendelkezni.

A fogadható gyakornokok száma naptári évenként nem haladhatja meg a 20 főt.

Svájc

Ezen Egyezmény szerint gyakornoknak minősül, aki rendelkezik szakmai végzettséggel, és életkora 18-30 év között van. A gyakornoki engedélyt 12 hónapra adják meg, amelyet legfeljebb 18 hónapig lehet meghosszabbítani. A kérelem benyújtásának itt is feltétele a 18 és 30 év közötti életkor, a büntetlen előélet, a magyar állampolgárság, a közép- vagy felsőfokú szakképesítés. Mindezeket túl ismerni kell a svájci hivatalos nyelvek egyikét (német, francia, olasz), valamint rendelkezni kell svájci munkaadóval kötött érvényes munkaszerződéssel.

Az engedélyezett létszám évi 100 fő.

Ausztria

Ebben az esetben a szakmai és nyelvi továbbképzést szolgáló gyakornoki foglalkoztatás időtartama legalább 6 hónap, legfeljebb 1 év, ami 18 hónapra hosszabbítható meg.

A munkavállalók számát az első évben 300 főben állapították meg, de évente egyeztetik a felek.

Mindemellett határmenti ingázók munkavállalására is van lehetőség a szerződők által megállapított létszámban.

Szlovákia

A Magyar Köztársaság Kormánya és a Szlovák Köztársaság Kormánya között, az állampolgárok kölcsönös foglalkoztatásáról létrejött Egyezmény értelmében a foglalkoztatás időtartama alapesetben 1 év lehet, de legfeljebb 1 évvel meghosszabbítható.

Szezonális munkák esetén 6 hónapra foglalkoztatható a munkavállaló.
Az első keretlétszám mindösszesen 1000 fő volt, de a szerződő felek évente egyeztetnek.

Csehország

Az Egyezmény szabályozza a Magyar Köztársaság területén állandó lakóhellyel rendelkező magyar állampolgárok és a Cseh Köztársaság területén állandó lakóhellyel rendelkező cseh állampolgárok cseréjére vonatkozó feltételeket, akik szakmai és nyelvi ismereteik bővítése érdekében átmenetileg a másik Szerződő Fél területén vállalnak munkát.

Gyakornokként a szakképesítéssel rendelkező és 18. életévüket betöltött 40 évnél nem idősebb munkavállalók foglalkoztathatóak. Az időtartam 1 év, amely fél évvel meghosszabbítható.

Az Egyezmény alapján évente 300 fő foglalkoztatására van lehetőség.

Románia

Az Egyezmény alapján, a kontingens évi 8000 munkavállalási engedély szezonális foglalkoztatásra, amelynek időtartama nem haladhatja meg a 6 hónapot.

Évente 700 fő gyakornok foglalkoztatására is sor kerülhet, azok körében, akik szakképzettséggel rendelkeznek és 18-35 év közötti életkorúaknak. A foglalkoztatás időtartama legfeljebb 12 hónap lehet, amely 1 alkalommal, 6 hónappal meghosszabbítható.

Franciaország

A Magyar Köztársaság Kormánya és a Francia Köztársaság Kormánya a szakmai gyakornokok cseréjéről írt alá Egyezményt 2000. májusában. A gyakornokcsere résztvevőinek száma éves szinten 300 fő. A csere keretében általában 1 év időtartamú fizetett szakmai tevékenység folytatására nyílik lehetőség, amely azonos munkáltató esetében egy alkalommal, 6 hónappal meghosszabbítható.

II. Nagyító alatt a magyar munkaerőpiac

Magyarország 2004. május 01-én csatlakozott az Európai Unióhoz. A megelőző években megtörtént a jogszabályok összehangolása, és már közvetlenül az ezredforduló után megkezdtuk a felkészülést arra, hogy a csatlakozás pillanatától kezdve aktívan részt vegyünk az Európai Foglalkoztatási Stratégia megvalósításában.

Foglalkoztatási prioritásainkat csatlakozásunkat követően először, az Európai Foglalkoztatáspolitikai Irányvonalakon alapuló, a Kormány által készített és a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete által véleményezett, Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv foglalta keretbe, melynek sarokpontjai voltak:

- a foglalkoztatási szint növelése,
- a munkaerőpiac rugalmasságának, a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodóképességének javítása,
- a társadalmi kirekesztődés, kirekesztés csökkentése.

A gazdasági szerkezet átalakulásának felgyorsulásával ehhez egyszerre kellett hatékony megoldásokat találni az aktuális problémákra és felkészülni arra, hogy a demográfiai helyzet, a gazdasági körülmények változása, a csatlakozás hosszabb távú folyamatai, a megszokottól gyökeresen eltérő megoldásokat követelnek.

A következő évben, már tagállami létünk idején, az Európai Tanács Integrált iránymutatásokat fogadott el, melynek legfőbb újdonsága volt, hogy a korábbi uniós gyakorlattól eltérően a gazdaságpolitikai és a foglalkoztatási iránymutatások nem külön-külön, hanem egyetlen dokumentumban szerepelnek. A magyar kormány az ebben foglaltakat figyelembe véve készítette el és nyújtotta be az Európai Biztosságnak 2005-ben a lisszaboni stratégia megvalósítását szolgáló Nemzeti Akcióprogramot a növekedésért és a foglalkoztatásért. A 2005-2008. közötti időszakra vonatkozó, 2006. szeptemberében felülvizsgált Nemzeti Akcióprogram kidolgozásának és az abban foglalt intézkedések végrehajtásának előrehaladásáról szóló jelentések elkészítésének mechanizmusa, a közösségi szakpolitikákban (foglalkoztatás, társadalombiztosítás) alkalmazott nyitott koordinációs mechanizmusnak megfelelően működik és a benne foglaltak szerint a 2010-ig terjedő időre vonatkozó foglalkoztatási stratégia a következő prioritásokra épül:

az aktív munkaerőpiaci politikák szerepének megerősítése

célzott támogatások a hátrányos helyzetűek foglalkoztatása érdekében

az egész életen át tartó tanulás támogatása

az oktatás minőségének, eredményességének és hatékonyságának javítása.

1. A magyar munkaerőpiac főbb jellemzői az EU mutatószámainak tükrében

A rendszerváltozással járó folyamatok, amelyek a munkaerőpiacot is alapvetően átalakították, mára lezajlottak, a gazdaság konszolidálódott. Az elmúlt évtizedben a magyar gazdaság alapvetően átalakult, korszerűsödött, ami a termelékenység évenkénti átlagos 3%-os növekedésében is kifejezésre jutott. A gazdasági mutatók alapján a magyar gazdaság integrálódott a világgazdaságba.

Az ezredfordulón a magyar gazdaság újabb átalakulási periódusba lépett. A világgazdasági dekonjunkció begyűrűző hatása felgyorsította a gazdaság szerkezetének átalakulását.

A korszerűsítés követelménye mind erősebben érvényesül, és ez számos ágazatban okoz foglalkoztatási gondokat, főként a kohászatban, a cipő-, textil- és ruhaiparban, a konzerviparban, a vasútnál, a postánál. Ez a folyamat egyaránt érinti mind a magyar, mind a hazánkban működő külföldi tulajdonú vállalatokat. A lassabban fejlődő, termelésük átalakítására, a technológia fejlesztésére képtelen cégek kénytelenek tevékenységüket szűkíteni, vagy megszüntetni. Egyes vállalatok létszámleépítése jelentős létszámmozgásokat okoz adott ágazatban és főként az érintett régióban.

Ugyanakkor folytatódik a munkaerő erőteljes cserélődése. Ez betanított munkások helyett a szakmunkások, technikusok iránti kereslet növekedését jelenti, és nem csak az ipari, hanem az üzleti-adminisztratív képzettségű, nyelveket jól beszélő munkaerő iránti kereslet emelkedését is. A fejlődő régiókban már fogytán van a megfelelő képzettségű munkaerő utánpótlása, egyes fizikai szakmákból jelentős munkaerőhiány van. A mezőgazdaság folyamatosan létszám kibocsátó ágazat, de évente visszatérően jelentős szezonális munkaerőhiánnyal küzd.

A magyar munkaerőpiacot, az ott lezajló folyamatokat – az uniós adatokkal összehasonlítva – a következő főbb mutatókkal írhatjuk le.

2006-ban a foglalkoztatottak létszáma, ha kismértékben is, de nőtt, így éves átlagban 3930 ezren minősültek foglalkoztatottnak, 29 ezerrel többen, mint az előző évben, és 325 ezerrel többen, mint a foglalkoztatottság szempontjából a mélypontot jelentő 1996-ban.

A foglalkoztatotti létszám-növekedés

- a munkavállalás szempontjából elsődlegesen szóba jövő 20–64 éves korosztály létszámának a növekedése (1995: 5979 ezer fő, 2006: 6207 ezer fő) és
- a nyugdíjkorhatár folyamatos emelése mellett következett be.

A nemzetközi összehasonlításban kitüntetett szerepet játszó mutató, a 15–64 éves korosztály foglalkoztatási rátája 2006-ban elérte az 57,3%-ot. Ez az EU-25 átlagától még mindig körülbelül 7 százalékpontos lemaradást jelent. A régi uniós tagországok közül csak Olaszország mutatója hasonló, és a 2004-ben csatlakozók közül Lengyelországé és Máltáé alacsonyabb ennél.

A foglalkoztatás javulását 2001 óta a munkanélküliek számának növekedése kíséri. 2006-ban a közel 13 ezres létszámnövekedés után éves átlagban 317 ezer fő tartozott ebbe a kategóriába, s a 7,5%-os munkanélküliségi ráta nagyjából az uniós átlagnak felel meg. Új vonása a hazai munkanélküliségnek, hogy 2004-ben a nők munkanélküliségi rátája elérte a férfiakét, azóta pedig folyamatosan meghaladja azt.

A foglalkoztatotti és a munkanélküli-létszám növekedéséből automatikusan következik, hogy csökken az inaktívok száma. A munkaerő-piaci aktivitás fokozódása ellenére a 15–64 éves korosztályba tartozókból 446 ezren úgy inaktívok, hogy már nem tanulnak nappali tagozaton, nem nyugdíjasok és gyermekgondozási ellátásban sem részesülnek. Az ily módon inaktív 177 ezer férfiből, illetve 269 ezer nőből munkanélküli-ellátást kap (de nem feltétlenül munkanélküli a munkaerő-felmérés kritériumai szerint) 79 ezer fő, míg 22 ezren (főleg nők) hozzátartozójuk gondozása címén ápolási díjban részesülnek. Emellett további 17 ezer fő kap

még árvaellátás, vagy más jogcímen valamilyen rendszeres – jöllehet alacsony összegű – pénzbeni juttatást.

A munkaerőpiac főbb mutatóinak alakulása, 2006-ban (éves átlag, ezer főben)

Népesség száma (15-64 éves)	6815,8
Foglalkoztatottak száma	3906,0
Munkanélküliek	316,5
Inaktívak	2593,3
Foglalkoztatási ráta %	57,3
Munkanélküliségi ráta %	7,5

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, Munkaerőpiaci helyzetkép 2006.

A gazdaság versenyképességének növekedéséhez, valamint a társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatóságához a munkaerő lényegesen nagyobb munkaerő-piaci részvétele szükséges. A foglalkoztatáspolitikai leg sürgetőbb feladata a munkanélküli (álláskereső) és inaktív rétegek visszavezetése a munkaerő-piacra a fejlődő gazdaság igényeinek megfelelő képzettség és készségek megszerzésének segítségével.

2. A foglalkoztatottság jellemzői

2.1. Nemek és életkor szerinti arányok

A foglalkoztatottak nemek szerinti arányát tekintve, azok 54,3 %-a férfi, 45, 7%-a nő volt 2006-ban.

Jellemző, hogy a magyar férfiak foglalkoztatási szintje még a dél-európai országokban élőkénél is alacsonyabb, míg a nők viszonylatában, az európai középmezőnyben helyezkedünk el.

A nők foglalkoztatást tekintve, jelentős az eltérés az uniós mutatóktól a részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában, tekintve, hogy az atipikusnak tekintett munkavállalási formák közül a részmunkaidős foglalkoztatás súlya – mint már több éve - nem változott Magyarországon. Az összes foglalkoztatott kevesebb, mint 4%-a dolgozott 2006-ban ily módon, többségükben idősebb – gyakran már nyugdíjasként munkát vállaló - nők.

A foglalkoztatottak korstruktúrájában az utóbbi években lényeges változás nem következett be.

A legfiatalabbak, a 15–19 évesek foglalkoztatottsága, nem kis részben a tanköteles kor 18 évre történő felemeléséből következően, marginális volt és maradt. A 20–24 évesek foglalkoztatása, ha enyhén is, de tovább csökkent, azaz a tanulással töltött idő, illetve a munkaerő-piaci átmenet időszaka esetükben is hosszabbodik, – ugyanakkor a tanulás melletti

rendszeres munkavégzés Magyarországon nem tipikus. Ezen korcsoport, azaz a 15–24 évesek foglalkoztatási rátája az uniós tagországok közül Magyarországon a legalacsonyabb (21,2%). Közvetlenül előttünk Bulgária (23%) és Lengyelország (23,5%) áll a rangsorban, míg a legmagasabb 66,2%-os ráta Hollandiát jellemzi. E korcsoport foglalkoztatási szintje azonban igen erősen függ attól, hogy a tanulás mellett a munkavégzésnek mennyire vannak hagyományai (korábban a tanulás ingyenessége jellemezte volt szocialista országokban ez egyelőre kevésbé vált gyakorlattá), illetve attól is, hogy erről a munkaerő-felmérés mennyire képes megbízható képet adni.

Növekedett viszont 2006-ban a 30–34 éves korosztályba tartozó férfiak és nők között foglalkoztatottak aránya. Az előbbieket foglalkoztatási rátája 87,7%-os, az utóbbiaké 62,9 %-os volt.

A foglalkoztatás enyhe bővülésének másik forrását az 50–54 éves nők, valamint az 55–59 éves férfiak jelentették. Esetükben a foglalkoztatási ráta 1, illetve 2 százalékponttal nőtt az előző évhez képest. 2006-ban az 50–54 éves népesség 69%-a, az 55–59 évesek közel fele, a 60–64 éveseknek viszont csak 13%-a volt foglalkoztatott. Magyarország esetében – a jelentős javulás ellenére – az 55–64 évesek foglalkoztatási rátája még mindig közel 10 százalékponttal marad el az EU-25 átlagától, míg a 15–64 éves népesség egészét tekintve hátrányunk ennél 3 százalékponttal kisebb.

2.2 A foglalkoztatás szektorok és ágazatok szerinti mutatói

Magyarországon a piacgazdaságra való áttérést követő gazdasági recesszió következtében erősen csökkent mind a mezőgazdaságban, mind az iparban foglalkoztatottak száma.

Az utóbbi 8 évben a mezőgazdaságban dolgozók részaránya egyre kisebb (1998-ban 7,4%, 2006-ban 4,9%), viszont az iparban a foglalkoztatottak száma 2001-ig emelkedett. A növekedés megtorpanásának egyik oka a technológia és technika fejlődéséhez kapcsolódó munkaerő-termelékenység emelkedése, ami a pótlólagos munkaerő-bevonás elmaradásával jár.

A termelőszektorok foglalkoztatási súlya fokozatosan csökken, ezzel párhuzamosan nő a különféle szolgáltatásoké, ami a növekvő lakossági igények kielégítését célozza. 2006-ban az ipari szektoron belül a feldolgozóiparban közel 5,4%-kal dolgoztak kevesebben, mint 1998-ban. A létszámváltozás elsősorban az élelmiszer, ital-, dohánygyártás és a textilárugyártás ágazatokat – többségében a nőket – érintette. Az építőiparban közel 40%-kal volt több a foglalkoztatott, ez a jelentős beruházásoknak (új lakások, utak építése) köszönhető.

A szolgáltatási szektoron belül a kereskedelem, javítás, valamint az ingatlanügyletek ágakban nőtt legnagyobb mértékben a foglalkoztatás (105,9 és 118,4 ezer fővel).

2.3. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetétele

A relatíve alacsony magyar foglalkoztatási ráta fő magyarázata a csak alapfokú iskolai végzettségűek igen nagyfokú inaktivitása, amely mindkét nemre és a munkaerőpiacon legaktívabbnak számító középkorosztályra is igaz. Kétségtelen az is, hogy e téren a tagországok közötti különbségek is igen jelentősek. Az alapfokú végzettségűek foglalkoztatási rátája Portugáliában a legmagasabb (66%), míg a legalacsonyabb Szlovákiában (14,5%), de a magyarországi érték (27,9%) is az öt legalacsonyabb egyike.

A középfokú végzettségűek foglalkoztatási szintje 60 és 80%, a felsőfokúaké pedig 80–90% között mozog. A felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási esélyei Magyarországon hasonlóak

az EU-25 átlagához (83,2%), a középfokú végzettségűeké pedig csak némileg kedvezőtlenebb.

A foglalkoztatási- és munkanélküliségi ráta legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2006

Legmagasabb iskolai végzettség	Foglalkoztatási ráta %	Munkanélküliségi ráta %
Kevesebb mint 8 osztály	9,3	42,6
Általános iskola	29,1	15,7
Szakiskola Szakmunkásképző	69,2	8,0
Gimnázium	45,1	6,9
Szakközépiskola	70,9	5,5
Főiskola	80,3	3,3
Egyetem	82,5	2,0
Összesen	57,3	7,5

Forrás: KSH Munkaerő-piaci helyzetkép 2006.

3. A keresetek alakulása

A jövedelmi szint, a keresetek változása kapcsán elmondható, hogy bár az alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 1990 óta havi 13.795.-Ft-ról 2006-ra 171.239.-Ft-ra – közel 12,5-szeresére - nőtt, nettó átlagkeresete pedig 10.317.-Ft-ról 110.896.-Ft-ra – 10,7 szeresére – emelkedett, a '90-es évek során az egyes keresőre számított reálpozíció folyamatosan elmaradt az 1990-estől. 1996 óta azonban folyamatosan javuló trend vette kezdetét, s így 2002-ben a mutató már meghaladta az 1990-es szintet. A növekedés folytatódott, a 2004. évben a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó nominális átlagkeresete már 145.700.-Ft volt, a fizikai foglalkozásúak 96.100.-Ft-ot, a szellemi foglalkozásúak 203.600.-Ft-ot kerestek.

A 2000-es évek elején bekövetkezett jelentős bérnövekedést két kormányzati bérintézkedés is érintette: a minimálbér 50 ezer forintra emelése, és a költségvetési szektorban a köztisztviselők, a fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak bérrendezése, valamint a közalkalmazottak 50%-os illetményemelése.

Ez utóbbi intézkedés jelentősen csökkentette a közszektor elmaradását a vállalalkozási szférához képest.

A 2007 első negyedéves alapmutatót vizsgálva további emelkedés látható: ezen időintervallumban a nemzetgazdaságban, teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 184.000.-Ft volt, ami az előző év azonos időszakához képest 7,1 %-os nominális emelkedést jelentett.

A magyar reálkereset növekedése hatására az EU országokban jellemző keresetekhez az összehasonlítható magyar keresetek közeledtek, bár a relatív különbségek mind a teljesítményekben, mind a keresetekben még igen nagyok.

