



Mozgássérültek Létbiztonságát Elősegítő Alapítvány

1028 Budapest, Len u. 17/a.

Tel: +36(30) 225 20 73 Fax: +36(1) 376 57 55

egalitas@egalitas.hu

www.egalitas.hu

---

## MEGNYITOTTUK FOGLALKOZTATÁSI REHABILITÁCIÓS TANÁCSADÓ IRODÁNKAT!



*Készült: a Budapest Főváros II. kerületi Önkormányzat Egészségügyi és Szociális Bizottsága, valamint a Fővárosi Közgyűlés Foglalkoztatáspolitikai Bizottsága támogatásával*



Tisztelt Olvasó!

Ahhoz, hogy a munka világának útvesztőiben el tudjunk igazodni, elsősorban általános, minden dolgozóra kiterjedő alapvető ismeretekre van szükségünk. Ezért ez a füzet először az általános minden dolgozóra vonatkozó, jogszabályokkal foglalkozik. Természetesen ezek a szabályok a fogyatékossgal élő emberek munkavállalásakor is alkalmazandók. Kiemelten kezeljük a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályokat, kedvezményeket.

Mivel az ezzel kapcsolatos joganyag igen széles körű, ezért nem tudunk mindennel, mindenre kiterjedően foglalkozni. Amennyiben további információra van szüksége kérjük, hogy a borító lapon feltüntetett elérhetőségeinken tegye fel kérdéseit.

Az elkövetkezendő időben megpróbáljuk követni a jogszabályi változásokat, és ezekről információt nyújtani Önnek.

A füzet betétlapjai cserélhető formában készülnek, ezért kérjük, hogy amennyiben kiadványunk felkeltette érdeklődését a fedőlap hátoldalán ismertetett elérhetőségeinken jelezze az újabb, frissített betétlapok iránti igényét.

Célunk, hogy a fogyatékossgal élő emberek munkát tudjanak találni, hogy ne kelljen másokra szorulniuk a pénzügyi nehézségek miatt, ezáltal önálló életet élhessenek. Reméljük, hogy segítséget tudunk nyújtani abban, hogy el tudjon igazodni a jogszabályok útvesztőiben, és ezzel hozzájárulunk ahhoz, hogy Önnek is esélye legyen arra, hogy munka világában teljes jogú, öntudatos munkavállalóvá váljon.

A későbbiekben a Munkáltatókat érintő jogszabályok értelmezésével, illetve gyakorlati alkalmazásával is kívánunk foglalkozni annak érdekében, hogy – reményeink szerint - minél több Munkáltató foglalkoztasson megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A füzet felépítése:

A jogszabályokat és az információkat általános betűtípussal írtuk. Az általunk magyarázatra szoruló **régi jogszabályokat dőlt betűvel, a változásokat kiemelt betűvel**, a magyarázatokat általános betűtípussal a jogszabály alatt találja meg.

A füzet több részből áll:

- Alapvető jogok;
- Munkavállalással kapcsolatos ismeretek;
- Munkaviszony létesítése;
- Munkaviszony megszüntetése;
- Munkaviszony fennállása alatt a megváltozott munkaképességű dolgozókat megillető kedvezmények;
- Társadalombiztosítási rendszer keretében igénybe vehető ellátások;
- Szociális rendszer keretében igénybe vehető szolgáltatások, juttatások;

Reméljük, hogy füzetünk segítséget nyújt Önnek a jogszabályok értelmezésében.

Tisztelettel: Egalitás Alapítvány

*Az Magyar Köztársaság Alkotmánya 70/B. §-ának (1) bekezdése kimondja: A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. 2012.01.01-től érvénytelen*

**Új jogszabály:**

***A Magyarország Alaptörvénye XII. cikkelyének (1) bekezdése kimondja: Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.***

Ez azt jelenti, hogy a hivatását mindenkinek (ebbe beletartoznak a megváltozott munkaképességű munkavállalók is) joga van szabadon megválasztania, és azt képességének és a hivatás gyakorlásához szükséges feltételek teljesítése mellett a társadalom és a saját szükségleteire javakat teremteni, tehát értékteremtő munkát végezni. Ezt az Alaptörvény kötelezettségként is előírja

Ugyanakkor a törvény azt is kimondja, hogy mindenkinek joga van akár önállóan, akár társulással vállalkozást létrehozni és abban munkát végezni. Ezzel a munkalehetőségek hiányát is ki szeretné küszöbölni.