A szektorális különbségekről elmondható, hogy a mezőgazdaság területén csupán az országos átlag 65,5 %-át érték el az átlagos bruttó keresetek. Az iparban az elmaradás 4-4,5 % körül alakult, míg a szolgáltató szektorban az országos átlagnál 7 %-kal magasabb béreket fizettek. Természetesen a szektorokon belül rendkívül jelentős eltérések tapasztalhatók, például a pénzügyi szolgáltatások ágban az országos átlag 2,4-szerese volt az átlagkereset, míg a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágban csak 60 %-a.

Az egyéni kereseteket legnagyobb mértékben differenciáló tényezők:

- az eltérő szintű iskolai végzettség,
- a betöltött munkakör szakképzettségi igénye, felelősségi szintje (vezetői vagy beosztotti munkakör), illetve
- a munkafeltételi tényezők (a munkakörülmények, a munka fizikai nehézsége).

Mindemellett hosszú időszakra visszanyúló tapasztalat, hogy hazánkban a férfi és női keresetek között a hasonló munkakörökben 10% körüli, illetve annál valamivel nagyobb eltérés mutatkozik a nők hátrányára.

A következő táblázatok bemutatják a foglalkozásonként jellemző kereseteket néhány olyan foglalkozásban, amelyben a foglalkoztatottak száma meghaladja a 2000 főt.

Foglalkozásonkénti kereset átlagok néhány felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásban, 2006

Foglalkozások	Kereset (Ft/hó/fő)
Jogász, jogtanácsos	364.476.-
Szoftverfejlesztő, informatikus	340.944.-
Közgazdász	408.458.-
Gépészmérnök	344.356.-
Természettudományi foglalkozásúak (egyéb)	280.339.-
Felsőfokú tanintézeti tanár	271.213.-
Középiskolai tanár	221.191.-
Általános iskolai tanár	194.392.-
Óvónő	176.362.-
Alkotóművészek	209.933.-
Általános orvos	216.985.-
Gyógyszerész	251.964.-
Társadalomtudományi foglalkozásúak (egyéb)	249.850.-

Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

Foglalkozásonkénti kereset átlagok néhány középfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásban, 2006

Foglalkozás	Kereset (Ft/fő/hó)
Humán erő-gazdálkodási ügyintéző	228.350.-
Raktározási, üzemeltetési ügyintéző	157.169.-
Pénzügyi és biztosítási ügyintéző	204.391.- 233.321.-
Igazgatási ügyintéző	157.200.-
Kereskedelmi ügyintéző	187.565.-
Élet- és vagyonvédelmi ügyintéző	151.583.-
Számviteli ügyintéző	210.559.-
Kulturális szervező munkatárs	152.689.-
Idegenforgalomban ügyintéző	152.286.-
Egészségügyi (általános) asszisztens	133.545.-
Ápolónők, ápolók	142.803.-
Szociális ápoló, gondozó	124.698.-

Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

Foglalkozásonkénti kereset átlagok néhány fizikai foglalkozásban, 2006

Foglalkozások	Kereset (Ft/hó/fő)
Vájár, segédvájár	293.748.-
Hőerőművi gépkezelő	245.942.-
Mozdonyvezető	213.954.-
Nyomdász	191.121.-
Forgácsoló	163.425.-
Gépjármű- és motorszerelő, - javító	136.414.-
Autóbuszvezető	157.231.-
Személygépkocsi vezető	135.299.-
Hegesztő, lángvágó	129.123.-
Villamossági szerelő	143.759.-
Darus	150.822.-
Raktárkezelő	128.371.-
Tehergépkocsi-vezető	102.835.-
Mezőgazdasági erőgépvezető, - kezelő	112.054.-
Szarvasmarha tenyésztő	107.297.-
Szállító- és rakodómunkás	106.189.-
Malomipari munkás	103.938.-
Húsfeldolgozó	101.380.-
Kőműves	90.322.-
Festő, mázó	92.425.-
Épületasztalos	91.762.-
Hivatalsegéd, kézbesítő	96.959.-
Szakács	100.440.-

Bolti pénztáros	94.963.-
Bolti eladó	84.061.-
Szabó, varrónő, modellkészítő	79.934.-
Cipész, cipőjavító	81.718.-
Sütő-, tésztaipari munkás, pék	102.091.-
Növénytermesztő	87.803.-
Portás	100.941.-
Háztartási alkalmazott	82.467.-
Konyhai kisegítő	85.852.-

Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

Az elérhető keresetek a munkahelyek területi elhelyezkedése szerint is jelentősen különböznek, különösen a versenyszférában.

Magyarország 7 régiója közül Közép-Magyarországon a legmagasabbak a keresetek. Ezen régióban a teljes kereset havi átlaga 210.132.-Ft volt 2006-ban, míg a legalacsonyabb keresettel – 141.091.-Ft – az Észak-alföldön dolgozók bírtak, aminél csupán 1.294 forinttal volt több a Dél-alföldön a kereset.

Jellemző még a kereseti arányokra, hogy versenyszférában a nagyobb létszámot foglalkoztató gazdálkodó szervezetek magasabb keresetet tudnak biztosítani. A külföldi tulajdonnal működő vállalatok valamennyi létszám-kategóriában kiemelkedő bért fizetnek.

4. A munkanélküliség jellemzői

A munkanélküliek száma mind a Központi Statisztikai Hivatal adatai, mind a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal adatai szerint az 1993. évi februári csúcsérték óta, amikor a KSH 547 ezer munkanélkülit és 12,5%-os munkanélküliségi rátát mért, - az éven belüli szezonális ingadozásoktól eltekintve – 2004-ig csökkent.

A tendencia-változást hozó 2004-ben a munkanélküliségi ráta az előző évi 5,9 %-ról 6,1%-ra emelkedett, a munkanélküliek száma éves átlagban 253 ezer fő volt, 8 ezerrel több, mint 2003-ban.

Két évvel később, 2006-ban a 15–64 évesek közül már átlagosan 317 ezer fő volt munkanélküli, mintegy 13 ezerrel többen, mint az előző évben. (A növekedés mértéke az adathoz tartozó hibahatáron belül volt). A munkanélküliségi ráta 0,3 százalékponttal 7,5%-ra emelkedett. A nők munkanélküliségi rátája immár második éve meghaladja a férfiakét, 2006-ban a nőkre jellemző érték 7,8%, férfiakra jellemző 7,2% volt.

Magyarország munkanélküliségi rátáját tekintve jelenleg az uniós országok középmezőnyében helyezkedik el. A mutató értéke 2006-ban Lengyelországban és Szlovákiában volt a legmagasabb, annak ellenére, hogy előző év azonos időszakához képest e két országban jelentős javulás következett be (Lengyelországban 4, Szlovákiában 2,7 százalékponttal csökkent a munkanélküliségi ráta). Nőtt a munkanélküliség Nagy-Britanniában (0,8 százalékponttal), Belgiumban és Franciaországban (0,3, illetve 0,2százalékponttal). Legkedvezőbb helyzetben e téren továbbra is Hollandia, Dánia és Ciprus

van. A 25 tagország átlagos, 8,3%-os munkanélküliségi rátája 0,8 százalékponttal volt alacsonyabb 2006-ban, mint 2005 azonos időszakában.

4.1. Iskolai végzettség szerinti adatok

Az alapfokú végzettséggel rendelkező 15–64 évesek munkanélküliségi rátája a legmagasabb (16,2%), ennél lényegesen alacsonyabb a középfokú (6,6%) és a felsőfokú végzettségűek mutatója (2,6%).

Az uniós átlag is ennek a sorrendnek megfelelő: legrosszabb eséllyel az alapfokú végzettségűek indulnak a munkaerőpiacon, a 25 tagország átlagában 11,8% a ráta.

4.2. Kor szerinti adatok

a) Ifjúsági munkanélküliség

A 15–24 éves korosztályba tartozók gazdasági aktivitása az elmúlt évek tendenciájának megfelelően tovább csökkent (2006-ban 26,8% volt), amelyben jelentős szerepet játszik az oktatási, képzési idő meghosszabbodása. E korcsoporthoz 64,1 ezer munkanélküli tartozott, 2,8 ezerrel kevesebb, mint előző évben.

A fiatalok munkanélküliségi rátája 2006-ban 0,3 százalékponttal, 19,1%-ra mérséklődött. Minden harmadik fiatal munkanélkülinek legfeljebb általános iskolai végzettsége volt, esetükben a munkanélküliségi ráta 31,8%. Azok a fiatalok, akik nem tudtak részesei lenni az elmúlt éveket jellemző oktatási expanzióknak, és szakirányú iskolai végzettség nélkül léptek ki a munkaerőpiacra, jellemzően hosszan tartó álláskereséssel számolhatnak. A 15–24 éves munkanélküliek több mint egyharmada (38,4%) tartósan munkanélküli volt, azaz már legalább egy éve keresett munkát.

b) Az idősebb korosztály munkanélküliségi adatai

A nyugdíjkorhatár folyamatos emelése az 55–64 évesek munkanélküliségi rátáját nem befolyásolta (2005-ben és 2006-ban egyaránt 3,9% volt), és az ilyen korú munkanélküliek létszáma is alig változott (15,9 ezerről 16,6 ezerre nőtt), de legalább egy éve keresett már munkát minden második idősebb munkanélküli (8,7 ezer fő).

A munkanélküliség alacsony szintje esetükben azzal függ össze, hogy az ilyen korúak állásvesztés esetén a bizonytalanságot jelentő munkanélküliség helyett inkább az egészségügyi-társadalombiztosítási ellátórendszerbe próbálnak menekülni.

4.3. Regionális különbségek

Magyarország egyes területei (közigazgatásilag az ország 19 megyére és a fővárosra, illetve 7 régióra oszlik) között történelmileg kialakult, meglehetősen nagy fejlettségbeli különbségek vannak. Fontos szerepe volt ebben a piacgazdasági átalakulás időszakában a mezőgazdaság és az ipar válság-gazdasági gyors leépülésének, valamint annak, hogy az eltérő infrastrukturális, gazdaság- és munkaerő-szerkezeti adottságok, valamint a külföldi tőke letelepedésének regionális különbségei miatt a gazdasági növekedés is területenként differenciáltan indult meg.

Így a munkanélküliség és a foglalkoztatottság területi különbségei változatlanul számottevőek.

A 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása megyék és régiók szerint, 2006

Területi egység	Foglalkoztatottak (1000 fő)	Munkanélküliek (1000 fő)	Foglalkoztatási ráta %	Munkanélküli ráta %
Budapest	740,7	37,8	64,1	4,9
Pest megye	488,6	28,8	60,7	5,6
Közép-Magyarország	1229,3	66,6	62,7	5,1
Fejér megye	179,4	9,4	61,8	5,0
Komárom–Esztergom megye	133,7	10,8	61,4	7,5
Veszprém megye	150,6	9,8	60,9	6,1
Közép-Dunántúl	463,7	30,0	61,4	6,1
Győr-Moson-Sopron megye	186,1	8,4	61,9	4,3
Vas megye	112,5	9,1	62,4	7,5
Zala megye	127,7	8,6	64,4	6,3
Nyugat-Dunántúl	426,3	26,1	62,8	5,8
Baranya megye	145,7	12,1	54,6	7,7
Somogy megye	112,7	12,9	51,0	10,3
Tolna megye	91,2	9,7	55,4	9,6
Dél-Dunántúl	349,6	34,7	53,6	9,0
Borsod-Abaúj- Zemplén megye	234,7	32,1	49,0	12,0
Heves megye	111,6	11,3	52,1	9,2
Nógrád megye	74,8	8,8	52,4	10,5
Észak-Magyarország	421,1	52,2	50,4	11,0
Hajdú-Bihar megye	195,8	20,0	52,8	9,3
Jász-Nagykun-Szolnok megye	146,3	15,7	53,8	9,7
Szabolcs-Szatmár- Bereg megye	184,9	29,4	47,6	13,7
Észak-Alföld	527,0	65,1	51,1	11,0
Bács-Kiskun megye	195,2	20,4	54,2	9,5
Békés megye	130,4	11,1	50,7	7,8
Csongrád megye	163,4	10,3	57,6	5,9
Dél-Alföld	489,0	41,8	54,3	7,9

Forrás: KSH Munkaerő-piaci helyzetkép 2006.

A régiók foglalkoztatási és munkanélküliségi rátáinak különbségei nemzetközi összehasonlításban nem túlságosan nagyok, azonban a régiók szintjén végzett elemzések nem adnak valós képet a helyi munkaerőpiacok állapotáról, mivel a munkaerőpiac viszonylag kis méretű, zárt helyi munkaerőpiacokra szegmentálódik. A regionális különbségek döntő része a megyék, de még inkább a kistérségek, illetve a települések között található.

Stabil, rövidtávon alig orvosolható okok húzódnak meg a munkanélküliség regionális különbségei mögött: a bérekhez képest igen magas közlekedési költségek (vállalhatósága jelentős mértékben az iskolai végzettség függvénye), a lakáspiaci viszonyok, a bérlakások hiánya, a képzettségek jelentős területi eltérései, a roma kisebbség térbeli elhelyezkedése, stb. Bár az ágazatok, munkakörök közötti bérkülönbségek Magyarországon nagyobbak az európai átlagnál, a regionális eltérések szerények.

A foglalkoztatás regionális különbségeit növeli, hogy létszámbővülés elsősorban a külföldi tulajdonú vállalatoknál következett be, amelyek előnyben részesítik az urbanizáltabb, a nyugati határhoz közelebb fekvő, magasabb termelékenységű, képzetesebb munkaerővel rendelkező térségeket. Az ország kevésbé fejlett területeire érkező - gyakran jelentős összegű - munkaerő-piaci, területfejlesztési támogatások csak akkor érik el céljukat, ha egy szélesebb körű kibontakozási folyamathoz tudnak kapcsolódni.

4.4. Tartósan munkanélküliek

A 2006. évben a munkaerőpiaci szempontból legrosszabb helyzetben lévő tartósan munkanélküliek száma 144 ezer fő volt, azaz ennyien kerestek 1 éve, vagy annál régebben munkát (ebből a nők aránya 47,2 % volt).

A tartósan munkanélküliek aránya – a fentebb már említettek szerint - a fiatalok között is igen magas, aminek az az alapvető oka, hogy a pályakezdők még mindig jelentős része szakképzetlenül, vagy nem a piaci igényeknek megfelelő képzettséggel lép ki az oktatásból a munkaerőpiacra, a szakképzettséggel, diplomával rendelkezők képzettségi szerkezete viszont eltér a munkaerőpiac igényeitől. Nehezíti elhelyezkedésüket az is, hogy a munkáltatók elsősorban a már gyakorlattal rendelkező munkavállalókat alkalmazzák, és nehezen vállalják fel a pályakezdők betanítását, képzését.

4.5. A roma munkanélküliség

További, és csak hosszú távon megoldható problémát jelent a cigány kisebbség munkaerő-piaci helyzete, amelyről azonban az Adatvédelmi törvény rendelkezései okán, pontos adatok nem állnak rendelkezésre.

Körükben igen magas az inaktivitás. A szociológiai becslések szerint csak minden ötödik munkaképes korú cigánynak van kereső foglalkozása, a cigányság munkanélküliségi rátája pedig mintegy három-négyszerese a nem cigány lakosságnak.

A romák munkaerő-piacról való kiszorulását elsősorban alacsony iskolázottságuk és szakképzetlenségük okozza, valamint az, hogy nagy részük munkalehetőséget nem biztosító kis településen él.

III. A munkanélküliség kezelése

1. Álláskeresők, álláskeresési támogatások

A magyar munkanélküli ellátórendszer egyik fontos alapelve az, hogy álláskeresési támogatásban csak az állami foglalkoztatási szerv (azaz a regionális munkaügyi központ kirendeltsége) által nyilvántartott álláskereső részesülhet. Álláskeresőnek - egyéb feltételek mellett - az tekinthető, aki amellett, hogy (újból) el akar helyezkedni, ezért maga is aktívan keres állást, minden tőle elvárhatóat megtesz annak érdekében, hogy munkahelyet találjon, és ezért szorosan együttműködik a munkaügyi központtal, elfogadja a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot. Az egyén aktív munkakeresése az álláskereső fogalmának meghatározó feltétele.

Az aktív álláskeresés módját az álláskereső és a munkaügyi kirendeltség megállapodása rögzíti, illetve rögzítheti. Ha az álláskereső álláskeresési támogatásban (álláskeresési járadékban, álláskeresési segélyben) vagy – a munkaügyi központtal történő együttműködés mellett - rendelkezésre állási támogatásban részesül, az álláskeresési megállapodás megkötése kötelező. Egyéb esetekben álláskeresési megállapodás azzal az álláskeresővel köthető, akinek az együttműködési kötelezettségét célszerű írásbeli megállapodásban rögzíteni.

Ha álláskeresési megállapodás megkötésére kerül sor, az álláskeresőnek meghatározott időközönként számot kell adni arról, hogy mit tett a sikeres elhelyezkedése érdekében. Az álláskeresési megállapodás az álláskereső és a munkaügyi kirendeltség közös dokumentuma, melyben meghatározzák azoknak az egymásra épülő tevékenységeknek a sorozatát, amelyek elősegítik a munkaerőpiacra történő visszakerülést, és amelynek meghatározó tartalmi eleme az egyén intenzív közreműködése az önálló álláskeresésben. A munkaügyi központ munkatársainak minél több foglalkoztatási lehetőség feltárásával, munkaerő-közvetítéssel, tanácsadással, a munkaerőpiaci információk széles körével, országosan egységes álláshely és álláskereső adatbank működtetésével, a munkaerőpiaci információk önkiszolgáló rendszerben történő biztosításával kell elősegíteni az aktív álláskeresést.

Természetesen az Állami Foglalkoztatási Szolgálat - lehetősége szerint - segítséget nyújt mindenkinek, aki hozzá fordul. De „álláskeresőnek” azt tekinti, aki valóban munkaképes és munkára kész, és belátható időn belül el tudja kezdeni a munkát.

A következőkben tekintjük át a foglalkoztatási törvény (1991. évi IV. tv) és a kapcsolódó jogszabályok releváns rendelkezéseit.

1.1. Ki minősül álláskeresőnek?

Álláskereső az a személy, akinek nincs állása és szeretne elhelyezkedni, s elhelyezkedése érdekében együttműködik a regionális munkaügyi központ lakóhelye, tartózkodási helye, vagy szálláshelye szerint illetékes kirendeltségével, valamint megfelel a reá irányadó jogszabályi feltételeknek.

A foglalkoztatási törvény szabályai szerint álláskereső az a személy, aki

1. a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
2. oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
3. öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül és

4. az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
5. elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit
6. az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

A szabad mozgás és beutazás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény alapján szabad beutazási és tartózkodási joggal rendelkező személy (EGT állampolgár és hozzátartozója) álláskeresőként akkor is nyilvántartásba vehető, ha Magyarországon csak engedély alapján végezhet munkát

Az álláskereső státusz törvényi feltételeként meghatározott együttműködési kötelezettségét az érintett személy akkor teljesíti, ha

- kéri az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, és
- az állami foglalkoztatási szervnél az általa meghatározott időpontban, de legalább háromhavonta jelentkezik, és
- az álláskereső státuszát meghatározó törvényi feltételekben bekövetkezett változást - azok bekövetkezésétől számított 8 napon belül - bejelenti az állami foglalkoztatási szervnek, és
- maga is aktívan keres munkahelyet, és
- az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott munkaerő-piaci szolgáltatást, valamint az állami foglalkoztatási szerv által támogatott képzési lehetőséget elfogadja, illetőleg igénybe veszi,
- részt vesz a megfelelő munkahelyhez jutást elősegítő munkaerő-piaci programban,
- a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadja.

Aktív munkahelykeresőnek az a személy tekinthető, aki 30 napon belül képes és kész munkába állni a kirendeltség által felajánlott megfelelő munkahelyen, vagy az önmaga által talált olyan munkahelyen, ahol a heti munkaidő eléri a legalább 16 órát.

Ki minősül pályakezdő álláskeresőnek?

Az álláskeresők egy speciális csoportját képezik a pályakezdő álláskeresők, akiknek az álláskereső fogalmán túl egyéb speciális feltételeknek is meg kell felelniük.

Pályakezdő álláskereső a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – be nem töltött, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkező, az állami foglalkoztatási szerv (regionális munkaügyi központ kirendeltsége) által nyilvántartott álláskereső, feltéve, ha álláskeresői támogatásra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot.

Nem tekinthető pályakezdő álláskeresőnek az, aki terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül, vagy előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, illetve elzárás büntetését tölti.

Mit tartalmaz az álláskeresői megállapodás?

Az álláskeresői támogatásban (álláskeresői járadékban, álláskeresői segélyben) vagy – a munkaügyi központtal történő együttműködés mellett - rendelkezésre állási támogatásban

részesülő álláskeresővel a munkaügyi kirendeltségnek minden esetben álláskeresési megállapodást kell kötnie. Egyéb esetekben álláskeresési megállapodás azzal az álláskeresővel köthető, akinek az együttműködési kötelezettségét célszerű írásbeli megállapodásban rögzíteni.

Az álláskeresési megállapodásban az álláskereső és a kirendeltség közösen határozzák meg az álláskereső mielőbbi munkához jutását elősegítő feladatokat, illetve kötelezettségeket.

Az álláskereső alapvető feladata, hogy önállóan, a különböző információs forrásokat (pl.: újsághirdetések, interneten meglévő állásajánlatok, pályázatok stb.) folyamatosan kísérelje figyelemmel, álláshelyet a foglalkoztatók megkeresésével (pl.: személyesen, írásban, telefonon, interneten stb.) maga is tárjon fel.

Az álláskeresési megállapodás része az is, hogy a kirendeltség milyen információkkal, munkaerőpiaci szolgáltatásokkal segítheti az álláskeresőt.

A kirendeltség és az álláskereső a megállapodásban meghatározzák az álláskereső által keresett munkahely főbb jellemzőit, az álláskereső kirendeltségen történő jelentkezéseinek gyakoriságát. Az álláskeresési megállapodás az álláskereső és a kirendeltség között létrejött jogviszony írásos dokumentuma, amelyben foglaltak mindkét fél részére kötelezőek.

Az álláskeresési megállapodásban foglaltak teljesítését a kirendeltség az álláskeresővel közösen értékeli. Az értékelés keretében az álláskeresőnek számot kell adni az álláskeresési megállapodásban vállalt kötelezettségeinek teljesítéséről. Fel kell tárni az álláskeresés eredménytelenségének okait, továbbá azt, hogy az álláskeresés keretében szerzett tapasztalatokra is figyelemmel a kirendeltség, illetőleg az álláskereső részéről milyen tevékenységre van szükség.

Az álláskeresési megállapodást a kirendeltség és az álláskereső közös megegyezéssel módosíthatja, ha az álláskereső a kötelezettségeit a körülményeiben, az álláskeresési megállapodás megkötését követően bekövetkezett változás miatt, a megállapodás szerint nem tudja teljesíteni, vagy egyébként az álláskeresésnek a megállapodásban meghatározott módját módosítani szeretné. A megállapodás csak az abban foglaltak teljesítésével kapcsolatos értékelést követően módosítható.

1.2. Álláskeresési támogatások

Az álláskeresési támogatások három fő típusát határozhatjuk el:

- az álláskeresési járadékot,
- az álláskeresési segélyt és
- a költségtérítést.

Az álláskeresési járadék

Az álláskeresési járadék vegyes típusú, biztosítási és szociális elemeket is tartalmazó támogatás, amely a szociális biztonság javítása mellett erősíti a biztosítási elvet, emellett fokozottan ösztönöz az állások felkutatására és a munkahelyek, munkaalkalmak elfogadására. Ezt részben azzal kívánja elérni, hogy az ellátás mértéke az idő előrehaladtával fokozatosan csökken.

A járadék - több más feltétel egyidejű fennállása esetén - annak az álláskeresőnek állapítható meg, aki a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap jogosultsági idővel rendelkezik. Tekintettel arra, hogy egy járadéknapra jogosultsághoz öt nap jogosultsági idő (amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző négy év alatt munkaviszonyban töltött, vagy egyéni, illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett) szükséges, az álláskeresési járadék folyósításának legrövidebb időtartama 73 nap, míg leghosszabb időtartama 270 nap.

A gyakorlati tapasztalatok bizonyítják, hogy a munkanélküliség első hónapjaiban jóval nagyobb az esély az újbóli elhelyezkedésre, mint a tartós munkanélküliség esetén. Erre figyelemmel a foglalkoztatási törvény az álláskeresési járadék folyósítási idejét két szakaszra bontja:

Az első szakaszban, amelynek időtartama a folyósítási idő fele, de legfeljebb 91 nap, az álláskeresési járadék összege a járadékalap (az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben elért, munkaerő-piaci járulék alapja havi átlagos összege) 60 százaléka, fix összegű alsó és felső határ mellett. A járadék alsó határa a kötelező legkisebb munkabér 60 százaléka, a felső határ pedig a kötelező legkisebb munkabér 120 százaléka.

A második szakasz időtartama a hátralévő jogosultsági napok száma, legfeljebb 179 nap. A járadék mértéke ebben a szakaszban egységesen a kötelező legkisebb munkabér 60 százaléka.

(Ha a korábbi átlagkereset a járadék alsó határánál alacsonyabb, a járadék összege mindkét szakaszban megegyezik az átlagkeresettel.)

A járadék folyósításának kezdő napja az álláskeresőnek a munkaügyi központnál történő jelentkezésének a napja. Ettől eltérően, ha munkaviszonyt a munkavállaló rendes, illetve a munkaadó rendkívüli felmondással szüntette meg, az álláskeresési járadék a munkaviszony megszűnését követő 90 nap elteltével folyósítható feltéve, hogy a folyósításához szükséges feltételeknek az álláskereső megfelel.

Mikor kell az álláskeresési járadék folyósítását szüneteltetni?

Ha az álláskereső:

- terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül, az ellátás folyósításának időtartamára,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti kivéve, ha a szabadságvesztés-büntetést pénzbüntetés átváltoztatása miatt állapították meg,
- közhasznú munkavégzése alatt,
- rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat, feltéve, hogy ezt előzetesen bejelentette a munkaügyi központnak,
- keresetpótló juttatásban részesül, és az
- alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés idejére.

Ha az álláskeresési járadék folyósítása szünetelésének oka megszűnik, és fennállnak az álláskeresési járadékra való jogosultság feltételei, az álláskeresési járadékot tovább kell folyósítani.

Mikor kell az álláskeresési járadék folyósítását megszüntetni?

Ha az álláskereső:

- kéri,
- álláskeresési járadékban részesül, és törlik a nyilvántartásból,
- öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra válik jogosulttá,
- keresőtevékenységet folytat, kivéve, ha az 90 napnál rövidebb időtartamú, és azt előzetesen bejelentette a munkaügyi központnak,
- 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.

Mire jogosult az álláskereső elhelyezkedése esetén?

Az álláskereső elhelyezkedését ösztönözi az a rendelkezés, amely szerint, ha az álláskeresési járadék folyósításának ideje alatt teljes, vagy legalább napi négy órás határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesít, és munkaviszonya folyamatosan fennáll, kérelmére a járadékfolyósítási időből még fennmaradó időtartamra járó juttatás összegének 80 %-át (ha a munkaviszonyt a folyósítási idő első szakaszában létesítették), vagy 30 %-át (ha a munkaviszonyt a folyósítási idő második szakaszában létesítették) egy összegben ki kell fizetni. Ebben az esetben a folyósítási időből még fennmaradó időtartamot úgy kell tekinteni, mintha az álláskereső az álláskeresési járadék folyósítási idejét kimerítette volna.

Az álláskeresési segély

Az álláskeresési segélynek három speciális típusa van, melyek a kötelező legkisebb munkabér 40 százalékának megfelelő mértékű juttatás folyósítása mellett, eltérő alanyi kör támogatását szolgálják.

Az első típus annak az álláskeresőnek jár, aki legalább 180 napig álláskeresési járadékra volt jogosult, de a járadék folyósítási idejét kimerítette. Az álláskeresési segély ezen típusának folyósítása iránti kérelmet az álláskeresési járadék megszüntetésétől számított 30 napon belül kell benyújtani. A folyósítási időtartam fő szabály szerint 90 nap, de ha az álláskereső a kérelem benyújtásának időpontjában az 50. életévét betöltötte, az álláskeresési segély folyósítása 90 nappal meghosszabbodik.

A második típus azon álláskereső részére állapítható meg, aki álláskeresési járadékra nem jogosult, de az álláskeresővé válását megelőző négy évben legalább 200 nap jogosultsági idővel rendelkezik. A folyósítási idő 90 nap.

A harmadik típusra jogosult az az álláskereső, akinek maximum 5 éve hiányzik a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez a segély iránti kérelem benyújtásának időpontjában. További feltételei, hogy az álláskeresési járadékban legalább 140 napig részesüljön, és a járadék folyósítási idejének kimerítését követő három éven belül betölti a rá vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárt, továbbá rendelkezzen az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel. A támogatás a nyugdíjjogosultság megszerzéséig folyósítható.

A segélyezési rendszertől természetesen kevésbé várható el, hogy „munkára ösztönözzön”, de az igen, hogy az ellenösztönző hatása minimális legyen. Ehhez az is szükséges, hogy a munkavállalás ne jelentse automatikusan a segély azonnali elvesztését. Ezért az álláskeresői segély folyósítása alatt megengedett az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés, de eltérően a járadékfolyósítás alatt végzett alkalmi munkavállalástól, az ebből származó kereset a segély folyósítását nem befolyásolja. Ettől eltekintve az álláskeresői segély megszüntetésének és szüneteltetésének szabályai többségében megegyeznek az álláskeresői járadék megszüntetésének és szüneteltetésére vonatkozó szabályozásával. Ettől csupán a nyugdíjkorhatárhoz közelállók esetében tartalmaz eltérő szabályozást a törvény. Ebben az esetben ugyanis kereső tevékenység folytatása az álláskeresői segélynek nem a megszüntetését, hanem a szüneteltetését eredményezi. Ennek indoka, hogy megszüntetés esetében az álláskeresői segélyt újból meg kellene állapítani, amely az idő múlására figyelemmel, a jogosultsági feltételek elvesztéséhez vezethetne.

A költségtérítés

A költségtérítés keretében az álláskeresőnek az álláskeresői támogatás megállapításával, az álláskeresői megállapodásban foglaltak teljesítésével kapcsolatos – az álláskeresői megállapodásban előzetesen rögzített –, valamint a munkahelykereséssel kapcsolatos (ideértve a lakóhelytől a munkaügyi kirendeltséghez történő oda- és visszautazást, valamint a munkaügyi központ által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazást is), tömegközlekedési eszköz igénybevétele felmerült indokolt helyközi utazási költségeit a munkaügyi központ kirendeltsége megtéríti. A jogszabály által meghatározott kivételes esetekben az álláskereső részére az indokolt helyi utazási költségek is megtéríthetők.

A költségtérítés igénylése és ügyintézése az álláskeresőt nyilvántartó kirendeltségen történik.

2. Munkaerőpiaci szolgáltatások

A munkaerőpiaci szervezet a munkahelykeresést, a munkához, valamint megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartását szolgáltatások nyújtásával is elősegíti.

A szolgáltatásokat három fő csoportba sorolhatjuk:

- információt nyújtó szolgáltatások,
- tanácsadás jellegű szolgáltatások, valamint
- munkaközvetítés,

melyek mellett 2008. évben, jogilag szabályozottan is megjelent a palattán a mentori szolgáltatás, mint speciális formáció.

2.1. Az információnyújtás során – mely történhet önállóan vagy tanácsadás, állásbörze, munkaközvetítés keretében is – az érdeklődők a munkaerőpiac helyzetéről, a munkaerőpiaci szervezet által nyújtható foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, az álláskeresői

támogatások igénybevételének feltételeiről, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokról kaphatnak tájékoztatást.

2.2 A mind egyéni, mind csoportos formában megvalósítható tanácsadások formái a következők.

A munkatanácsadás célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.

Kapcsolódó szolgáltatás lehet az álláskeresési tanácsadás, melynek során az egyéni tanácsadás mellett álláskeresési technikák oktatásával, álláskereső klub működtetésével azoknak az elhelyezkedéséhez nyújtanak segítséget, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel. A szolgáltatások és a támogatások mint az azonos munkaerőpiaci célt szolgáló különböző eszközök kapcsolódásának példája az álláskereső klub, melyben való részvételhez – meghatározott feltételekkel – keresetpótló juttatás nyújtható.

A pályatanácsadás a pályaválasztás, pályamódosítás elősegítését szolgálja, az egyén érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása mellett.

A rehabilitációs tanácsadás keretében a tanácsadás különböző formái a megváltozott munkaképességű személyek speciális helyzetére - képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe nem közvetíthetők - figyelemmel nyújthatók.

A tanácsadásokhoz, továbbá a munkaerőpiaci képzéshez kapcsolódóan - amennyiben arra a szolgáltatás céljának elérése érdekében szükség van -, pszichológiai tanácsadásra is lehetőség van. Ez a tanácsadási forma segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket.

A tanácsadások egyéni tanácsadói beszélgetés, csoportos tanácsadás, strukturált csoportfoglalkozás, érdeklődés-, érték-, képesség- és személyiségvizsgálat, pályaismeret bővítése útján valósulhatnak meg.

2.3. A munkaügyi központ mentori szolgáltatás igénybevételét biztosíthatja az álláskereső vagy a munkaügyi központ más szolgáltatását igénybevevő, illetőleg a munkaügyi központtól támogatásban részesülő személy számára, ha a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, az állami vagy más szervekkel való kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége. A mentori szolgáltatást a jogszabály által előírt szakmai végzettséggel rendelkező mentor nyújtja.

A munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók támogatása

A fentiek szerinti információs- és tanácsadási tevékenységet nemcsak a munkaügyi szervezet munkatársai végzik, hanem **olyan személyek, szervezetek is, akik ezen munkaerőpiaci**

szolgáltatások nyújtásához, miután megfeleltek a jogszabályi feltételeknek – például a tárgyi és a személyi elvárásoknak - a munkaügyi központoktól pályázati eljárás keretében, támogatásban részesültek.

A legfeljebb 3 évre adható, vissza nem térítendő támogatás összegét, az egyes tevékenység-típusokra vonatkozó, jogszabály által meghatározott költségnormák figyelembe vételével állapítják meg.

2.3. A munkaügyi központok kirendeltségei alapszolgáltatásként végzik a munkaközvetítést, melynek célja a munkát keresők – tehát nemcsak az álláskereső, hanem más közvetítést kérő személyek is, pl. munkaviszonyban állók - és a munkát kínáló találkozásának elősegítése.

A kirendeltség a munkaközvetítés keretében a kínálati oldalon személyes beszélgetést folytat a munkát keresővel, amelynek során feltárja a foglalkoztatással kapcsolatos, valamint az azt akadályozó körülményeit – szükség esetén megfelelő szolgáltatás igénybevételét tanácsolja -, továbbá tájékoztatja őt a számára megfelelő munkalehetőségek fő jellemzőiről.

A hatékony közvetítés alapfeltétele a keresleti oldal, azaz a munkáltatók munkaerőigényének pontos ismerete, ezért a munkaügyi szervezet folyamatos kapcsolatot tart az álláskínálókkal. Ezen kapcsolat egyik alappillére a foglalkoztatási törvény által előírt kötelezettsége a munkaadónak, mely szerint munkaerőigényéről és annak megszűnéséről folyamatosan tájékoztatnia kell az illetékes munkaügyi központot, segítve ezzel az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkáját. A magyar munkaerőpiac működésének sajátossága azonban, hogy az állások viszonylag kisebb hányadát (egykes becslések szerint mindössze 30 %-át, más megközelítések szerint 50-60 %-át) jelentik be a munkaadók, ezért a kirendeltségek nagy hangsúlyt fektetnek az állásfeltáró tevékenységre és a munkáltatói kapcsolattartásra.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett állások adatbázisa megtalálható a világhálón is, a www.afsz.hu honlapon.

Meg kell jegyezni, hogy Magyarország uniós csatlakozása óta, ha a munkáltató úgy nyilatkozik, hogy az álláshely hirdethető, akkor az állásajánlat az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) hálózatán is megjelenik és arra a külön törvényben meghatározott szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy is közvetíthető.

A munkaközvetítés célja és egyben utolsó mozzanata a munkaerőpiaci szervezet azon tevékenysége, mellyel megfelelteti, „párosítja” a keresleti és a kínálati oldal elvárásait, azaz elősegíti a munkát keresők és az álláskínálók találkozását annak érdekében, hogy közöttük foglalkoztatásra irányuló jogviszony jöjjön létre.

Ezen tevékenység során a kirendeltségnek törekednie kell arra, hogy a munkát kereső számára feltárja és felkínálja a szakképzettségének, szakmai gyakorlatának, s egyéb körülményeinek megfelelő foglalkoztatási lehetőségeket, továbbá arra, hogy az álláskínálók részére a munkaerőigénynek megfelelő álláskereső személyek kerüljenek kiválasztásra és közvetítésre. A munkaközvetítés egyéni és csoportos formában valósulhat meg.

A munkaerőpiaci szervezeten kívül munkaközvetítést végezhetnek magán-munkaközvetítők is, ha a vonatkozó jogszabályban előírt feltételekkel rendelkeznek és az illetékes munkaügyi központ nyilvántartásában szerepelnek.

A munkaügyi központok által vezetett nyilvántartás nyilvános, így a munkát keresők meggyőződhetnek arról, hogy az a magán-munkaközvetítő, mellyel kapcsolatba kerültek szerepel – e abban. (A magán-munkaközvetítők adatbázisa szintén elérhető a www.afsz.hu

honlapon, de információi a munkaügyi központok időszakos adatszolgáltatásán alapulnak, nem napi frissítésűek.)

Garanciális szabály, hogy a magán-munkaközvetítők a munkát kereső személytől díjat, költséget nem igényelhetnek.

3. Foglalkoztatást elősegítő támogatások

A foglalkoztatási törvényen (1991. évi IV. tv.) alapuló munkaerőpiaci támogatási rendszer az aktív foglalkoztatáspolitikai követelményét fogalmazza meg azzal a szabállyal, amely elsősorban a munkanélküliség megelőzésére, illetőleg időtartamának csökkentésére irányuló megoldások alkalmazását írja elő. Ez a rendelkezés kifejezésre juttatja, hogy a foglalkoztatáspolitikai nem szűkíthető le az álláskeresővé vált munkavállalók „ellátásának” biztosítására.