***(2) Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga az Alaptörvényben nem szerepel. A Munka törvénykönyve 12.§-a szabályozza a következők szerint:***

**Új jogszabály:**

**12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.**

**(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.**

**(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.**

A munkabér tekintetében az állam csak a minimálbért határozza meg. A munkáltató és a munkavállaló ettől eltérően megállapodhat, de a munkaidő arányában a munkabér a minimálbérnél kevesebb nem lehet. Azonos munkakör betöltése és azonos gyakorlat esetén a munkabérnek közel azonosnak kell lennie. A munkáltató figyelembe veheti az ott letöltött időt is.

**(3) Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének. az Alaptörvényben nem szerepel. A Munka törvénykönyve 12.§. 3. bekezdés**

A munkáltató meghatározhatja a munkabért teljesítménybérben és időbérben is. Továbbá figyelembe veheti az elvégzett munka minőségét is. Az azonos

mennyiségben és minőségben elvégzett munkáért egyenlő munkabér jár.

*(4) Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz. az Alaptörvényben nem szerepel*

A munkáltatónak kötelessége a Munka Törvénykönyve által előírt szabadságot a munkavállaló részére biztosítani. A törvény bizonyos esetekben többlet szabadságot is biztosít, ilyen például a munkavállalónak, **ha a Rehabilitációs szakértői szerv megállapítása szerint az egészségkárosodása legalább 50 %-os mértékű.**

Ebben az esetben a munkavállalónak a rendes évi szabadságán felül öt munkanap pótszabadság jár. A munkáltató továbbá köteles biztosítani a munkavállaló számára a heti két pihenőnapot, illetve az ünnepnapokat (január 1., március 15., húsvét, pünkösd, augusztus 20., október 23., november 1., és december 25-26.).

A fent leírtak alapjogok, amelyek mindenkire vonatkoznak.

## **ÖNÉLETRAJZ**

*Itt kell megjegyeznünk, hogy A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény különös szabályokat ír elő az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a fogyatékos személyt foglalkoztató munkáltató számára. E törvény 15. § (2)-(4) bekezdése értelmében a munkáltató meghatározott előfeltételek fennállása esetén köteles a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében - a*

*felvételi eljárás során - biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet, a foglalkoztatása során pedig köteles a munkavégzéshez szükséges mértékben biztosítani a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását.*

A munkavállalás a munka keresésével kezdődik. A munkáltatók által meghirdetett állásokra általában önéletrajzzal kell jelentkezni. Az önéletrajznak két típusa van:

1. **magyar típusú** önéletrajz, amely bevezetésből, tárgyalásból és befejezésből áll. A munkát keresőről az információkat ömlesztve tartalmazza.
2. **amerikai típusú** önéletrajz, amely jól átláthatóan, tagoltan tartalmazza karriertörténetünket és tanulmányainkat, csak azokat az információkat tartalmazva, amelyek szükségesek a munkáltató számára döntése meghozásában.

Felépítését tekintve kétféle formát különböztethetünk meg:

1. **Kronologikus önéletrajz:** Az eddig betöltött munkaköröket illetve elvégzett iskolákat fordított időrendben írjuk le. Ez a forma könnyen áttekinthető, ezért a munkaadók ezt szeretik inkább.
2. **Funkcionális önéletrajz:** A funkcionális önéletrajznál nem a betöltött munkaköröket, hanem inkább egyes képességeinket, elért eredményeinket írjuk le. (Ez a forma akkor ajánlott például, ha most kezdtünk el dolgozni, vagy sokféle munkakörben dolgoztunk idáig).



A jó önéletrajz rövid és tömör. Az áttekinthetőség miatt érdemes logikusan felépített, jól tagolt önéletrajzot írni, mely tartalmazza a személyes adatokat, az elvégzett iskolákat, végzettségeket, a munkahelyi előzményeket, betöltött munkaköröket, egyéb célokat, motivációt (hogy miért szeretnénk azon a munkahelye, abban a munkakörben elhelyezkedni), hobbi stb. Az önéletrajz semmiképpen ne legyen hosszú, mert azt a munkáltatók nem olvassák el.

A továbbiakban a munkaviszony létesítésével, a munkavégzés szabályaival és a munkaviszony megszűnésével foglalkozunk.