Már a munkaviszony fennállásának időtartama alatt, illetve annak várható megszűnését megelőzően is törekedni kell a munkaerőpiac igényeihez történő alkalmazkodásra. Ugyanez vonatkozik az álláskeresőkre is azzal, hogy a munkanélküliség időtartamának csökkentését például átképzéssel és más, erre alkalmas eszközökkel elő kell segíteni.

Fenti célokat szolgálják a foglalkoztatást elősegítő támogatások, melyek jelentős része nem „alanyai jogon jár”, hanem eljárásaik során az állami foglalkoztatási szervek (regionális munkaügyi központok, és kirendeltségeik) szakmai szempontok alapján mérleget, hogy az adott személy számára, illetve foglalkoztatásához indokolt –e támogatás nyújtása, és ha igen, mely támogatási forma a leghatékonyabb.

A támogatások nyújtásával kapcsolatos mérlegelés során a munkaerőpiaci szervezet figyelembe veszi a munkaerő-kereslet és –kínálat jellemzőit, az adott térség foglalkoztatási helyzetét és munkanélküliségi mutatóit, a munkaügyi központok és a munkaadók közötti együttműködés tapasztalatait, a munkáltató által felajánlott foglalkoztatás időtartamát, valamint az álláskeresők munkához jutási esélyeit.

A foglalkoztatást elősegítő támogatások hatályos rendszerét a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.), és a felhatalmazása alapján kiadott alacsonyabb szintű végrehajtási jogszabályok tartalmazzák. A törvény megalkotását követő 15 évben bevezetett támogatások jelentős része az 1991-ben szabályozott aktív eszközökre (képzés, közhasznú munkavégzés, munkahelyteremtés támogatása, foglalkoztatást bővítő bértámogatás, valamint a vállalkozóvá válás elősegítése) épült, azok továbbfejlesztett, de tartalmát illetően nagyrészt azonos változatai voltak, amelyek új támogatásokkal kiegészülve alkották a 2006-ra kialakult, mintegy 40 féle aktív eszközből álló támogatási rendszert.

A foglalkoztatási helyzet javítását, egyes rétegek nagyobb arányú foglalkoztatását az Ft. mellett más törvényekben szabályozott kedvezmények is segítik. Részben ez is hozzájárult ahhoz a 2006-ra kialakult helyzethez, hogy több, tartalmilag egymás átfedő támogatási forma is ugyanazt az állástalan réteget célozta meg.

A Magyar Köztársaság Európai Unió csatlakozásához kapcsolódóan a vállalkozásoknak nyújtható támogatásokról szóló csoportmentességi közösségi rendeletek 2006. december 31-ig maradhattak hatályban, de átmeneti időszakot biztosítva az érintett támogatások még további hat hónapig, azaz 2007. június 30-ig voltak nyújthatók.

Azok a támogatási formák azonban, amelyek a Bizottság 2204/2002/EK. rendeletét megelőző közösségi szabályokkal összhangban minősültek létező támogatásnak (pl. a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás, a munkahelymegőrzés támogatása, a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás és a munkatapasztalat szerzés támogatása) változatlan feltételekkel csak 2006. december 31-ig voltak nyújthatóak.

A közösségi jogszabályokhoz kapcsolódó kötelezettségek teljesítése, illetőleg a támogatási rendszer egyszerűsítése, átláthatóbbá tétele iránti igény tette szükségessé a munkaerőpiaci támogatások rendszerének 2007. január 1-i hatállyal történő átalakítását. A módosítás elsősorban a vállalkozásoknak nyújtható támogatások körét érintette, de emellett formájában, tartalmában változott több, a munkaerőpiac természetes személy résztvevői számára nyújtható támogatás is.

A támogatási szabályozás alakulását tekintve meg kell jegyezni, hogy a fent hivatkozott EK. Rendelet hatálya alá tartozó támogatást 2008. december 31-ig lehetett megállapítani. Az ezt követő időszak tagállami támogatási rendszerét, a Bizottság 800/2008/EK Rendelete (2008. augusztus 6.) a Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról (általános csoportmentességi rendelet) határozza meg, azaz az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök magyar jogszabályi környezetét is az ezen Rendeletben foglaltakhoz kellett igazítani.

A munkaerőpiaci támogatások egy része közvetlenül az álláskeresőkre részére állapítható meg, más részük pedig a munkaadóknak nyújtható, a következő szabályok mentén.

Közvetlenül az álláskeresőknak nyújtható támogatások

- foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása,
- önfoglalkoztatás támogatása

Munkaadóknak nyújtható támogatások

- munkaviszonyban állók képzésének támogatása,
- foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások,
- bérköltség támogatás,
- közhasznú munkavégzés támogatása,
- munkahelyteremtés támogatása,
- munkahelymegőrzés támogatása,
- mobilitási támogatások,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása,
- a csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás,
- munkaerőpiaci programok támogatása

Közvetlenül az álláskeresőknél nyújtható támogatások

Foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása

A munkaerőpiaci képzés támogatása olyan foglalkoztatást elősegítő aktív eszköz, amellyel az álláskereső, vagy a munkaviszonyban álló, gyermeknevelő – ápoló feladatot ellátó, de a munkanélküliséggel reálisan veszélyeztetett rétegek átképzésével növelhető az elhelyezkedési esélyük, illetve munkahelyük megtartása.

Képzési támogatásban tehát nemcsak álláskeresőknél részesülhetnek, hanem támogatható annak a képzése is, aki

- 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét - nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően járadékra nem szerzett jogosultságot,
- gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül,
- rehabilitációs járadékban részesül,
- akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és az illetékes munkaügyi központtal előzetesen írásban közölte, vagy
- aki közhasznú munkavégzésben vesz részt, és a képzésben való részvételt vállalja.

Képzési támogatásként kereset kiegészítés vagy – intenzív, legalább heti 20 órát elérő képzés esetén - keresetpótló juttatás, valamint a képzéssel kapcsolatos költségek részbeni, vagy teljes megtérítése adható.

A mértéket tekintve, a keresetkiegészítés a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözetéig terjedhet. A keresetpótló juttatás összege pedig nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér összegét.

A munkaügyi központok kirendeltségei a képzési támogatásra vonatkozó döntés meghozatalakor figyelembe veszik a hiányszakmákat, a támogatással érintett személy meglévő képzettségét, a képzéssel kapcsolatban felmerülő költségeket, a támogatással érintett személy munkatapasztalatát, az illető álláskeresőként eltöltött idejét, továbbá azt, hogy az adott képzés az egyén munkaerőpiaci helyzetének javítása szempontjából indokolt – e.

A támogatás részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Önfoglalkoztatás támogatása

Annak a munkaügyi központ által legalább három hónapja nyilvántartott álláskereső személynek - illetve rehabilitációs járadékban részesülőnek -, aki önmaga foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében, gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként, vagy mezőgazdasági őstermelőként oldja meg, a következő támogatások nyújthatók:

- 3 millió Ft-ig terjedő tőkejuttatás visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában, és

- legfeljebb hat hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő támogatás
- a vállalkozói tevékenység folytatásához és megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei.

Az első két támogatási forma pályázati eljárás alapján, együttesen és külön-külön is nyújtható.

A támogatás célja, hogy az álláskereső önmaga foglalkoztatását, munkaviszonyon kívüli tevékenységgel oldja meg. A támogatás elnyeréséhez, a három hónapos álláskereső státuson túl, fő szabályként saját forrással, valamint anyagi biztosítékkal is kell rendelkeznie a pályázónak. A pályázatot kiíró munkaügyi központ a fentiekén túlmenően további feltételeket is meghatározhat, melyeket a pályázati felhívásban kell rögzítenie.

A támogatás részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Munkaadóknak nyújtható támogatások

Munkaviszonyban állók képzésének támogatása

Ez a támogatási forma preventív célokat szolgál és akkor nyújtható, ha a munkaadó alkalmazottainak rendszeres foglalkoztatása – megfelelő szakmai végzettség hiányában - hosszú távon nem biztosítható.

A munkavállalók képzésben történő részvétele esetén a munkahelyük megtartásának elősegítése érdekében képzési támogatásként kereset kiegészítés, valamint a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése adható.

Feltétel, hogy a munkaadónak vállalnia kell a résztvevőknek a képzés befejezését követően legalább a tanfolyam időtartamú továbbfoglalkoztatását, valamint – kivéve, ha a képzésben résztvevő munkavállaló a támogatás iránti kérelem benyújtásakor a 45.életévét betöltötte - magának is hozzá kell járulnia a képzés költségeihez.

A támogatás részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

A támogatás célja a jogszabály által definiált hátrányos helyzetű, illetőleg megváltozott munkaképességű, munka nélkül lévő álláskeresők állásba segítése, valamint a már foglalkoztatottak további foglalkoztatásának biztosítása.

Támogatásban az a munkaadó részesíthető, amely a foglalkoztatást legalább a támogatás folyósításának időtartama alatt vállalja, és a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző 12 hónapban a munkavállaló munkaviszonyát működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg és vállalja, hogy ilyen intézkedést a támogatás folyósításának időtartama alatt sem tesz.

A támogatás mértéke hátrányos helyzetű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatása esetén legfeljebb a munkabér és járuléka ötven százalékának, megváltozott munkaképességű személy esetében legfeljebb a munkabér és járuléka hatvan százalékának megfelelő összeg.

A támogatás legfeljebb egyévi időtartamra, a legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként nyilvántartott személy foglalkoztatásához legfeljebb kétévi időtartamra nyújtható..

A bértámogatás megállapítása szempontjából hátrányos helyzetűnek kell tekinteni azt a személyt, aki

- álláskereső, és
 - legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
 - a foglalkoztatás megkezdésekor az ötvenedik életévét betöltötte, vagy
 - 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső, vagy
 - a nyilvántartásba vételt megelőző hat hónapban nem folytatott rendszeres kereső tevékenységet, vagy a munkaügyi központ legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként tartja nyilván,
 - a saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel, vagy
 - a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült, vagy
 - a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés, vagy elzárás büntetését töltötte;
- olyan munkavállaló, akit munkahelyének elvesztése fenyeget, és
 - az ötvenedik életévét betöltötte, vagy
 - életkorra tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik;.

A bértámogatás megállapítása szempontjából megváltozott munkaképességűnek kell tekinteni azt az álláskereső személyt,

- aki rehabilitációs járadékban részesül, továbbá
- aki a lentebb hivatkozásra kerülő 177/2005.(IX.2) Kormányrendelet vonatkozó rendelkezése alapján, megváltozott munkaképességű munkavállaló.

A támogatás részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Közhasznú munkavégzés támogatása

A közhasznú munkavégzés támogatása a munkáltatók egy speciális részének biztosít támogatást akkor, ha közhasznú munkát szervez és e tevékenység ellátására álláskeresőket alkalmaz. A támogatás az átmeneti, vagy tartós elhelyezkedési gondokkal küzdő álláskeresők munkába állításának elősegítését célozza, és általában foglalkoztatásuk ideiglenes jellegű megoldását jelenti.

Támogatás nyújtható annak a munkaadónak, amely a lakosságot vagy a települést érintő közfeladatot, vagy önkormányzat által önként vállalt feladatot lát el, illetve közhasznú tevékenységet folytat oly módon, hogy ezzel a foglalkoztatással létszámát bővíti, és ezen tevékenységéért más szervtől díjazásban nem részesül.

A támogatás mértéke a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek 70 %-áig, 45. évet betöltött esetén 90%-áig terjedhet, valamint a munkaügyi tanácsok meghatározhatják azokat a feltételeket, valamint a településeknek azt a körét, ahol a támogatás a foglalkoztatásból eredő közvetlen költség legfeljebb 90 %-ig adható.

A támogatás főszabályként egy munkavállaló foglalkoztatásához folyamatosan legfeljebb egyévi időtartamra állapítható meg (45 évet betöltött álláskereső esetén másfél év, 50 évet betöltött esetén meghatározott tevékenységi körben történő foglalkoztatáskor a maximum időtartam két év).

A támogatás részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Munkahelyteremtés támogatása

Pályázati eljárás keretében vissza nem térítendő támogatás adható olyan új munkahelyek teremtéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, új technológia bevezetéséhez szükséges építési költségekhez, tárgyi eszközök és immateriális javak beszerzéséhez, amelyek a munkavállalók létszámának növelésével tartós foglalkoztatást biztosítanak, valamint az új munkahelyek teremtésével összefüggő személyi jellegű ráfordításokhoz.

A munkahelyteremtő támogatás tehát az alábbi formákban nyújtható:

- regionális beruházási támogatás formájában az új munkahelyek teremtéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, új technológia bevezetéséhez szükséges építési költségekhez, tárgyi eszközök és immateriális javak beszerzéséhez (regionális beruházási támogatás),
- a beruházáshoz kapcsolódó foglalkoztatási támogatásként az új munkahelyek teremtésével összefüggő személyi jellegű ráfordításokhoz (foglalkoztatási támogatás).

A támogatás alanya lehet az a munkáltató, aki rendelkezik az előírt feltételekkel (pl. saját forrás, anyagi biztosíték), és vállalja a jogszabály által meghatározott kötelezettségeket, mint például:

- a beruházást a megkezdésétől számított két éven belül megvalósítja,
- a beruházással létrehozott kapacitásokat, szolgáltatásokat az eredeti célnak megfelelően öt évig, kis- és középvállalkozások esetében 3 évig folyamatosan fenntartja és működteti az érintett régióban, és
- a foglalkoztatási kötelezettségét teljesíti, azaz a beruházásra tekintettel alkalmazott létszámot és a pályázat benyújtását megelőző 12 hónapban meglévő átlagos statisztikai állományi létszámot együttesen foglalkoztatja.

A támogatás pályázati eljárás alapján, vagy az államháztartás működési rendjéről szóló 217/1998. (XII. 30.) Korm. rendeletben foglaltak szerint - a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz benyújtott kérelem alapján - meghozott egyedi kormánydöntést követően vehető igénybe. A pályázati eljárás alapján nyújtott támogatás tárgyában a szociális és munkaügyi miniszter dönt.

A támogatás részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Munkahelymegőrzés támogatása

Munkahelymegőrzés támogatásához vissza nem térítendő támogatás annak a munkaadónak nyújtható, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni.

A támogatás feltétele például, hogy a munkáltató ne álljon csőd-, felszámolási- vagy végelszámolási eljárás alatt, az érintett munkavállalót, aki után a támogatást igényli legalább hat hónapja foglalkoztassa, és vállalja, hogy a támogatás folyósítása alatt, valamint azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező ideig továbbfoglalkoztatja.

Támogatásként az érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25-75%-a, illetve egyes esetekben (ha a személyi alpbér azonos a minimálbérrel; a munkavállaló megváltozott munkaképességű; a foglalkoztatásra a korábbinál rövidebb időtartamú – napi 4-6 óra közötti – munkaidőben kerül sor) 50-90%-a adható azzal a megkötéssel, hogy a támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a minimálbér 150%-át.

A támogatás maximum 1 évig folyósítható.

A támogatás részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Mobilitási támogatások

A munkába járással kapcsolatos helyközi utazás támogatása

A költségek részben vagy egészben megtéríthetőek, legfeljebb 1 éves időtartamra tartós álláskeresők foglalkoztatása esetén. A támogatás megítélése esetén a munkavállalót terhelő költség is megtérítésre kerül.

(A magyar munkajogi szabályok alapján a munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni a munkába járást szolgáló bérlettel vagy teljes árú menetjeggyel való elszámolás ellenében azok díjának 86%-át, ha a munkavállaló országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályon, 80%-át, ha elővárosi vasúton, valamint helyközi díjszabással közlekedő helyi és távolsági autóbuszon utazik. A támogatási forma ezen költségek megfizetésén túl, lehetőséget ad a munkavállalót terhelő 14 %, illetve 20 % megtérítésére is, mely nagyobb távolságról „bejárók” esetén jelentős összeget tesz ki.)

Csoportos személyszállítás támogatása

Azon munkaadónak nyújtható a támogatás, aki legalább 4 munkavállalójának lakóhelyük és munkahelyük között történő oda-visszautazását saját vagy bérelt járművel, vagy erre a célra igénybe vett szolgáltatás útján oldja meg feltéve, hogy a munkavállalóknak a lakóhely

(tartózkodási hely) és a munkahely közötti, tömegközlekedési eszközzel történő oda-vissza utazása nem, vagy csak aránytalan nehézséggel oldható meg.

A támogatás legfeljebb egy évre adható, mértéke a csoportos személyszállításban érintett munkavállalók lakóhelyétől (tartózkodási helyétől) a munkahelyéig tartó útvonalra vonatkozó autóbusrétekek árának a munkaadót terhelő részéig terjedhet.

A támogatások részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. felhatalmazása alapján a 39/1998.(III.4.) Korm. rendelet tartalmazza.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

Meg kell jegyeznünk, hogy a megváltozott munkaképességű személyeket érintő támogatások esetében, a támogatás nyújtásával kapcsolatos mérlegelés során a munkaügyi központok, az általános szempontokon túlmenően figyelembe veszik a foglalkoztatás körülményeit, és a foglalkoztatás minőségét.

A foglalkoztatás körülményeinek és minőségének értékelési szempontjai lehetnek különösen a jogszerű foglalkoztatás, a munkavédelmi- és munkabiztonsági előírásoknak való megfelelés, a munkavállalók fizikai korlátozottsága esetén az akadálymentesítés helyzete, a munkavállalók foglalkoztatásának integráltsága vagy szegregáltsága, az elvégzendő munkafolyamatok technikai korszerűsége, a munkahelyen mennyire biztosított a készségek fejlesztése, a szakmai előrelépés lehetősége, az elvégzendő munkák kvalifikáltsága.

Beruházási, fejlesztési célú támogatások

Pályázati eljárás alapján támogatás nyújtható

a) befogadó munkahely kialakításának támogatására, ezen belül a

- munkahely létesítésére,
- termelő, szolgáltató létesítmények megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggő átalakítására, akadálymentesítésre,
- a foglalkoztatásához szükséges eszközök, berendezések beszerzésére, átalakítására,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében a munkahely és a munkaeszközök korszerűsítésére

b) a rehabilitációs célú foglalkoztatás támogatására, ezen belül

- beruházásra, amely a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében - beruházással egybekötően - munkahely létesítésére, korszerűsítésére és fejlesztésére, továbbá létesítmény építésére, szerelésére, bővítésére, illetőleg átalakítására, biztonságosabbá tételére, valamint munkaeszközök beszerzésére, átalakítására és biztonságosabbá tételére irányul.

A támogatás szempontjából megváltozott munkaképességű személynek azt a személyt kell tekinteni, aki a 177/2005.(IX.2.)Korm. rendelet fogalom meghatározásának megfelel.

A támogatás annak jogcímétől, típusától függően lehet visszatérítendő és vissza nem térítendő. A támogatás nyújtásának feltételei igazodnak a másodlagos közösségi normákhoz, és az egyes támogatási jogcímek esetén eltérően alakulnak.

A támogatások részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

Költségvetési támogatások

Bértámogatás

A megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának elősegítése érdekében – kérelemre – bértámogatás nyújtható, ha a munkáltató:

- a megváltozott munkaképességű munkavállalót egészségkárosodásának, illetőleg fogyatékoságának megfelelő munkahelyi környezetben, munkaviszonyban saját maga foglalkoztatja, vagy foglalkoztatni kívánja, és
- a foglalkoztatást a munkavállaló meglévő képességeinek megfelelő, olyan – külön jogszabályban meghatározott – rehabilitációs célú munkavégzés keretében biztosítja, amely a társasági szerződésében, alapító okiratában, alapszabályában, illetőleg vállalkozói igazolványában megjelölt tevékenységének kifejtéséhez kapcsolódik, továbbá
- a rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségét teljesíti.

A bértámogatások mértéke a munkabér és járulékai együttes összegének:

- 40 %-a, amennyiben:
 - a munkaképesség-csökkenés 50-66 százalékos mértékű, illetőleg
 - az egészségkárosodás – az ORSZI szakvéleménye szerint – 40-49 százalékos mértékű, vagy
 - ilyen mértékű munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás, illetőleg fogyatékoság nem állapítható meg, de az OOSZI, vagy az ORSZI szakvéleménye szerint jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetőleg más munkakörben vagy foglalkozás keretében személyre szóló rehabilitáció megvalósításával foglalkoztatható tovább.
- 60 %-a, amennyiben:
 - a munkaképesség-csökkenés 67-100 százalékos mértékű, vagy
 - az egészségkárosodás 79 százalékot meghaladó mértékű, vagy
 - az egészségkárosodás 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
 - az egészségkárosodás 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.
- 75 %-a, amennyiben:
 - látási fogyatékosnak minősül, vagy a vakok személyi járadékában részesül, vagy
 - a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavara miatt fogyatékosági támogatásban részesül,
 - külön jogszabály szerint súlyos értelmi fogyatékosnak minősül és erre tekintettel a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló külön törvény szerint adóalapot csökkentő kedvezmény igénybevételére jogosult, vagy

- siket vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint a 60 decibel hallásküszöb értékét eléri vagy meghaladja, vagy
- a súlyos mozgáskorlátozottak közlekedési kedvezményeiről szóló külön jogszabály szerint súlyos mozgáskorlátozottaknak minősül.

(A fenti alpontokban meghatározott munkavállaló esetén a munkabér és járulékai együttes összegének 100 százaléka, ha az akkreditált munkáltató közhasznú szervezetként bejegyzett egyesület, alapítvány, közhasznú társaság, non-profit gazdasági társaság, és az általa végzett tevékenység nem minősül gazdasági tevékenységnek, illetve a támogatással érintett munkavállalók foglalkoztatására nem gazdasági tevékenység keretében kerül sor.)

A támogatás összege havonta nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző második évre vonatkozó – a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett – nemzetgazdasági éves bruttó átlagkereset egy tizenketted része összegének

- 60 százalékát, szakképzettséget nem igénylő munkakör betöltése esetén,
- 80 százalékát, alapfokú vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén,
- 120 százalékát, felsőfokú szakképzettséget vagy felsőfokú iskolai végzettséget igénylő munkakör betöltése esetén.

A támogatások fő szabályként legfeljebb 36 hónapra állapíthatók meg, és folyósításuk legfeljebb 36 hónapra, több alkalommal is meghosszabbítható. A meghosszabbítás feltétele, hogy a munkaképesség-csökkenés, illetőleg az egészségkárosodás továbbra is fennáll.

2007. július 1-jétől – külön jogszabályban meghatározottak alapján – csak akkreditált munkáltató részére nyújtható bértámogatás.

Költségkompenzációs támogatások

A védett foglalkoztató részére pályázati eljárás alapján megtéríthetők a megváltozott munkaképességű munkavállalók

- munkába járásával összefüggő személyszállítás költségei, valamint
- foglalkoztatáshoz, illetve a munkavégzés feltételeinek biztosításához szükséges, az irányításhoz és adminisztrációhoz kapcsolódó, továbbá a logisztikai, munkaszervezési és szállítási költségek.

A fentiekén túl, ha a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodása vagy fogyatékosága miatt, a munkavégzésükhöz segítő személy közreműködése szükséges, a munkáltató részére támogatás nyújtható olyan, vele munkaviszonyban álló munkavállaló vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggésben felmerülő költségekhez, akinek tevékenysége legalább 67 százalékban megváltozott munkaképességű, vagy legalább 50 százalékos mértékű egészségkárosodással rendelkező munkavállaló munkaköri feladatainak ellátásához, az egyes munkafázisokhoz, munkafolyamatokhoz közvetlenül kapcsolódik.

A támogatás keretében a munkáltató részére megtéríthető a segítő tevékenység időtartamára járó munkabér és járulékainak együttes összege azal, hogy a támogatás havi összege nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresének és az ahhoz kapcsolódó járulékok együttes összegét.

Rehabilitációs költségtámogatás

Pályázati eljárás keretében nyújtható a támogatás, ha a védett szervezeti szerződésben olyan személyek foglalkoztatását vállalja a munkaadó, akiknek – egészségi állapotuk, illetve fogyatékoságuk jellege miatt – nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatására nincs lehetőség.

Támogatásként a foglalkoztatáshoz kapcsolódó költségek legfeljebb 80%-a téríthető meg.

A költségvetési támogatások részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. felhatalmazása alapján a 177/2005.(IX.2.)Korm. rendelet és a 15/2005.(IX.2.)FMM rendelet tartalmazza.

A csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás

A támogatások sorában speciális célúnak minősíthető támogatás megállapítására, egyéb feltétele fennállása esetén akkor kerülhet sor, ha a csoportos létszámleépítést megvalósító munkaadó, a létszámleépítéssel érintett munkavállalók munkába helyezését elősegítő bizottságot hoz létre és működtet.

A maximum egymillió forint mértékű, vissza nem térítendő támogatás ezen bizottság működéséhez, legfeljebb 12 hónapra történő felhasználásra nyújtható.

Munkaerőpiaci programok támogatása

Ezen szabályok alapján olyan előre meghatározott, összetett célok megvalósítása érdekében indított programok támogatására van lehetőség, amelyek a munkaerőpiaci folyamatok befolyásolására, vagy hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak. A programok keretében a támogatások és szolgáltatások egyidejűleg és egymásra építve is nyújthatók, és a foglalkoztatási törvény lehetőséget biztosít a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra vonatkozó szabályoktól való eltérésre.

Béreköltségtámogatás

Munkaerőpiaci program keretében a munkaadó részére, a program célcsoportjához tartozó, valamint a program megvalósításában közreműködő, munkaviszonyban foglalkoztatott személyek munkabére és járulékai legfeljebb száz százalékanak megfelelő összegű támogatás nyújtható.

A támogatások részletes szabályait az 1991. évi IV. tv. és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet tartalmazza.

A foglalkoztatást elősegítő támogatások közös szabályai

A foglalkoztatást elősegítő támogatások nyújtása esetén, a támogatásban részesülővel a munkaügyi központok, kirendeltségek hatósági szerződést kötnek. A felek adatain túl a szerződés tartalmazza a nyújtott támogatás formáját, mértékét, folyósításának időtartamát, módját, a folyósítás egyéb feltételeit, és a szerződésszegés jogkövetkezményeit. Ezen következmény: ha a támogatásban részesülő a hatósági szerződésben foglaltakat megszegi, a támogatás további folyósítását meg kell szüntetni, és a támogatásban részesülő köteles a támogatást késedelmi pótlékkal növelt összegben visszafizetni.

Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a Magyar Köztársaság Európai Unióhoz történő csatlakozásától - 2004. május 1-jétől - az egyes foglalkoztatást elősegítő támogatásokra vonatkozóan is közvetlenül alkalmazni kell azokat az EU normákat, amelyek az állami támogatásokkal kapcsolatosak és céljuk, hogy elkerülhető legyen a támogatások olyan mértékű halmozódása, amely a piaci versenyt torzíthatja.

A munkaadó részére nyújtható munkaerőpiaci támogatások megállapításának – a foglalkoztatási törvényben és végrehajtási rendeleteiben foglaltak teljesülésén túl – további feltétele, hogy a munkaadó megfeleljen a rendezett munkaügyi kapcsolatok törvényben (az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. tv. /Áht./ 15. §-ában) meghatározott feltételrendszerének.

A bérgarancia alaprészből nyújtott támogatás

Ezen támogatási forma sajátos célt szolgál, lehetőséget nyújtva arra, hogy a felszámolásba vont gazdálkodó szervezet munkavállalói felé fennálló munkabérfizetési kötelezettségének legalább részben eleget tudjon tenni.

A bérgarancia eljárás keretében ugyanis, a felszámoló kérelmére a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló, kiegyenlíthetetlen bértartozása előlegezhető meg, egy jogszabály által limitált összegig.

A támogatás részletes szabályait az 1994. évi LXVI. tv. tartalmazza.

A foglalkoztatást elősegítő támogatásokra vonatkozó statisztikai mutatók

2008-ban javult a nyilvántartott álláskeresők aktív eszközökben való részvételének aránya. Az aktiválási arány 12,6% volt, ami azt jelentette, hogy aktív eszközökben az év folyamán 191,2 ezer fő volt érintve, amely 18,4%-kal meghaladta az előző évi létszámot.

Az egyes munkaerőpiaci támogatásokra vonatkozó adatok egymáshoz való viszonyát szemlélteti a következő táblázat:

Az egyes aktív eszközökben résztvevők száma, 2008

Támogatási forma	2008. évi érintett létszám	Az érintett létszám megoszlása %
Munkaviszonyban nem állók képzése	53500	28,0
Munkaviszonyban állók képzése	3564	1,9
Bértámogatás	53269	27,9
Közhasznú foglalkoztatás	63100	33,0
Vállalkozóvá válás támogatása	7126	3,7
Mobilitási támogatás	2210	1,1
Munkahelymegőrzés támogatása	3040	1,6
Munkahelyteremtő beruházások támogatása	5388	2,8
Összesen	191197	100

Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

A mutatókat nagytípusú alá helyezve azt láthatjuk, hogy 2008-ban az álláskeresőik közül legtöbbször, több mint 63 ezren **közhasznú foglalkoztatásban** vettek részt és jutottak ezzel átmenetileg munkajövedelemhez. Az ezen támogatással foglalkoztatottak többsége alacsony iskolázottságú, nem rendelkezik piacképes szakmával, így zömmel csak kommunális jellegű, fizikai munkát tud végezni. A legnagyobb munkaadóknak hagyományosan a települési önkormányzatok és az általuk működtetett intézmények tekinthetők, a civil szervezet szerepvállalása a közhasznú foglalkoztatásban jóval kisebb jelentőségű.

Az adatok értelmezését, elemzését segítő, itt kell szólni arról, hogy közhasznú foglalkoztatáshoz hasonló munkalehetőséget kínálnak, a közfeladatok ellátását elősegítő, illetve az Országgyűlés vagy a Kormány által meghatározott célok elérésére irányuló közmunkaprogramok is. A közmunkában a munkaügyi szervezet által regisztrált álláskeresőik, illetve a rendszeres szociális segélyben részesülők vehetnek részt.

A következő legnagyobb létszámot érintő eszköz a **munkaerő-piaci képzés**, melyben az év folyamán több mint 50 ezren vettek részt.

A képzésben részt vettek többsége (90 %-a) a munkaügyi központok által ajánlott képzést fogadta el, míg a többiek határozott egyéni érdeklődésüknek megfelelő, és munkaerőpiaci szempontból támogatható képzést választottak. Az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) szerinti képzettséget a résztvevők 65,7%-a szerzett. A nem OKJ végzettséget adó, többnyire valamilyen betanító tanfolyamon képesítést szerzők aránya 22,9 %, a nyelvi képzésben részesülők aránya pedig 11,5%-os volt.

A **bértámogatással**, melyet jellemzően kisebb vállalkozások, egyéni vállalkozók vesznek igénybe, 2008-ban 53,3 ezer tartósan álláskereső tudott elhelyezkedni

A pályakezdők aránya a bértámogatásban jelentős, 22,4%-a a támogatottaknak 25 év alatti pályakezdő. A támogatásban részesülők között a tartós munkanélküliek vannak legtöbbször, arányuk az összes bértámogatott között 37,9%, több mint 15,5 ezer fő.

Az elbocsátással veszélyeztetett dolgozók munkaviszonyának megtartása érdekében nyújtható munkahelymegőrző támogatás segítségével 2008-ban több mint 3 ezer dolgozó tudta megtartani munkahelyét. A támogatási formának a szerepe az Észak-Alföldön volt a legnagyobb, az aktív eszközben résztvevők 4,4%-a munkahelymegőrzés támogatása mellett volt foglalkoztatva.

2008-ben az **utazási költségtérítés** keretében nyújtott támogatás összesen 2,1 ezer főt érintett, 16,8%-kal kevesebbet az előző évinél. A támogatás keretében fele arányban a dolgozók helyközi utazását segítette, a támogatottak másik fele csoportos személyszállítás kezdeményezettje volt. Utazási költségtérítéssel 90 fő pályakezdőt támogattak 2008-ban.

Vállalkozóvá válás támogatása különböző formában nyújtható, 4,9 ezer fő (a támogatásban részesülők 90%-a) legfeljebb 6 hónapra minimálbér összegű támogatást kapott. Vissza nem térítendő, maximum 3 millió forint tőkejuttatást a támogatásban részesülők 3,6%-a kapott (197 fő). Visszatérítendő tőkejuttatásban 61 fő részesült. Visszatérítendő tőkejuttatásban és minimálbér összegű támogatásban 146 fő részesült.

Amennyiben az egyes eszközök alkalmazásának területi megoszlását tekintjük át, azt láthatjuk, hogy a magas munkanélküliségű megyékben a közvetlen foglalkoztatást elősegítő eszközök (a közhasznú foglalkoztatás, a bértámogatás) kaptak meghatározó szerepet, míg a kedvezőbb elhelyezkedési lehetőséget nyújtó megyékben pedig a munkaerő-kínálat kereslethez való igazodását elősegítő, illetve a munkanélküliséget megelőző, munkaviszony melletti képzés nagyobb aránya a jellemző.

Az aktív eszközöknek a munkanélküliséget csökkentő közvetlen hatása az ezredforduló óta folyamatosan csökken ugyan, de még ma is jelentős. 2008-ban a regisztrált álláskeresőknek a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya 10% volt, amely az aktív eszközökbe vontak létszámával 1,5%-ponttal magasabb lett volna. Aktív eszközökben átlagosan havi 65,4 ezer fő vett részt, e programok nélkül az álláskeresők 2008. évi átlagosan 442 ezer fős létszáma havi átlagban ennyivel lett volna magasabb.

4. A megváltozott munkaképességű munkavállalók komplex rehabilitációja

A megváltozott munkaképességű személyekről való állami gondoskodás új formája 2008. január 1-től, a biztosítási alapú rehabilitációs járadék. A 2007. évi LXXXIV. törvény által bevezetésre került juttatás célja, hogy az egészségkárosodást szenvedett személyek megmaradt, fejleszthető képességeire épülő rehabilitációja, annak időtartama alatti jövedelemarányos keresetpótlással valósuljon meg. A szabályozás újdonsága, hogy a megmaradt, fejleszthető képességekre - és nem az elveszett munkaképességre – fókuszálva, a **rehabilitációt orvosi, foglalkoztatási, szociális, képzési és egyéb tevékenységek komplex rendszereként deklarálja**, melynek célja az egészségkárosodást szenvedett személy szakmai munkaképességének biztosítása. Nemcsak orvosi szempontból vizsgálja tehát az egyént és próbálja kezelni problémáját, hanem a folyamat lehetséges szereplői (munkaügyi központok, orvosi-, illetve szociális szolgáltatásokat nyújtó intézmények) együttműködnek a járadékban részesülő társadalmi – és ezen belül hangsúlyosan munkaerőpiaci – reintegrációjának elősegítésére.

A rehabilitációs járadékra vonatkozó főbb szabályok az alábbiakban foglalhatóak össze.

A járadékra való jogosultság alapvető feltételei a következők:

- 50-79 %-os egészségkárosodás,
- rehabilitációs szükséglet (az adott személy egészségkárosodásával összefüggésben a jelenlegi vagy az egészségkárosodást megelőző munkakörben, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas),
- kereső tevékenység hiánya illetve alacsonyabb kereset realizálása (keresete, jövedelme legalább 30 %-kal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó keresete, jövedelme havi átlagánál),
- rehabilitálhatóság,
- életkor szerint szükséges szolgálati idő.
- A jogosultsági szabályok vonatkozásában meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a kettős ellátás tilalmából fakadóan, aki egyéb pénzbeli ellátásban – például öregségi nyugdíjban, THGYES-ben, GYED-ben, táppénzben, álláskeresési támogatásban, rendszeres szociális járadékban – részesül, nem kaphatja ezen juttatást.

Az ellátás összege fő szabályként, azonos a rokkantsági nyugdíj - III. rokkantsági csoport - 120 %-ával. Kivételt képez egyes járadék melletti kereső tevékenységek esete, azaz, ha a járadékos 3 egymást követő hónapra vonatkozó, közterhekkel csökkentett (nettó) keresetének, jövedelmének havi átlaga meghaladja a rokkantsági nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegének 90 %-t, illetve annak a megállapítást követően a rendszeres nyugdíjmelés(ek) mértékével növelt összegét, de legalább a mindenkori minimálbér összegét. Ilyenkor az ellátás összege 50 %-kal csökken.

A járadék a rehabilitációhoz szükséges időtartamra, de legfeljebb 3 évre állapítható meg. Ha ez alatt az idő alatt a rehabilitáció sikeres, a munkavállaló visszakérül a munkaerőpiacra. Ennek, azaz a kereső tevékenységet folytatásának, a következő konzekvenciái lehetnek: csökkentett összegű járadékfolyósítás, a járadék folyósításának megszüntetése. Az alacsonyabb összegű járadék szabályai, az előzőekben leírtak szerint alakulnak. A járadék megszüntetésére pedig akkor kerül sor, ha jogosult kereső tevékenységet folytat és 6 egymást követő hónapra vonatkozó közterhekkel csökkentett (nettó) keresetének, jövedelmének havi átlaga meghaladja a rokkantsági nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegének 90 %-t, illetve annak a megállapítást követően a rendszeres nyugdíjmelés(ek) mértékével növelt összegét, de legalább a mindenkori minimálbér összegét. Amennyiben a fenti – csökkentést, megszüntetést megalapozó - feltételek nem állnak be, a járadék mellett kereső tevékenység folytatható.

A rehabilitációs járadékos részese lesz az úgynevezett **komplex rehabilitáció folyamatának**. Figyelmet érdemel az eljárásában, hogy igazán speciális, újszerű annak folyamata, mivel öt egymástól független intézmény együttműködése valósul meg, a következő folyamat mentén. Az ellátás iránti igényt a lakóhely szerint illetékes regionális nyugdíjbiztosítási igazgatóságnál kell előterjeszteni. Az egészségkárosodás mértékét, a szakmai munkaképességet és a rehabilitálhatóságot egy különálló szakértői bizottság, az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet bizottsága állapítja meg.