## **MUNKAVISZONY**

Ha egy Munkáltatónál munkaviszonyban szeretnék dolgozni, meg kell határoznunk, hogy mi is az a munkaviszony, illetve azt, hogy ki foglalkoztatható munkaviszonyban.

A munkaviszony olyan foglalkoztatási jogviszony, amely a munkáltató és a munkavállaló között egy meghatározott munka, feladat tevékenység (munkakör) elvégzésére jön létre. A munkaviszonyban a munkáltató és a munkavállaló között alá-fölérendeltségi viszony jön létre. A munkáltatót széleskörű utasítási jog jellemzi. Ebbe beletartozik például a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helyének kijelölése, a más munkahelyre történő beosztás joga, az átirányítás elrendelése, a munkaeszközzel, védőfelszereléssel való ellátás kötelezettsége, a munkakör, munka feladat meghatározása, legalább a minimálbér fizetés teljesítése stb. A munkavállaló a rábízott munkát köteles

személyesen elvégezni, más személyt annak ellátásába maga helyett nem vehet igénybe.

*A Munka Törvénykönyv 72. §-a szerint a munkaviszony létesítésének alapvető feltételei többek között:*

**72. § (1)** *Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte.*

*(2) Korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesíthet munkaviszonyt.*

**Új jogszabály:**

**34. § (1)** *Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.*

*(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.*

*(3) A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.*

Korlátozottan cselekvőképes minden olyan kiskorú, aki 14. életévét már betöltötte, de a 18. életévét még nem és nem cselekvőképtelen, továbbá az a nagykorú is, akít a bíróság cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett. ( A gondnokság alá helyezés okai lehetnek a szellemi fogyatkozás, az elmebeli állapot, vagy kóros szenvedély. )

A 18. életévét be nem töltött munkavállaló fiatal munkavállalónak minősül, akiknek erősebb védelmet biztosít a törvény.

1. Éjszakai munka és rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.
2. Napi munkaideje napi 8 óra lehet, még több munkaviszony keretében is összesen.
3. Munkaidőkerete legfeljebb 1 hét lehet.
4. 4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani,
5. 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani,
6. legalább 12 óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani,
7. egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem beoszthatók,
8. egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is legalább egybefüggő 48 óra heti pihenőidő biztosítása kötelező.

**A fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni akkor is, ha a munkavállaló cselekvőképtelen**

A fiatalok védelme érdekében a törvény előírja, hogy a 18. életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására is alkalmazni kell az Mt. fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit. Így például egy 17 éves személy megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján sem dolgozhat napi 8 óránál többet és egyáltalán nem dolgozhat éjszaka (22-06 óra között). Mt. 114. §.

*Ettől érvényesen eltérni nem lehet.*

Az „érvényesen eltérni nem lehet” azt jelenti, hogy fent felsorolt bekezdéseket úgy kell betartani, ahogy azt a jogszabály meghatározza. Tehát nem lehet semmiképpen foglalkoztatni a 16 év alatti fiatal, ha törvényes képviselője írásban ahhoz nem járult hozzá.

## MUNKASZERZŐDÉS

Amennyiben minket választottak ki a munkakör betöltésére, munkaszerződést **kell** kötni.

A munkaszerződés lehet:

1. határozott és
2. határozatlan idejű

A munkaszerződésnek a Munka Törvénykönyve szerint vannak kötelező tartami elemei, melyet a szerződésnek mindenképpen tartalmaznia kell. Ilyenek **a munkabér, a munkakör. Ha a munkaidő nem kerül pontos meghatározásra, akkor a teljes napi munkaidőt kell értelmezni (napi 8 óra). Amennyiben a munkavégzés helye nincs meghatározva, akkor azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkáját szokás szerint végzi.**

A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg, de legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított 30 napon belül a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja:

- a) az irányadó munkarendről (pl.: egyműszakos, két műszakos, három műszakos munkarend). Meg kell határozni, hogy hány órától, hány óráig tart a munkaidő, a munkaidő beosztását, illetve ha munkaidőkeretben történik a foglalkoztatás, annak meghatározását. (pl: havi munkaidőkeretben történő foglalkoztatás esetén,

havi 176 óra. Ez napi 8 órás munkaidőnek felel meg, de a 176 órát havi szinten kell teljesíteni). Továbbá meg kell határozni a pihenőidő kiadását is.

b) a munkabér egyéb elemeiről (pl: havibér, órabér, teljesítménybér), külön meg kell említeni a bérpótlékokat: a többműszakos munkarendben dolgozóknak délutános pótlékként a személyi alapbér 1 órára jutó részének a 15%-a, éjszakai pótlékként ugyanezen rész 30%-a jár.