Az ellátás megállapításáról az igénylő lakóhelye szerint illetékes regionális nyugdíjbiztosítási igazgatóság határozattal intézkedik, a járadékot a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja. A folyósítás a rokkantsági nyugdíjra vonatkozó rendelkezések szerint történik.

A járadékra jogosult a rehabilitáció sikeres megvalósítása érdekében a regionális munkaügyi központ illetékes kirendeltségével folyamatos együttműködésre köteles. Ennek keretében írásban kell vállalnia a rehabilitációs megállapodásban foglaltak teljesítését, mely megállapodás elsősorban a munkaképesség helyreállításához szükséges szolgáltatásokra, vállalatokra épül, azaz rögzítésre kerül, hogy az ellátásban részesülő személynek mit kell megtennie azért, hogy ismét munkába tudjon állni, illetve, hogy ehhez milyen állami segítséget kap.

Az adóhatóság nemcsak a jogosultság megállapításakor, hanem a folyósítás alatt is közreműködik. A kereseti korlát túllépésének vizsgálata érdekében kerül bevezetésre az az új rendelkezés, amely szerint az állami adóhatóság a rehabilitációs járadékban részesülő keresetére, jövedelmére vonatkozó adatokat havonta, a munkáltatói bevallásra előírt határidőt követő hónap utolsó napjáig továbbítja a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervhez. Az így rendelkezésre álló adatok birtokában valósulhat meg a kereset, jövedelem folyamatos figyelése, a jogosultsági feltételek fennállásának ellenőrzése annak érdekében, hogy a valóban jogosultak részesüljenek az ellátásban.

Az új törvény által felvázolt rendszer sajátja nemcsak a komplex (orvosi, foglalkoztatási, szociális, képzési) rehabilitációra való törekvés, hanem a folyamatosság hangsúlyozása. Ebből következően, ha a rehabilitációs járadékban részesülő kereső tevékenységet folytat, akkor rehabilitációját elsősorban ennek keretében kell megkísérelni. Így tehát azon munkáltató, aki az egészségkárosodást szenvedett személlyel munkaviszonyban áll, köteles felmérni a további foglalkoztatás-, illetve a sikeres rehabilitációt elősegítő intézkedések lehetőségét, formáit, és a feltételek fennállása esetén, a komplex rehabilitáció egy kulcsszereplőjévé válhat.

Ebben a metódusban tehát a munkaerőpiac több szereplője munkálkodik együtt annak érdekében, hogy a lehető legnagyobb számú megváltozott munkaképességű személy sikeres re/integrációja valósulhasson meg, sikeres munkaerőpiaci életpályáját biztosítva az egyénnek.

5. Az Európai Szociális Alap mint strukturális alap fogadása

Magyarország uniós csatlakozása többletforrások megjelenésével járt a foglalkoztatáspolitikai területén. A közösségi pénzeszközök felhasználására – hazai társfinanszírozás mellett - az uniós normáknak megfelelően kiépített szervezeti keretek között, első alkalommal a Nemzeti Fejlesztési Terv, majd a 2007-2013-as nemzeti stratégiai referenciakeretet jelentő Új Magyarország Fejlesztési Terv keretei között, úgynevezett operatív programok révén került és kerül sor.

A 2004-től indult első tervezési és forrás-felhasználási időszakot tekintve a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP) játszott kardinális szerepet a foglalkoztatáspolitikai területén.

A 2007. évben indult periódusban, két humánerőforrás-fejlesztési operatív program közvetíti az uniós forrásokat a munkaerőpiac szereplőjéhez: a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP), valamint a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program (TIOP). Előbbi az

Európai Szociális Alapból finanszírozandó humánjellegű fejlesztések, utóbbi pedig az Európai Regionális Fejlesztési Alapból finanszírozandó – a TÁMOP-hoz kapcsolódó – infrastrukturális fejlesztések programja.

A két program prioritásai a következők:

TÁMOP

1. prioritás: A foglalkoztathatóság fejlesztése, a munkaerőpiacra való belépés segítése és ösztönzése
2. prioritás: Az alkalmazkodóképesség javítása
3. prioritás: A minőségi oktatás és hozzáférés biztosítása mindenkinek
4. prioritás: A felsőoktatás tartalmi és szervezeti fejlesztése a tudásalapú gazdaság kiépítése érdekében
5. prioritás: A társadalmi befogadás, részvétel erősítése
6. prioritás: Egészségmegőrzés és egészségügyi humán erőforrás-fejlesztés
7. prioritás: Technikai segítségnyújtás – regionális versenyképesség alá tartozó régiók
8. prioritás: Technikai segítségnyújtás – konvergencia célkitűzés alá tartozó régió

TIOP

1. prioritás: Az oktatási infrastruktúra fejlesztése
2. prioritás: Egészségügyi infrastruktúra fejlesztése
3. prioritás: A munkaerő-piaci részvételt és a társadalmi befogadást támogató infrastruktúra fejlesztése
4. prioritás: Technikai segítségnyújtás.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak kiemelt szerepe van a TÁMOP 1. és 2. prioritással kapcsolatos feladatok teljesítésében, mely prioritások céljai és azok főbb irányai, intézkedései a következőkben foglalhatók össze röviden.

Az 1. prioritás célja a munkanélküli és inaktív emberek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése, ennek érdekében:

több és hatékonyabb segítség az álláskeresőknél
személyre szabott és a térség helyzetéhez, lehetőségeihez igazodó programok támogatása
szervezetfejlesztés, a programok eredményes megvalósításához szükséges szakmai feltételek megteremtése.

A TÁMOP főbb programjai a foglalkoztathatóság területén:

- a munkába állást segítő szolgáltatások kiterjesztése, minőségének és hatékonyságának javítása
- munkaerőpiaci aktivizálás, megelőzés és képzés
- szociális gazdaság, innovatív és helyi foglalkoztatási kezdeményezések és megállapodások
- integrált munkaügyi és szociális szolgáltató-rendszer szervezeti és humán erőforrás feltételeinek megteremtése
- a munkavállaláshoz szükséges szakmai és személyes kompetenciák megszerzését segítő munkaerőpiaci képzés, személyre szabott munkaerőpiaci szolgáltatások
- átfogó – a különféle munkaerőpiaci támogatásokat és szolgáltatásokat „csomagba” rendező - foglalkoztatási programok
- foglalkoztatást ösztönző támogatások

- fogyatékkal élő emberek integrált foglalkoztatásának támogatása
- mobilitási támogatás.

A 2. prioritás célja a változásokhoz való alkalmazkodás segítése:

- egyének alkalmazkodása a gazdasági és munkaerőpiaci változásokhoz
- szervezetek alkalmazkodása a társadalmi-gazdasági változásokhoz
- partnerség és a párbeszéd elősegítése.

A TÁMOP főbb programjai az alkalmazkodóképesség területén:

- átfogó, kompetenciafejlesztő felnőttoktatási és – képzési programok
- munkahelyi képzések támogatása
- tanulási formák bővítése, új tanulási formák elterjedésének ösztönzése
- a szakképzés, felsőoktatás és a felnőttképzés rendszerének összehangolt fejlesztése, a gazdasági igényekhez illeszkedésük ösztönzése
- a pályaválasztási és a pályamódosítási döntéseket megalapozó pályatanácsadási, pályaaorientációs információs rendszer és a pályakövetés rendszerének fejlesztése
- a gazdasági szerkezetváltás előrejelzése és kezelése
- munkaerőpiaci rugalmasság – a nem hagyományos foglalkoztatási formák elterjesztése, vállalatok szervezeti kultúrájának fejlesztése
- a társadalmi partnerség, szociális párbeszéd erősítése
- civil szervezetek felkészítése bizonyos állami feladatok átvállalására
- munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság erősítése.

A programok közül kiemelendő a TÁMOP 1.1.2 „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” program, melynek keretében 2008. évben 21 ezer fő vett részt aktív eszközben. A legtöbben képzési támogatásban – 13040 fő -, illetve bérköltségtámogatásban – 6589 fő – részesültek.

Ezen és más kapcsolódó intézkedések, a hagyományos munkaerőpiaci támogatásokkal együtt, uniós és hazai forrásokat hasznosítva, elősegítik a foglalkoztatási lehetőségek bővítését, a munkanélküliség megelőzését, valamint időtartamának csökkentését.

6. Munkaerőpiaci célokat szolgáló, a foglalkoztatáspolitikai körébe nem tartozó eszközök

A foglalkoztatási lehetőségek bővítését, a munkanélküliség megelőzését, valamint időtartamának csökkentését a foglalkoztatáspolitikai körébe nem tartozó eszközök alkalmazásával, például adó- és járulékkedvezmények biztosításával, továbbá területfejlesztési és a munkahelyteremtést támogató, elkülönített pénzalapok felhasználásával, az oktatási rendszer és a foglalkoztatáspolitikai összehangolásával is elő lehet és kell segíteni.

A magyar jogrendszerben számos olyan adó- és járulékkedvezmény létezik, mely a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetben lévők - a pályakezdő fiatalok; az ötven év feletti álláskereső; a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők - foglalkoztatására ösztönzi a munkaadókat.

START-program

A START-program a pályakezdő fiatalok foglalkoztatását ösztönzi. A munkaadót a START-kártyával történő foglalkoztatás esetében **járulék kedvezmény** illeti meg a következők szerint:

- alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a 27%-os mértékű társadalombiztosítási járulék összege helyett a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér tíz százalékának, második évében húsz százalékának megfelelő, továbbá
- felsőfokú végzettségű pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a 27%-os mértékű társadalombiztosítási járulék összege helyett a foglalkoztatás első kilenc hónapjában a bruttó munkabér tíz százalékának, azt követő három hónapjában húsz százalékának megfelelő fizetési kötelezettség.

A gyermekgondozási segély, gyermekgondozási díj, gyermeknevelési támogatás, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatást, a gyermekgondozási segély folyósítása melletti foglalkoztatást, valamint a tartósan álláskeresők foglalkoztatását segítik elő a START PLUSZ kártya által biztosított kedvezmények.

A munkaadót a START PLUSZ kártyával történő foglalkoztatás esetében is **járulék kedvezmény** illeti meg a következők szerint:

- a 27%-os mértékű társadalombiztosítási járulék összege helyett a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér tíz százalékának,
- második évében húsz százalékának megfelelő fizetési kötelezettség terheli.

A munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő álláskeresők foglalkoztatásához nyújt kedvezményt a START EXTRA kártya. Ennek kiváltására jogosult az a tartósan álláskereső személy, aki

- az 50. életévét betöltötte, vagy
- életkorra való tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik vagy rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskereső.

A munkaadót a START EXTRA kártyával történő foglalkoztatás első esetkörében a következő **járulék kedvezmény** illeti meg: a foglalkoztatás első évében a munkaadó mentesül a járulék megfizetése alól;

- a foglalkoztatás második évében a 27 százalékos társadalombiztosítási járulék helyett a bruttó munkabér 10 százalékának megfelelő járulékfizetési kötelezettség terheli.

A munkaadót további járulékkedvezmény illeti meg, ha

- az érvényes START EXTRA kártyával rendelkező, rendelkezésre állási támogatásban részesülő személy lakóhelye gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségben vagy településen van, és
- ezen személy foglalkoztatásával az éves átlagos statisztikai állományi létszámát emeli, továbbá a bővített létszámot a 3 éves időtartam alatt megtartja, valamint

- kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy a foglalkoztatási időszak vége előtt az adott személy munkaviszonyát - működésével összefüggő okból - rendes felmondással, illetve közös megegyezéssel nem szünteti meg; továbbá önmaga ellen végelszámolási eljárás megindítását nem kezdeményezi, és tudomásul veszi, hogy ezen kötelezettség megszegése a kedvezmény jogosulatlan igénybevételének minősül.
- Ebben az esetben a kedvezmény tartalma: a munkaadó három évig mentesül a járulékfizetés megfizetése alól.

A START-kártyák az állami adóhatóság (APEH) területileg illetékes szerveinél igényelhetők.

Ösztöndíjas foglalkoztatás

Ugyancsak a fiatalok alkalmazását támogatja az ösztöndíjas foglalkoztatás, illetve annak csökkentett járulékterhei. Ezen foglalkoztatási forma megteremti a lehetőséget, hogy a gyakorlati ismeretekkel nem rendelkező pályakezdő a szükséges gyakorlat megszerzése céljából, garanciális jelleggel törvényben meghatározott időtartamig (1 év) speciális jogviszonyban álljon.

A pályakezdőknek az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony egyéves gyakorlati képzést, jövedelemszerzési lehetőséget jelent, a társadalombiztosítási jogszabályok alapján biztosítottá válnak, és szolgálati időt szereznek, így könnyebbé válik a kezdés, az első munkahely megszerzése. A munkatapasztalat szerzés egyéni program alapján történik, az ösztöndíjas foglalkoztatás végén a munkáltató értékelést készít, amely a továbblépésnél - „ajánlólevélként” - is felhasználható. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony ugyanakkor sokszoros előnyt jelent a munkáltatók számára is, mert az érdekeltségük megteremtése érdekében - a munkaadói terheket illetően - kedvezményekben részesülnek és egyben „előválogatási lehetőséget” kapnak, mivel a legtehetségesebb fiatalok közül választhatják ki a legjobbakat.

A mikro-, kis- és középvállalkozások, civil szervezetek járulékkedvezménye

Kedvezmény illeti meg azt – a 2005. évi CLXXX. törvényben meghatározott feltételeknek megfelelő - mikro-, kis- vagy középvállalkozásnak, civil szervezetnek minősülő munkáltatót, aki

- legalább három hónapja nyilvántartott álláskeresőt, vagy
- rövidebb ideje nyilvántartott, a foglalkoztatás megkezdése előtti 365 napon keresőtevékenységet nem folytatott álláskeresőt, vagy
- olyan személyt, akinek jogviszonya a foglalkoztatás megkezdését megelőző három hónapon belül csoportos létszámcsökkentésre tekintettel szűnt meg
- foglalkoztat, és ezzel a foglalkoztatással létszámát növeli, továbbá a bővített létszám tekintetében kétéves foglalkoztatási kötelezettséget vállal. A munkáltató a foglalkoztatás megkezdésétől számított legfeljebb egy évig mentesül a 27%-os mértékű társadalombiztosítási járulék megfizetése alól.

A járulékkedvezmény igénybevételének további feltétele, hogy a munkaügyi központ kirendeltsége megállapodást kössön a munkáltatóval, és igazolja, hogy az álláskereső a jogszabályi feltételeknek megfelelő álláskereső státusszal rendelkezik.

7. A foglalkoztatási és munkaerő-piaci politika finanszírozása

A munkanélküliség megelőzését, kezelését szolgáló ellátások, szolgáltatások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások alapvető pénzügyi forrása a Munkaerőpiaci Alap mint elkülönített állami pénzalap.

A Munkaerőpiaci Alap bevételi oldalát vizsgálva, az elsősorban járulékbevételekre épül. A munkaadót és biztosított egyéni vállalkozót terhelő 1 %-os, illetve a munkavállalót terhelő az 1,5%-os munkaerő-piaci járulék mellett, az Alap bevételét képezi a szakképzési hozzájárulás, és a rehabilitációs hozzájárulás, melyek a munkaadókat terhelik. Emellett az Alap költségvetési támogatásban és privatizációs bevételekben is részesülhet, illetve javára önkéntes befizetés teljesíthető.

A Munkaerőpiaci Alap bevételi előirányzatai 2009-ra (millió Ft)¹

Vállalkozói járulék	14000
Munkaadói járulék	216900
Munkavállalói járulék	99200
Rehabilitációs hozzájárulás és visszafizetés	16080
Szakképzési hozzájárulás	42300
Egyéb	30808,4
Összesen	419288,4

Kiadási oldalon az Alap forrásai a következő célokra használhatóak fel:

- az álláskereső támogatásának biztosítása,
- a munkaerő alkalmazkodásának, az álláskereső munkához jutásának támogatása,
- a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának elősegítése,
- a képzési rendszer fejlesztésének támogatása,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítése,
- hozzjárulás a korengedményes nyugdíjak kifizetésének részbeni finanszírozásához,
- az egyes alaprészekből finanszírozott ellátások, támogatások működtetésével kapcsolatos kiadások fedezetének biztosítása, valamint
- hozzjárulás az állami foglalkoztatási szerv működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához,
- az Európai Foglalkoztatási Szolgálat működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához történő hozzájárulás.

Fenti célok által meghatározottan, a Munkaerőpiaci Alapon belül az alábbi alaprészek különíthetők el:

- szolidaritási alaprész;
- jövedelempótló támogatás alaprész;

¹ A 2009. december 31-ig hatályos szabályozás alapján, a munkavállalók munkavállalói járulékot, a munkaadók munkaadói járulékot, a vállalkozók pedig vállalkozói járulékot fizettek. 2010. január 01-től a fentebb ismertetettek szerint, valamennyi fizetésre kötelezett munkaerő-piaci járulékot juttat a költségvetésbe.

- foglalkoztatási alaprész;
- bérgarancia alaprész;
- képzési alaprész;
- rehabilitációs alaprész;
- működési alaprész.

A Munkaerőpiaci Alapból finanszírozott beruházási, fejlesztési célú támogatások alapvetően a foglalkoztatási, a képzési és rehabilitációs alaprészt érintik. A többi alaprész az álláskereső ellátását, a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának megteremtését és a munkaerő-piaci szervezet működési és fejlesztési kiadásait célozza.

A foglalkoztatási, képzési és rehabilitációs alaprészek előirányzatának egy részét országos célokra, központilag használják fel, egy más részét pedig - bizonyos szabályok szerint - szétosztják (decentralizálják) az egyes régiók között. A munkaügyi központok az így juttatott forrásokból finanszírozzák az egyes foglalkoztatási támogatásokat, munkaerőpiaci programokat.

Az Európai Szociális Alapból származó források felhasználása eltérő szabályok szerint történik. A TÁMOP és TIOP operatív programok keretében az Irányító Hatósággal megkötött támogatási szerződés alapján, a munkaügyi központok további forrásokhoz jutnak, melyeket az újszerű támogatásaik, szolgáltatásaik útján szintén a munkanélküliség megelőzésére, kezelésére fordítanak.

A Munkaerőpiaci Alap kiadási struktúrájának változása visszatükrözi a Kormány foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseit. Az Alap kiadásai között az aktív támogatások javára jelentős arányeltolódás ment végbe. A passzív ellátásokkal szemben az aktív eszközök működtetésére fordított összegek 1998-ban a ráfordításoknak valamivel több, mint egyötödét tették ki, 2003-ban viszont ezek már megközelítették a munkaerő-piaci célú kifizetések felét és a 2009. évi előirányzatokat vizsgálva látható, hogy az aktív célú kifizetések szerepe továbbra is jelentős.

A Munkaerőpiaci Alap kiadási előirányzatai 2009-re (millió Ft)

Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökre	88396,1
Szakképzésre, felnőttképzésre	24533,8
Passzív ellátásra	104281
Bérgarancia kifizetések	5250
Rehabilitációs célú munkahelyteremtő támogatás	4000
Költségvetési befizetések	147348,7
Működési célú kifizetések	30478,8
Összesen	404288,4

1999-től a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészből, a foglalkoztatás-politikához kapcsolódó feladatokhoz, a korszerű munkahelyteremtéshez, a munkahely-megőrzéshez, új feladatként a szerkezetátalakítást elősegítő támogatásokhoz, új forrás áll rendelkezésre. Ez az aktív eszközökre fordított kiadások emelkedésével járt együtt, amin azonban túlmutat az a

tény, hogy ezzel egy új elveken nyugvó támogatás keletkezett, amely nem a munkanélküliség kezelésén, hanem új munkahelyek teremtésének támogatásával közelíti meg a foglalkoztatottság növelését.

8. A munkaerőpiaci intézményrendszer felépítése

A foglalkoztatás elősegítésével és a munkanélküliség kezelésével kapcsolatos állami feladatokat országosan kiépített szervezet látja el. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat közel két évtizedes múltira tekint vissza. A munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében 1991-től törvényi szintű szabályok határozzák meg azokat az ellátásokat és támogatásokat, amelyeket a szervezet alkalmaz és melyek, a munkaerőpiaci helyzet javítását célozták és célozzák meg. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat feladata a kormány foglalkoztatáspolitikai céljainak megvalósítása.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a következő szervekből áll:

- Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
- regionális munkaügyi központok.

8.1. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal központi hivatalként, a munkaügyi központok középírányító szerveként többek között ellátja a Munkaerőpiaci Alap működtetésének egyes feladatait, a munkaügyi központok szakmai irányítását, az álláskeresési támogatások, a foglalkoztatást elősegítő támogatások, továbbá a munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtásával kapcsolatos módszertani feladatokat, másodfokú hatósági jogkört gyakorol, és működteti, fejleszti a nyilvántartási és informatikai rendszereket.

A Hivatal élén a főigazgató áll, aki felett a munkáltatói jogokat a szociális és munkaügyi miniszter gyakorolja.

8.2. A regionális munkaügyi központok – számuk mindösszesen 7 - központi szervezetből és kirendeltségekből állnak. A munkaügyi központok élén főigazgató áll, aki felett a munkáltatói jogokat a szociális és munkaügyi miniszter gyakorolja.

A munkaügyi központ központi szervezeti egységeinek főbb feladatai

- a Munkaerőpiaci Alap regionális pénzeszközeinek működtetése,
- a külföldiek magyarországi munkavállalásának engedélyezése,
- a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése,
- a munkaerőpiaci folyamatok figyelemmel kísérése,
- felnőttképzési intézmények ellenőrzése,
- tájékoztatás nyújtása,
- a kirendeltségek irányítása.

Ezen túlmenően a munkaügyi központ központi szervezete útján ellátja a Munkaerőpiaci Alapból folyósított támogatások felhasználásának és az ellátásokra való jogosultságnak hatósági ellenőrzését, valamint egyes foglalkoztatáspolitikai támogatások – például megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását elősegítő beruházási és fejlesztési

támogatások; munkaerőpiaci programok kidolgozásának, megvalósításának támogatása - működtetése is itt történik.

A munkaügyi központ kirendeltségei – számuk több mint 170 - tevékenységi köréből a legfontosabbak, hogy végzik az álláskeresők nyilvántartásba vételével, valamint az álláskeresési támogatási formákra való jogosultság megállapításával és folyósításával kapcsolatos feladatokat. Hagyományos munkaközvetítést végeznek, és egyéb munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtanak. Fő szabályként az egyes foglalkoztatáspolitikai támogatások megállapításával, folyósításával kapcsolatos teendők is ide tartoznak.

8.3. Regionális képző központok

Szót kell még ejteni, a regionalitás elvén működő képző központokról, melyek

- képzési feladatokat
- képzéshez kapcsolódó feladatokat
- vizsgáztatás
- tananyag-, módszertani- és képzési programfejlesztés
- felnőttképzési információs adatszolgáltatás és tájékoztatás
- a képző központ által nyújtott képzést eredményesen teljesített személyek elhelyezkedésének nyomon követése
- a képzésben részt vevő személyek számára szállás, étkezés és utazás biztosítása
- szolgáltatási feladatokat
- munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása, továbbá pályaorientációs, álláskeresési tanácsadás
- felnőttképzési minőségirányítási tanácsadás
- pedagógiai szolgáltatás
- kompetenciák, továbbá megelőző tudásszint felmérése
- a szakmai képzésben történő részvételhez szükséges szakmai alkalmassági vizsgálat
- ellátó állami felnőttképzési intézmények.

A képző központ élén az igazgató áll, akit a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal főigazgatójának, valamint a Szociális és Munkaügyi Minisztérium államtitkárának javaslatára, a képző központ többi alapító szervének egyetértésével a miniszter bíz meg és vonja vissza a megbízást. Az igazgatóval kapcsolatos egyéb munkáltatói jogokat a Hivatal főigazgatója gyakorolja.

9. A települési önkormányzat foglalkoztatással összefüggő feladatai és a munkanélküliek részére nyújtható szociális ellátások

A települési önkormányzatok foglalkoztatással összefüggő feladatait, illetőleg a munkajövedelemmel nem rendelkező, szociálisan rászorulóknak segélyezésével kapcsolatos hatályos rendelkezéseket a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban Szt.), illetőleg ennek végrehajtására kiadott, a pénzügyi és természetbeni szociális ellátások igénylésének és megállapításának, valamint folyósításának részletes szabályairól szóló 63/2006.(III.27.) Korm. rendelet tartalmazza. Ezen jogszabályokhoz kapcsolódóan a települési önkormányzat az általa alkotott helyi rendeletben

rögzíti a törvényben foglalt feladatok ellátásának, illetőleg a szociális segélyek megállapításának és folyósításának – a helyi adottságokhoz igazodó - részletes szabályait.

9.1. Az aktív korúak ellátása

A települési önkormányzatok 2000. május elsejét megelőzően jövedelempótló támogatást nyújthattak annak a munkanélkülinek, aki korábban munkanélküli járadékban részesült, és a munkanélküli járadék folyósításának lejárát követően a foglalkoztatási törvény alapján ellátásra nem szerzett jogosultságot, feltéve, hogy családjában az egy főre jutó jövedelem nem haladta meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80 %-át. A munkanélküliek jövedelempótló támogatása a munkanélküli ellátórendszer átalakítását eredményező törvénymódosítással 2000. május elsején megszűnt. A munkanélküliek jövedelempótló támogatásának megszűnésével azok a munkanélküliek, akik a munkanélküli ellátás időszaka alatt a munkaerőpiaci szervezet közreműködésével sem tudtak elhelyezkedni, rászorultságuk esetén a települési önkormányzattól 2008. december 31-ig „egy típusú”, differenciálatlan pénzbeli ellátást, rendszeres szociális segélyt igényelhettek.

A 2009. januárjától megvalósításra kerülő “Út a munkához program”, és ezzel összefüggésben a Szt. és végrehajtási rendeleteinek 2009. január elsején hatályba lépett módosítása paradigma-váltást jelent az aktív korú, hátrányos munkaerőpiaci helyzetű személyek szociális ellátása terén.

A szemléletváltást az indokolta, hogy a magyar gazdaságban nagymértékben csökkent az alacsony képzettséget igénylő munka iránti igény, ezért a munkavállalási korban lévő szakképzetlen munkavállalók egyre inkább kiszorultak a munkaerőpiacról. Ezen folyamat következtében a tartósan munka nélkül lévők száma folyamatosan magas, és közöttük is egyre növekvő arányban vannak jelen a rendszeres szociális segélyben részesülő személyek. További problémát jelent, hogy évente nő azoknak az iskolázatlan, vagy alacsony iskolázottságú fiatal felnőtteknek száma, akiknél fennáll a veszélye, hogy életük aktív időszakában szociális segélyekből tartják el magukat és családjukat.

Az “Út a munkához program” lényege, hogy a munkára képes, de tartósan munkanélküli, szociális segélyezett személyek – a szociális ellátás folyósításának feltételeként - a korábbinál fokozottabb mértékben vegyenek részt valamely közfoglalkoztatási formában, ezáltal közelebb kerüljenek a munka világához, és rendszeres jövedelemhez jussanak. Speciális szabályok vonatkoznak azokra a 35 év alatti fiatalokra, akik az általános iskola 8. évfolyamát nem végezték el. Esetükben a segélyezett életforma állandósulásának megakadályozása érdekében az ellátás folyósításának feltétele nem a közfoglalkoztatásban, hanem a képzésben való részvétel. A korábban rendszeres szociális segélyben részesülők 2009. január elsejétől ezen ellátási forma helyett az ún. aktív korúak ellátására szerzhetnek jogosultságot. Ennek keretében pénzbeli ellátásként rendelkezésre állási támogatás, vagy rendszeres szociális segély, emellett közfoglalkoztatás és különböző típusú munkaerőpiaci, valamint szociális szolgáltatások járnak.

Az aktív korúak ellátása a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű aktív korú személyek és családjuk részére nyújtott támogatás. A 2004/38/EK irányelv egyenlő bánásmódról szóló 24. cikkéből következően, a szociális ellátásokra, így az aktív korúak ellátására való jogosultság megilleti azokat a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező uniós állampolgárokat és

hozzátartozóikat is, akik a három hónapot meghaladó tartózkodás jogát a Magyar Köztársaság területén gyakorolják.

A szociális ellátások szempontjából **aktív korúnak** a 18. életévet betöltött, de a reá irányadó nyugdíjkorhatárt, illetőleg a 62. életévet be nem töltött személy minősül.

A települési önkormányzat jegyzője az igénylő kérelmére aktív korúak ellátására való jogosultságot állapít meg annak az aktív korú személynek,

- aki egészségkárosodott, vagy
- akinek esetében az álláskeresési támogatás folyósítási időtartama lejárt, vagy
- akinek esetében az álláskeresési támogatás folyósítását keresőtevékenység folytatása miatt szüntették meg, és a keresőtevékenységet követően álláskeresési támogatásra nem szerez jogosultságot,
- aki az aktív korúak ellátása iránti kérelem benyújtását megelőző két évben az állami foglalkoztatási szervvel legalább egy évig együttműködött, vagy
- akinek esetében az ápolási díj, a gyermekgondozási segély, a gyermeknevelési támogatás és a Szt.-ben meghatározott társadalombiztosítási és nyugdíjszerű ellátások folyósítása megszűnését követően, az aktív korúak ellátása iránti kérelem benyújtását megelőzően az állami foglalkoztatási szervvel legalább 3 hónapig együttműködött.

A felsorolt személyi körrel kapcsolatos további feltétel, hogy saját maga és családjának megélhetése más módon nem biztosított, és keresőtevékenységet a közfoglalkoztatás és az alkalmi munkavállalói könyvvel végzett munka kivételével nem folytat.

Egészségkárosodott személynek minősül az, aki munkaképességét legalább 67%-ban elvesztette, vagy legalább 50 %-os mértékű egészségkárosodást szenvedett, illetve vakok személyi járadékában, vagy fogyatékosági támogatásban részesül.

Álláskeresési támogatásban részesülőnek az a személy minősül, aki a foglalkoztatási törvény (1991. évi IV. tv.) alapján munkanélküli járadékban, álláskeresési járadékban, álláskeresési segélyben, vagy vállalkozói járadékban részesül.

Akkor **nem biztosított a megélhetés**, ha a családnak az egy fogyasztási egységre jutó havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 90%-át és vagyona nincs.

A törvény értelmű rendelkezései szerint, a fogyasztási egység a családtagoknak a családon belüli fogyasztási szerkezetet kifejező arányszáma.

A hajléktalan aktív korúak szociális ellátásának folyósításáról a fővárosi főjegyző gondoskodik.

Nem állapítható meg aktív korúak ellátására való jogosultság, illetőleg a megállapított ellátást az általános szabályok szerint meg kell szüntetni annak a személynek, aki

- előzetes letartóztatásban van, elzárás vagy szabadságvesztés büntetését tölti,
- gyermekgondozási segélyben, illetve gyermeknevelési támogatásban részesül, vagy gyermeke egyéves korának betöltéséig gyermekgondozási segélyre jogosult,
- a foglalkoztatási törvény szerinti álláskeresési támogatás megállapításához szükséges munkaviszonnyal rendelkezik,
- katonai szolgálatot teljesít,

- közoktatási, illetőleg felsőoktatási intézményben nappali tagozatos oktatás keretén belül tanulmányokat folytat, vagy a foglalkoztatási törvény szerint képzési támogatásként keresetpótló juttatásban részesül.

Szintén nem állapítható meg aktív korúak ellátására való jogosultsága, illetve a már megállapított ellátását meg kell szüntetni azoknak a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező uniós állampolgároknak és hozzátartozóiknak, akik három hónapot meghaladó tartózkodási joga a Magyar Köztársaság területén megszűnt, vagy ezen tartózkodási jog gyakorlásával felhagytak. A fenti szabály alkalmazása alól kivételt képeznek a határ mentén ingázó munkavállalók.

Az aktív korúak ellátására való jogosultság a megszüntetéstől számított harminchat hónapon belül az előzetes együttműködési kötelezettség teljesítése nélkül ismételt megállapítható, ha az előírt törvényi feltételek fennállnak.

Az aktív korúak ellátására jogosultak egyik csoportját a munkára képes személyek alkotják, akik közfoglalkoztatásban vagy képzésben vesznek részt. Az e körbe tartozókat a regionális munkaügyi központok területileg illetékes kirendeltségei álláskeresőként nyilvántartásba veszik, és velük álláskeresési megállapodást kötnek. Az álláskeresési megállapodásban a munkaügyi kirendeltség – az érintett személy szociális helyzetéhez és mentális állapotához igazodóan - előírhatja a családsegítő szolgálattal való együttműködést is, amely kiterjedhet az egyéni képességeket fejlesztő vagy az életmódot formáló foglalkozáson, tanácsadáson, illetőleg a munkavégzésre történő felkészülési programban való részvételre is.

Az aktív korúak részére – a szociális ellátás folyósítása feltételeként - a települési önkormányzatok biztosítják a közfoglalkoztatásban való részvételt. Azoknak a 35 év alatti személyeknek az esetében, akik az általános iskola 8. évfolyamát nem végezték el, az együttműködés fő formája nem a közfoglalkoztatás, hanem a képzésben való részvétel. A későbbiekben erre épülhet a munkaerőpiac által igényelt szakmákra felkészítő tanfolyamokon való részvétel ingyenes biztosítása.

Közfoglalkoztatás keretében történő munkavégzésre – legalább 6 órás napi munkaidővel, valamint legalább évi 90 munkanap munkavégzési időtartammal – határozott idejű munkaviszonyt kell létesíteni. A munkavégzés időtartamára az érintettek munkabérben részesülnek.

Az aktív korúak ellátására jogosult személy köteles a neki az álláskeresési megállapodás, illetőleg a közfoglalkoztatás keretében felajánlott munkát elfogadni, ha

- a munkavégzés munkaviszony keretében történik, és
- a munka a szakképzettségének, iskolai végzettségének, illetve annál eggyel alacsonyabb szintű végzettségnek vagy az általa utoljára legalább hat hónapig betöltött munkakör képzettségi szintjének, valamint egészségi állapotának megfelelő, továbbá
- teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén 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 esetében a két órát nem haladja meg, és a várható havi kereset eléri a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét, vagy

- részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkahely és a lakóhely közötti naponta tömegközlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás ideje az előző pontban meghatározott időtartam felét nem haladja meg, és a várható havi kereset legalább a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegének időarányos részét eléri.

Az együttműködési kötelezettség szabályait a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. (Ft.) tartalmazza. Az álláskereső az együttműködési kötelezettsége keretében nem csupán a megfelelő munkahely elfogadására köteles, hanem el kell fogadnia, illetőleg igénybe kell vennie a munkaügyi központ által felajánlott munkaerőpiaci szolgáltatást és képzési lehetőséget is, illetve részt kell vennie a megfelelő munkához jutást elősegítő munkaerőpiaci programban. Ha az érintett ezeknek a kötelezettségeknek nem tesz eleget, a munkaügyi központ törölheti őt az álláskereső nyilvántartásából, és ezáltal az aktív korúak ellátására való jogosultságát is elveszítheti.

A közfoglalkoztatásba vont aktív korúak részére munkavégzés hiányában (ha ennek oka nekik nem felróható, és táppénzben vagy távolléti díjban nem részesülnek), illetve a 35 év alatti, általános iskolai végzettséggel nem rendelkező személyek részére a kötelező képzés időtartamára (ha a foglalkoztatási törvény szerinti keresetpótló juttatásban nem részesülnek) a települési önkormányzat jegyzője- egyfajta kompenzációs jellegű pénzbeli ellátásként - ún. rendelkezésre állási támogatást folyósít.

A rendelkezésre állási támogatás havi összege rögzített, nagysága - függetlenül a család létszámától és összetételétől - az öregségi nyugdíj mindenkori havi legkisebb összegével egyezik meg (2009. évben: 28.500.- Ft/hó).

Ha a rendelkezésre állási támogatásban részesülő személy – a közfoglalkoztatásban való részvétel és az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés kivételével - folyamatos keresőtevékenységet folytat, részére az ellátást a törvényben meghatározott időtartamig és csökkentett összegben tovább kell folyósítani.

A rendelkezésre állási támogatást a fenti esetben a keresőtevékenység kezdő napjától számított három hónapig az öregségi nyugdíjminimum legkisebb összege 50%-ának megfelelő, majd ezt követő három hónapig 25%-ának megfelelő mértékben kell továbbfolyósítani. A továbbfolyósítás időtartama alatt az aktív korúak ellátására való jogosultságot, illetve az ellátás összegét nem kell felülvizsgálni, az aktív korú személynek együttműködési kötelezettsége sincs, azonban a keresőtevékenység folyamatos fennállását havonta igazolnia kell.

Ha a munkaügyi központ kirendeltsége az álláskereső megállapodás keretében a rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyt egyéni vállalkozóhoz vagy gazdasági társasághoz közvetíti ki közfoglalkoztatásnak nem minősülő foglalkoztatási jogviszony létrehozása érdekében, vagy hazai, illetve uniós forrásból megvalósuló képzésbe, munkaerőpiaci programba, illetve egyéb, a foglalkoztathatóság javítását célzó programba vonja be, akkor a települési önkormányzat az érintett személyt a fenti időtartamok alatt közcélú munkára nem kötelezheti.

Az általános szabályokon túlmenően meg kell szüntetni az aktív korúak ellátására való jogosultságát annak a személynek, aki:

- az aktív korúak ellátására való jogosultság feltételeinek vagy összegének felülvizsgálatára irányuló eljárást akadályozza,
- a közfoglalkoztatás és az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés kivételével keresőtevékenységet folytat,
- a felajánlott és megfelelő munkalehetőséget nem fogadja el, vagy közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyát jogellenesen megszünteti, továbbá akinek a közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyát a munkáltató rendkívüli felmondással szüntette meg,
- az állami foglalkoztatási szervnél az aktív korúak ellátásának megállapításáról szóló határozatban foglalt határidőig nem kérelmezi az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, vagy az álláskeresői megállapodást nem köti meg, továbbá
- akit a munkaügyi kirendeltség - neki felróható okból - törölt az álláskereső nyilvántartásából, illetőleg
- akire vonatkozóan a munkaügyi hatóság a jogellenes munkavégzés tényét két éven belül ismételt megállapította.