A munkaszerződésben a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak egyéb pótlékok kifizetésében is (pl: nyelvpótlék).

c) a bérfizetés napjáról (a munkabért utólag a tárgy hónapot követő hó 10. napjáig ki kell fizetni),

d) a munkába lépés napjáról,

e) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának szabályairól. A szabadságot a munkáltatónak a tárgyévben kell kiadnia. Átvinni a következő évre csak két esetben lehetséges:

1.) kivételes fontos gazdasági érdek fennállása esetén, amely nem lehet a munkaszervezésből adódó ok. Csak olyan körülmény lehet, amely a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná,

2.) a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén (például baleset, elemi csapás, súlyos kár, életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély elhárítása érdekében végzett munka esetén).

f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,

g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint

*h) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).*

### **Új jogszabály:**

**46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót**

- a) a napi munkaidőről,*
- b) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,*
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,*
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,*
- e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint*
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá*
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint*

*h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.*

**(2) Az (1) bekezdés a)-c), és e)-f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.**

**(3) Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni.**

**(4) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.**

**(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség - az (1) bekezdés h) pontját kivéve -, ha a**

### *munkaszerződés alapján*

- a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy*
- b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.*

**Fontos:** a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkavállalónak le kell adnia a következő dokumentumokat a munkáltató részére:

1. Adatlap 200.... (mindig az adott év) a munkáltatótól származó jövedelemről, az adó és adóelőleg levonásáról a munkaviszony megszűnésekor;
2. Munkaviszony igazolás;
3. Igazolás a munkanélküli-járadék megállapításához;
4. Adatlap a bírósági végzéssel meghatározott tartási kötelezettségekről;
5. Igazolás a ..... évben (mindig az adott év) kifizetett egyéni járulék alapot képező kifizetésekről és a levont járulékokról;
6. Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról (TB kiskönyv);
7. Nyilatkozat az adójóváírás igénybevételéről; **Már nincs adójóváírás**
8. Nyilatkozat a családi kedvezmény igénybevételéről (ez csak 3, vagy több gyermek esetén lehetséges);
9. Jövedelemigazolás az egészségbiztosítási ellátás megállapításához;
10. Amennyiben magánnyugdíjpénztári tag: Tagsági Okirat;
11. Amennyiben nyugdíjas, vagy járadékos a munkavállaló: **Nyugdíj- vagy járadékhatározat**;
12. **Orvosi igazolások:**
  - **OOSZI, vagy ORSZI szakvélemény,**
  - **Fogyatékosági támogatásról szóló határozat,**
  - **7 pontos. MEGSZÚNT!**

### **13. Nyugdíj kifizetését igazoló szelvény. Jelenleg nem kell**

**A 10.-11. pontban meghatározott dokumentumokat elég csak másolatban leadni. Az eredeti a Munkavállalónál marad!**

Amennyiben a munkaszerződés mindkét fél részéről elfogadásra került és ezt a tényt aláírásával igazolta, a munkaviszony létrejött.

### **A MUNKAVISZONNYAL KAPCSOLATOS JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK**

*A munkaviszony létrejöttével mind a Munkáltatónak, mind a Munkavállalónak vannak jogai és kötelezettségei.*

*A munkáltató kötelezettségei az Mt. 102. §-a szerint a következők:*

- *A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.*

*Az egyéb jogszabályok szerinti foglalkoztatás például: vannak olyan munkakörök (pl: gyógytornász) amelyekben a teljes munkaidő a napi 8 óra helyett csak 6 óra. Ezt nem a Munka Törvényköve, hanem más jogszabály írja elő.*

- *A munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok (pl: a Munkavédelemről szóló törvény)*



- *A munkáltató köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;*
- *a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;*
- *a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani (pl: képzések, továbbképzések megszervezése).*
- *A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.*

Felhívjuk a figyelmet, hogy a munkabér kifizetésének végső határideje a tárgyhónapot követő hó 10-e. (A tárgyhónapot követő hó azt jelenti, hogy a munkát elvégeztük pl: szeptember hónapban, az ezért járó fizetést október hónapban kapjuk. Tehát nem előre szeptember hónapban). A végső határidőn belül a munkáltató 1-től 10-ig bármikor fizethet, de a fizetés napját a munkaszerződésben meg kell határozni és azon a napon a munkabért, ki kell fizetni.

### ***Új jogszabály:***

***51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.***

***(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.***

*(3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.*

*(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.*

*(5) A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.*

*A munkáltató kötelezettsége továbbá, hogy nyilvántartsa a munkavállaló*

*a) rendes és rendkívüli munkaidejének kezdő és befejező időpontját és tartamát,*

*b) készenlétének kezdő és befejező időpontját és tartamát, illetve*

*c) szabadságának tartamát,*

*d) a hosszabb teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra vonatkozó megállapodásokat,*

*e) a hosszabb teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal kötött, a napi és heti beosztás szerinti munkaidő mértékének megemelésére vonatkozó megállapodásokat,*

A Munka Törvénykönyve 103. §-a szerint a munkavállaló köteles:

- az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;

*Az előírt időben azt jelenti, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkaidő kezdetén már a munkapadnál, munkaasztalnál (ha ezt a munkáltatónál megkövetelik) átöltözve a munkát meg kell kezdeni.*

*A munkára képes állapot azt jelenti, hogy például egészségesen, kipihenten kell megjelenni.*

- munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;

*Akár fizikai, akár szellemi munkát végzünk, a munkakörünket a legnagyobb gondossággal, körültekintéssel és pontosan kell elvégeznünk. Ha nem így teszünk, nem vagyunk alkalmasak a feladat ellátására*

- munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
- munkáját személyesen ellátni.

*Tehát más nem végezheti el helyettünk a munkaszerződésben előírt feladatokat, hiszen akkor ránk a munkáltatónak nincs szüksége.*

- A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó (elsősorban a Munka Törvénykönyve) szabályban vagy a munkaszerződésben

- A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot - a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével -, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

*Vannak olyan munkakörök, melyekben olyan feladatokat látunk el, amelyek a munkáltató működését befolyásoló adatok, illetve a dolgozók személyes adatai jutnak tudomásunkra. Ilyenkor ezeket az adatokat illetéktelen személyeknek (még a kollégáknak, vagy a barátunknak sem) nem mondhatjuk el. Kivéve, ha az közérdekű adatnak minősül.*

*Természetesen közölhetünk adatokat, sőt közölnünk kell a dolgozókról, vagy a munkáltatókról, ha például az APEH-nak, Statisztikai Hivatalnak, Társadalombiztosítási szervnek, stb. kell adatokat szolgáltatnunk. Azt, hogy mely szervnek milyen adatokat kell közölnünk, külön törvények írják elő.*

- A munkavállaló - munkabérének és költségeinek megtérítése mellett - köteles a munkáltató által

- A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.

Nem köteles a munkavállaló teljesíteni a munkáltató utasítását:

- ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg.
- A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
  
- Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse. (például: nem mehet haza a munkavállaló)
- Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

Az Mt. 105. §-a szerint a munkáltató más munkahelyen történő munkavégzésre is kötelezheti a munkavállalót.

*E paragrafus bekezdéseire külön nem térünk ki, mivel tapasztalataink szerint a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatására ez nem jellemző.*

**Új jorzabály:**

**52. § (1) A munkavállaló köteles**

**a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,**

**b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,**

**c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,**

**d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,**

**e) munkatársaival együttműködni.**

**(2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.**

**(3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.**

**(4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.**

**8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jorzabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági**

*érdekeit veszélyeztetné.*

*(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.*

*(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.*

*(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.*

*54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*

*(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*

*(3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.*

***(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.***

**Az új Mt. nem tartalmaz taxatív felsorolható munkáltatói, illetve munkavállalói jogokat. Tehát az alább felsorolt jogokat is sokkal tágabb értelemben használja. Inkább magatartási szabályokat határoz meg.**

A munkáltató jogai:

- A munkaviszony létesítése, melybe beletartozik:
  1. a munkakör betöltésére a megfelelő munkavállaló kiválasztása;
  2. a munkaszerződés megkötése.
- A munkavégzés szabályainak meghatározása;
- A munkavégzés helyének meghatározása;
- A munkabér meghatározása;
- A munkaidő és a munkarend meghatározása;
- Kötelezettségszegés esetén a felelősség megállapítása; és a jogkövetkezmény alkalmazása, valamint
- A felmondási jog.