Az aktív korúak ellátására jogosult személyek közül azok, akik a rendszeres munkavégzésbe nem vonhatók be, továbbra is **rendszeres szociális segélyre** jogosultak. Ezen ellátási forma állapítható meg annak az aktív korú személynek, aki a jogosultság kezdő napján

- egészségkárosodott, vagy
- az 55. életévét betöltötte, vagy
- 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel - feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül gyermekgondozási támogatásban, gyermekgondozási díjban, terhességi gyermekágyi segélyben - és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben nem tudják biztosítani.

A rendszeres szociális segélyezettek - az egészségkárosodott személyek kivételével - a segély folyósításának feltételeként az állami foglalkoztatási szerv helyett, a települési önkormányzat által kijelölt szervvel kötelesek együttműködni. Az együttműködés tartalmi elemeit a beilleszkedési program határozza meg, amely az együttműködésre kijelölt szervvel való kapcsolattartásra, képességefejlesztő, életmódformáló foglalkozáson, képzésben való részvételre terjedhet ki. Az ellátásban részesülő a beilleszkedését segítő programról írásban megállapodik az együttműködésre kijelölt szervvel, továbbá teljesíti a beilleszkedését segítő programban foglaltakat. Az együttműködés intézményi feltételeiről a települési önkormányzat elsősorban a családsegítő szolgálat útján gondoskodik. Az önkormányzat helyi rendeletben szabályozza az együttműködés eljárási szabályait, továbbá a beilleszkedést segítő programok típusait és az együttműködés megszegésének eseteit.

A segélyre jogosult személy - az önkormányzattal kötött hatósági szerződésben - vállalhatja, hogy elhelyezkedése érdekében az aktív korúak ellátására jogosultak másik személyi körére vonatkozó szabályok szerint, az állami foglalkoztatási szervnél álláskeresőként nyilvántartásba veteti magát és teljesíti az álláskeresői megállapodásban foglaltakat, továbbá közfoglalkoztatásban vagy képzésben vesz részt. Ez a megállapodás egy év időtartamra szól, ez alatt a megállapodást kötő személy rendszeres szociális segélyre nem jogosult.

A rendszeres szociális segély csak egy főnek jár egy családban. Az ellátás mértéke a családi jövedelemhatár összegének és a jogosult családja tényleges havi összjövedelmének különbözete, de a munkavállalás ösztönzése érdekében nem haladhatja meg a teljes

munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított mindenkori minimálbér – közterhekkkel csökkentett - nettó összegét.

A családi jövedelemhatár összege megegyezik a család fogyasztási egységeihez tartozó arányszámok összegének és az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege 90%-ának szorzatával.

Ha a rendszeres szociális segélyben részesülő személy – a közfoglalkoztatásban való részvétel és az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés kivételével - folyamatos keresőtevékenységet folytat, részére az ellátást a törvényben meghatározott időtartamig és csökkentett összegben tovább kell folyósítani.

A rendszeres szociális segélyt a fenti esetben a keresőtevékenység kezdő napjától számított három hónapig az öregségi nyugdíjminimum legkisebb összege 50%-ának megfelelő, majd ezt követő három hónapig 25%-ának megfelelő mértékben kell továbbfolyósítani. Ha az ellátás havi összege az öregségi nyugdíjminimum 50, illetve 25 %-át nem éri el, a jogosult legfeljebb a segély havi összegét kaphatja. A továbbfolyósítás időtartama alatt az aktív korúak ellátására való jogosultságot, illetve az ellátás összegét nem kell felülvizsgálni, az aktív korú személynek együttműködési kötelezettsége sincs, azonban a keresőtevékenység folyamatos fennállását havonta igazolnia kell.

Az általános szabályokon túlmenően meg kell szüntetni az aktív korúak ellátására való jogosultságát annak a rendszeres szociális segélyre jogosult személynek, aki az ellátás folyósításának időtartama alatt fennálló együttműködési kötelezettségét neki felróhatóan két éven belül ismételten megszegi, az aktív korúak ellátására való jogosultság feltételeinek vagy összegének felülvizsgálatára irányuló eljárást akadályozza, a közfoglalkoztatás és az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés kivételével keresőtevékenységet folytat, továbbá akire vonatkozóan a munkaügyi hatóság a jogellenes munkavégzés tényét két éven belül ismételten megállapította.

9.2. Az önkormányzat által szervezett foglalkoztatás

A települési önkormányzat az aktív korúak munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében foglalkoztatást szervez. A foglalkoztatási kötelezettség közfoglalkoztatás (közmunka, közhasznú munka vagy közcélú munka) biztosításával teljesíthető.

Közcélú munka alatt az olyan közmunkának vagy közhasznú munkának nem minősülő állami vagy helyi önkormányzati feladat ellátását kell érteni, amelynek teljesítéséről - jogszabály vagy önkéntes vállalás alapján - a települési önkormányzat gondoskodik, illetőleg amelynek ellátásában megállapodás alapján közreműködik. A közcélú munka megszervezése a települési önkormányzat feladata, melyet általa fenntartott intézmény, társulás vagy más szervezet útján is végezhet.

Az önkormányzatok a foglalkoztatás ténylegesen felmerült személyi kiadásainak (a munkabérnek és közterheinek) 95%-át igényelhetik a központi költségvetésből, míg a fennmaradó 5% beépül a pénzbeli és természetbeni szociális ellátások fedezetére biztosított állami hozzájárulásba (normatívába).

A munkavállalás előtt a betöltendő munkakörre vonatkozóan foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton kell részt vennie a munkavállalónak, amelynek szervezését végezheti a jegyző (foglalkozás-egészségügyi orvossal kötött megállapodás alapján), vagy a munkaügyi kirendeltség. Ennek a vizsgálatnak a költségeit a regionális munkaügyi központok fedezik.

A települési önkormányzat, illetve a közfoglalkoztatási feladatok ellátását magára vállaló önkormányzati társulás egyéves időtartamra közfoglalkoztatási tervet készít. A közfoglalkoztatási terv tervezetét a polgármester, illetve társulás esetén a társulási megállapodásban kijelölt személy előzetes véleményezésre megküldi a területileg illetékes munkaügyi központnak, az érintett települési kisebbségi önkormányzatoknak, illetve a 2000 fő feletti települések esetében a helyi szociálpolitikai kerekasztalnak. A települési önkormányzat képviselő-testülete, illetve a társulás döntéshozó szerve a felsorolt szervezetek véleményének ismeretében a közfoglalkoztatási tervet évente február 15-éig fogadja el.

A közfoglalkoztatási terv tartalmazza a rendelkezésre állási támogatásra jogosultak képzettség szerinti összetételét, azoknak a közfeladatoknak a megjelölését és ütemezését, amelyeket részben vagy egészben a közfoglalkoztatás révén kívánnak ellátni, továbbá az ellátásukhoz szükséges létszámot és a finanszírozáshoz rendelkezésre álló forrásokat.

A **közhasznú munkavégzés** szabályait a foglalkoztatási törvény tartalmazza. Ebbe a körbe tartozik a lakosságot vagy települést érintő közfeladat ellátása, az önkormányzat által önként vállalt, a lakosságot, illetőleg a települést érintő feladat ellátása, illetőleg a közhasznú tevékenység folytatása.

A **lakosságot vagy települést érintő közfeladatok** olyan állami vagy helyi önkormányzati feladatok lehetnek, amelynek ellátásáról - jogszabály alapján - az önkormányzat vagy állami szerv gondoskodik. Ilyen közfeladatok a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvényben meghatározott feladatok, mint például településtisztaság, településrendezés, csatornázás, csapadékvíz-elvezetés, köztemető fenntartása, szociális ellátásról gondoskodás stb.

A **települést érintő közfeladat** ellátása céljából szervezett munka magába foglal minden olyan tevékenységet, amelyet valamilyen jogszabály önkormányzati feladatként fogalmaz meg. Ennek megfelelően ezek a munkák lehetnek a már említett közfeladatok, az önkormányzat által önkormányzati rendeletben önként vállalt feladatok, valamint olyan közhasznú tevékenységek, amelyek ellátására az önkormányzatot jogszabály kötelezi.

Az önkormányzat által önként vállalt, a lakosságot, illetőleg a települést érintő feladatok köre az önkormányzati döntéstől függően alakul. Ilyen lehet többek között az árvízvédelem, belvízvédelem, talajvíz-elvezető rendszer kiépítése, karbantartása stb.

Közhasznú tevékenységnek a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvényben felsorolt tevékenységek minősülnek (például egészségmegőrzés, családsegítés, időskorúak gondozása, természetvédelem, állatvédelem, kulturális tevékenység, stb.).

A **közmunkák** nagylétszámú foglalkoztatást biztosító közmunkaprogramok végrehajtására, ezen belül állami, önkormányzati vagy kisebbségi önkormányzati közfeladatok ellátásának elősegítésére, illetve az Országgyűlés, vagy a Kormány által meghatározott pályázati programok végrehajtására irányulnak. Ezek a programok nagyobb létszámú - legalább 100 fő - munkaviszony vagy közalkalmazotti jogviszony keretében történő foglalkoztatását, illetve a

foglalkoztatáshoz kapcsolódó képzését biztosítják. A közmunkaprogramok támogatási rendjéről szóló 49/1999. (III. 26.) Korm. rendelet alapján a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztérium évente pályázati úton támogatási lehetőséget biztosít a pályázatban meghatározott közmunka programokat megvalósító szervezetek részére.

9.3. A Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis

Az „Út a munkához” program megvalósítását célzó jogszabályok a közös ügyfélkör tekintetében, a tájékoztatási, értesítési, igazolási követelmények teljesítése érdekében előírják a munkaügyi szervezetek és az önkormányzatok számára az együttműködést.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 57/B. §-a és a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (Szt.) 19. § (3) bekezdése alapján az állami foglalkoztatási szerv és a jegyző közötti kapcsolattartás folyamatos elektronikus adatkapcsolat keretében, a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázison keresztül történik.

Az önkormányzat és a munkaügyi kirendeltség között az ügyfelekre vonatkozó határozatok, értesítések megküldése elektronikus adatkapcsolat keretében (web-felületen) történik. Az aktív korúak ellátásában részesülők jogszabályban meghatározott adatainak naprakész nyilvántartása, a szervezetek egymás közötti tájékoztatása érdekében működik a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis. Ennek üzemeltetése, az adatbázishoz szükséges hozzáférés biztosítása a jegyzők számára a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal feladata.

A Foglalkoztatási és Szociális Adatbázissal kapcsolatos szabályokat a foglalkoztatási törvény és a 73/2009. (IV. 8.) Kormányrendelet tartalmazza.

IV. A foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezetei

A munkaerő-piaci folyamatokat az állam nem egyedül kívánja befolyásolni. Azoknak a szabályoknak a kialakításában, amelyek a piac befolyásolására és működésének biztosítására szolgálnak, az állam bevonja szociális partnereit, vagyis a munkáltatók és munkavállalók képviselőit is. A munkaerőpiac szabályozásában tehát egyfajta tripartit elv érvényesül, amely az intézményrendszer kialakítását és működését is alapvetően meghatározza.

1. Országos Érdekegyeztető Tanács

Az OÉT-ről a 2009.évi LXXIII tv. rendelkezik.

Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) az országos szakszervezeti, illetve munkáltatói szövetségek (a továbbiakban: munkavállalói, illetve munkáltatói oldal) és a kormány közötti makroszintű konzultációk és tárgyalások folyamatosan működő, legátfogóbb, országos, háromoldalú (tripartit) érdekegyeztető fóruma.

Az OÉT célja: a munkavállalók, a munkáltatók és a kormány érdekeinek, törekvéseinek feltárása, egyeztetése, megállapodások kialakítása, az esetleges országos konfliktusok megelőzése, rendezése, valamint információcsere, javaslatok, alternatívák vizsgálata.

Ennek érdekében megvitatja a munka világával összefüggő valamennyi kérdéskört, beleértve a gazdaságot, a foglalkoztatást és a jövedelmek alakulását befolyásoló, az adózással, járulékfizetéssel és költségvetéssel összefüggő témaköröket, jogszabály-tervezeteket.

Az OÉT intézményi keretet nyújt a kormány, valamint a munkavállalói és munkáltatói érdekképviseltek közötti konzultációnak, ennek keretében:

- a) konzultál a foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci stratégiai elképzelésekről, a jövedelemelosztást érintő legfontosabb gazdaságpolitikai, elvi, stratégiai koncepciókról;
- b) véleményt formál a munkaviszonyt érintő legfontosabb jogszabályokról.

Az országos érdekegyeztetésben részt vehet:

- a) az a szakszervezeti szövetség, amely
 - aa) legalább négy nemzetgazdasági ágban és legalább tizenkét alágazatban tevékenykedő tagszervezettel rendelkezik, és
 - ab) legalább három régióban vagy nyolc megyében tagszervezettel, vagy tagszervezetei területi, illetve megyei szervezettel rendelkeznek, továbbá
 - ac) tagszervezetei együttesen legalább százötven munkáltatónál rendelkeznek önálló, vagy a tagszervezet alapszabálya szerinti munkahelyi szervezettel, valamint
 - ad) tagja az Európai Szakszervezeti Szövetségnek;
- b) az a munkáltatói szövetség, amely
 - ba) legalább két nemzetgazdasági ágban és legalább hat alágazatban tevékenykedő tagszervezettel rendelkezik, és

- bb)tagszervezetei legalább három régióban vagy tíz megyében működő területi szervezettel rendelkeznek, továbbá
- bc)amelynek, illetőleg amely tagszervezeteinek tagságát legalább ezer munkáltató, illetve vállalkozás alkotja, vagy amelynek, illetőleg amely tagszervezeteinek tagsága legalább százezer főt foglalkoztat, valamint
- bd)tagja európai munkáltatói szövetségnek.

A feltételek elérése érdekében a munkavállalók, illetőleg a munkáltatók érdek-képviseleti szervezetei egymással koalícióra léphetnek.

Az OÉT munkáját plenáris ülésen végzi, munkavégzése elősegítése érdekében szakforumot, bizottságot, illetve munkacsoportot hozhat létre.

Az OÉT munkáját háromoldalú titkárság segíti. Az OÉT titkárságába minden oldal egy-egy titkár személyére tesz javaslatot, akit a társadalmi párbeszédért felelős miniszter nevez ki. A miniszter gondoskodik a titkárság működésének személyi és tárgyi feltételeiről, az OÉT alapszabályában vagy egyéb megállapodásban meghatározottak figyelembevételével.

2. Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete

A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) szintén tripartit, azaz a munkaadók, a munkavállalók és a Kormány képviselőiből álló testület, amely a Munkaerőpiaci Alappal kapcsolatos jogokat, illetőleg kötelezettségeket gyakorolja, illetve teljesíti.

A MAT tagjait a munkaadók képviselői tekintetében az OÉT-ben képviselettel rendelkező országos munkaadói szövetségek, a munkavállalók képviselői tekintetében az OÉT-ben képviselettel rendelkező országos munkavállalói szövetségek jelölik, egyéb megegyezés hiányában az általuk képviseltek részéről teljesített munkaerő-piaci járulékfizetés arányának figyelembevételével. A MAT tagjait a miniszter bízza meg, valamint vonja vissza a megbízást. A Kormány képviseletét ellátó tagok közül a megbízásra, illetőleg a megbízás visszavonására egy tag esetében az államháztartásért felelős miniszter tesz javaslatot, további öt tag esetében a megbízásról, illetőleg a megbízás visszavonásáról a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter a saját hatáskörében dönt. A testület megbízatása négy évre szól.

A MAT főbb feladatai:

- dönt a Munkaerőpiaci Alap egyes alaprészei – kivéve a képzési célú alaprészt - közötti átcsoportosításról, az egyes alaprészek központi és decentralizált keretek arányairól, központi programok indításáról és a kapcsolódó költségekről, a foglalkoztatási és képzési célú közalapítványok támogatásáról, a gazdaságfejlesztést, területfejlesztést szolgáló központi programokhoz való hozzájárulásról, továbbá kiemelten a rehabilitációs foglalkoztatást és az esélyegyenlőséget segítő programokról, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával megvalósuló munkaerőpiaci programok Munkaerőpiaci Alapból történő hazai finanszírozásáról, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak a MAT által indított programokhoz tartozó feladatairól,
- véleményezi a Munkaerőpiaci Alap éves költségvetését, az álláskeresőket támogató programjait, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra, a Munkaerőpiaci Alappal

való gazdálkodásra vonatkozó jogszabálytervezeteket, valamint a szociális és munkaügyi miniszter egyedi döntéseinek tervezetét,

- értékeli rendszeresen de legalább félévente a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek felhasználását, valamint éves beszámolóját és a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer működtetésének tapasztalatait.

3. Munkaügyi tanácsok

A foglalkoztatáspolitikai érdekegyeztetés, a szociális partnerekkel való konzultáció nemcsak országosan, de regionális szinten is működik Magyarországon. Ennek fórumai a munkaügyi tanácsok, melyben a munkaadók, a munkavállalók és az önkormányzatok vannak jelen.

A munkaügyi tanács

- véleményezi a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének az illetékességi területén rendelkezésre álló eszközei felhasználásának elveit és az egyes támogatások arányát,
- az illetékességi területén figyelemmel kíséri és értékeli a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek felhasználását,
- kezdeményezi és véleményezi az illetékességi területe foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokat, és figyelemmel kíséri azok végrehajtását,
- véleményezi a regionális munkaügyi központ működését,
- tájékoztatást kér a regionális munkaügyi központ főigazgatójától az Alap felhasználását, a munkaerőpiaci programokat és a munkaügyi központ működését illetően
- előzetes véleményezési jogot gyakorol az állami foglalkoztatási szerv vezetőjének vezetői megbízásával, illetőleg a vezetői megbízás visszavonásával kapcsolatban,
- ellátja más jogszabályban meghatározott feladatait.

A munkaügyi tanácsok foglalkoztatási koncepcióját hűen tükrözi véleményük, melyet abban a kérdésben alkotnak, hogy a régió számára rendelkezésre álló foglalkoztatási alaprész decentralizált pénzeszközeit milyen arányban ossza fel a munkaügyi központ az egyes támogatási formák között, milyen elvek, szempontrendszerek, korábbi értékelések alapján javasolják egy-egy eszköz hangsúlyozottabb alkalmazását.

**Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Nemzeti Pályainformációs Központ
National Employment and Social Office
Euroguidance Hungary**

1089 Budapest, Kálvária tér 7

Levelezési cím/Mailing address: 6721 Szeged, Bocskai u.10-12

Tel: + 36 (62) 555 580 Fax: +36 (62) 555 581

Web: www.npk.hu E-mail: info@npk.hu

Az Európai Bizottság támogatást nyújtott ennek a projektnek a költségeihez.
Ez a kiadvány a szerző nézeteit tükrözi, és az Európai Bizottság nem tehető felelőssé az
abban foglaltak bármilyen felhasználásáért.

This brochure has been made with the support of the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission can not be held
responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Kiadja/ Published by:

**Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Nemzeti Pályainformációs Központ
National Employment and Social Office
Euroguidance Hungary**

Felelős kiadó/ Publisher in charge: Pirisi Károly

Kézirat lezárva / Manuscript closed: 2009. 12.