A munkavállalónak joga van:

- Munkaszerződés írásbeli megkötésére (ugyanakkor a munkaszerződés írásba foglalása a munkáltató számára kötelezettség is);
- A munkavégzés ellenértékére, a munkabérre;
- A pihenőidőre, a fizetett szabadságra;



- A túlmunka maximumának betartására; (évente maximum 200 óra lehet, kollektív szerződésben 300 óra is kiköthető)
- A munkáltató kötelezettségszegése, vagy károkozása esetén kártérítésre;
- Érdekvédelmi szervezethez történő csatlakozásra;
- Munkaügyi vita esetén jogorvoslatra:
- Az egészséges és biztonságos munkavégzésre;
- Felmondásra.

A fenti jogokat mind a munkavállaló, mind a munkáltató a Munka Törvénykönyvében és más szabályokban előírtak szerint kell alkalmazni.

*Nem lehet például arra kötelezni a munkavállalót, hogy a munkaszerződésében meghatározott munkakör mellett más munkakört lásson el, kivéve, ha helyettesítést ír elő számára a munkáltató és ennek ellenértékéért helyettesítési díjat kap.*

*Nem lehet felmondani a munkavállalónak, ha azt az Mt. kifejezetten tiltja (ezekkel a tilalokkal a „felmondások” című fejezetben külön foglalkozunk).*

*Amennyiben a munkavállalónak lejárt a próbaideje, a munkáltató nem mondhat fel, csak ha azt megindokolja és a jogorvoslati utat meghatározza.*

**Új jorzabály:**

**Magatartási szabályok:**

**6. § (1) A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.**

Az 1. bekezdés azt jelenti, hogy a munkáltatót és a munkavállalót együttműködési kötelesség terheli. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás is egy nagyon tág fogalom. Véleményem szerint az általános, a társadalom által elfogadott emberi magatartást jelenti. Kivéve, ha a törvény szigorúbb szabályt nem ír elő.

***(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.***

A 2. bekezdés azt jelenti, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során tekintettel kell lenni egymás érdekeire.

***(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.***

A munkavállaló és a munkáltató alá-fölérendeltségi viszonyában a munkáltató egyoldalú utasításokat ad a munkavégzés során, viszont ekkor köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit, méltányos mérlegelés alapján.

***(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.***

***7. § Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása***

***különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.***

A munkaviszony fennállása során kötelezettségeket a társadalmi rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetve teljesíteni. Nem elég az, ha egy intézkedés jogszerű. Például: a munkáltató a közös megegyezéssel kívánja megszüntetni a munkaviszonyt azért, mert nem akarja megindokolni a felmondást.

***8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.***

***(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.***

***(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.***

***(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre***

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

Például a munkavállaló nem dolgozhat a versenytársnál.

***9. § (1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.***

***(2) A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.***

Például a munkavállaló személyes adatainak kezelése. Erről a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót. Többek között ide tartozik a napi/heti pihenőidő betartása, szabadság kiadása stb. Amennyiben a munkáltató sérti a munkavállaló személyhez fűződő jogát, akkor a Ptk 84. §-a alkalmazását kérheti

***(3) A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.***

***10. § (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása,***

***kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.***

***(2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.***

A személyes adat fogalmát korábban a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságára nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény határozta meg, illetve az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról rendelkező 2011. évi CXII. törvény határozza meg. Például: ha orvosi igazolást kérnek egy egészségügyi dolgozótól, az jogszerű, vagy magánlakásokba kell a dolgozónak bemennie és erkölcsi bizonyítványt kérnek, az is jogszerű.

***(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.***

***(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók.***

***11. § (1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.***

***(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót***

azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

## **A MUNKA DÍJAZÁSA**

**136. § (1) Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.**

**(2) Az alapbért időbérben kell megállapítani.**

**(3) Havi alapbér esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell**

**a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,**

**b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.**

Például a napi 4 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében  $174/(8/4)=87$  órával, míg 12 órás hosszabb teljes munkaidő esetében  $174/(8/12)=261$  órával.

***Felhívjuk a figyelmet, hogy a munkavállalókat leginkább a bérpótlékok tekintetében érte nagy változás.***

## **BÉRPÓTLÉKOK:**

**140. § (1) Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a 101. § (1) bekezdés d)-e) és i) pontban meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.**

**101. § (1) bekezdés d)-e) és i) pontja**

**d) a több műszakos tevékenység keretében,**

**e) a készenléti jellegű munkakörben,**

**i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalót illeti meg.**

***(2) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalékos bérpótlék illeti meg.***

***(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.***

Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

***141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalékos bérpótlék (műszakpótlék) jár.***

***(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.***

Itt a rendszeresen változik kifejezésen van a hangsúly a 1. bekezdésben.

A 2. bekezdés pontosít, mely szerint a rendszeresen változik a napi munkaidő akkor, ha a napi munkaidő kezdetének

időpontja, a munkanapok legalább egyharmadában eltér. További feltétel, hogy a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább 4 óra eltérés legyen.

Példák:

1. A dolgozó egy 22 munkanapos hónapban reggel 8 órától dolgozik 16 óráig 12 napot, és 13 órától dolgozik 21 óráig 10 napot. Ebben az esetben jár a 30 %-os bérpótlék, mégpedig 30 órára.

2. A dolgozó egy 22 munkanapos hónapban reggel 8 órától dolgozik 16 óráig 18 napot, és 13 órától dolgozik 21 óráig 4 napot. Ebben az esetben nem jár a 30 %-os bérpótlék.

3. A dolgozó egy 22 munkanapos hónapban reggel 8 órától dolgozik 16 óráig 12 napot, és 10 órától dolgozik 21 óráig 18 napot. Ebben az esetben nem jár a 30 %-os bérpótlék. *(A legkorábbi és a legkésőbbi kezdés között nincs meg a 4 óra).*

***142. § A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.***

Az éjszakai munkavégzés 22 órától reggel hat óráig tart.

Abban az esetben jár, ha:

1. Műszakpótlékra nem jogosult és
2. az éjszakai munkavégzés tartama az 1 órát meghaladja.

Példa:

1. A dolgozó reggel 5 órától dolgozik 13 óráig. Ebben az esetben nem jár a 15%-os éjszakai pótlék



2. a dolgozó reggel 3 órától dolgozik 12 óráig. Ebben az esetben 3 órától 6 óráig jár a 15%-os éjszakai pótlék.

**Új jogszabály:**

**143. § (1) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár**

**a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,**

**b) a munkaidőkereten vagy**

**c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.**

Főszabályként pénzben kell kifizetni a túlórárt. Azonban a jogszabály megengedi, hogy a felek megállapodása esetén szabadidőt biztosítson a munkáltató a túlmunka díj helyett. Ez viszont nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidőnél.

**(2) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alaphár arányos része jár.**

**(3) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.**

Heti pihenőnap általánosságban a szombat, vasárnap.

**(4) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.**

Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

*(5) A szabadidőt vagy a (3) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenődőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.*

*(6) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.*

### *Új jogszabály*

*145. § (1) A felek a 140-142. §-ban meghatározott bérpótlékot is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg.*

Például megállapítanak 108.000.- Ft alapbért +30% bérpótlékot. Összesen: 140.400.- Ft lesz a munkaszerződésben az alapbér, de ekkor be kell írni, hogy ez az összeg bérpótlékot is tartalmaz.

### *(2) A felek a munkaszerződésben*

*a) bérpótlék helyett,*

*b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.*

Ebben az esetben 108.000.- alapbér kerül be a szerződésbe

és külön kerül meghatározásra a bérpótlék átalaný.

## A MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE

A munkaviszony megszűnik:

- A munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;
- A munkavállaló halálával;
- A határozott idejű munkaszerződés lejártával.

*A határozott idejű munkaszerződés lejártá az a nap, mely a munkaszerződésben az utolsó napot jelöli. Ha a munkavállaló az ezt követő napon a munkáltató tudtával tovább dolgozik, a munkaszerződés határozatlan idejűvé válik. Kivéve, ha a munkaszerződés lejártá előtt újabb határozott idejű munkaszerződést köt a munkáltató és a munkavállaló.*

**Új jogszabály:**

**63. § (1) A munkaviszony megszűnik**

- a) a munkavállaló halálával,**
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,**
- c) a határozott idő lejártával,**
- d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,**
- e) törvényben meghatározott más esetben.**

- Több munkáltatóval létesített munkaviszony esetén a munkáltatók csökkenésével,
- Munkakör megszűnése esetén,
- Iskolaszövetkezeti tagság megszűnésével.

**(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a**

***munkaviszony az (1) bekezdés b) vagy d) pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.***

***(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.***

A 36.§.1. bekezdése a régen jogutódlásnak nevezett intézményről szól. Amennyiben az átvevő gazdasági egység nem tartozik e törvény alá, akkor a munkaviszony megszűnik.

***(4) A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.***

## **A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE**

A munkaviszonyt mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti.

A munkaviszony megszüntethető:

- A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- Rendes felmondással;
- Rendkívüli felmondással, valamint
- Azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

**Új jogszabály:**

**64. § (1) A munkaviszony megszüntethető**

**a) közös megegyezéssel,**

**b) felmondással,**

A felmondás a korábbi szabályozásból ismert rendes felmondás jogcím helyébe lép; a munkaviszonyt nem azonnali hatállyal, hanem felmondási idővel, a végkielégítésre, felmondási védelmekre vonatkozó szabályok alkalmazása mellett szünteti meg.

**c) azonnali hatályú felmondással.**

Az azonnali hatályú felmondás a korábbi szabályozásból ismert rendkívüli felmondás, a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés.

**(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.**

A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

A határozott idejű munkaszerződést csak közös megegyezéssel, vagy rendkívüli felmondással, illetve próbaidő kikötése esetén a próbaidő alatt azonnali hatállyal lehet megszüntetni.

A határozott idejű munkaviszony – **a munkáltató által történő** - idő előtti megszüntetése esetén maximum egyévi, ha ennél kevesebb idő van a határozott idejű munkaszerződés lejártából, akkor erre a kevesebb időre a munkáltatónak ki kell fizetnie az erre az időre járó átlagkeresetet.

A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése:

A munkaviszonyt mind a munkáltató mind a munkavállaló felmondással megszüntetheti.

A munkaviszony - munkáltató által – rendes felmondással történő megszüntetése esetén köteles megindokolni, hogy miért mond fel a munkavállalónak.

A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania azt, hogy a felmondás indoka a valóságnak megfelelt és okszerű volt.

Nem köteles indokolni a felmondást a munkáltató, ha az illető munkavállaló nyugdíjas.

A munkáltatói felmondásnak tartalmaznia kell még a munkavállaló jogorvoslati lehetőségét (mennyi időn belül hova fordulhat a munkavállaló, ha a felmondással nem ért egyet).

Tartalmaznia kell a felmondás pontos napját, a felmondási időt, melyen belül a felmondási idő felére a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól fel kell menteni a munkavégzési kötelezettsége alól.

A munkavégzési kötelezettség alóli felmentés idejét a munkavállaló meghatározhatja, hogy a felmondási időn belül mikor akarja igénybe venni. Erre az időre átlagkereset jár.

Nem szüntetheti meg rendes felmondással munkáltató a munkaviszonyt:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,
- a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
- a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
- a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság,
- a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve a gyermek hároméves koráig - fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermekgondozási segély folyósításának,
- a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított,
- a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes időtartama alatt.

### ***Új jogszabály:***

***(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt***

***a) a várandósság,***

***b) a szülési szabadság,***

***c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),***

*d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint*

*e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.*

*(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.*

*(5) A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.*

*(6) A (3) bekezdés c) pontban meghatározott védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.*

A munkáltató a rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a védelem leteltét követően rendes felmondással egészségügyi alkalmatlansága miatt akkor 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.

### **Új jogszabály!**

**66. § (7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében**



***nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.***

A felmondási idő, ha a fent meghatározott felmondási védelem időtartama

- a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,
- a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el.

*Ez azt jelent, hogy például betegek vagyunk 16 napon át, akkor a munkáltató csak a betegség lejártát követő 15 nap után mondhat fel. Ez nem jelenti azt, hogyha a munkáltató már a betegségünk kezdete előtt a kezünkbe adta a felmondást, akkor az nem lép érvénybe. Ebben az esetben az a nap a felmondási nap mely az átvett felmondáson szerepel. Akkor is , ha 1 évig vagyunk táppénzen.*

A felmondási idő hosszát a munkaviszonyban töltött évek szerint az Mt. 92. §. (1-2) bekezdése írja elő.

Rendkívüli felmondás

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. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

Ebben az esetben vizsgálni kell a szándékosságot és a súlyos gondatlanságot.

*Például, ha valaki lop, azt nem véletlenül teszi, hanem szándékosan. Ha valaki gépkezelőnek van felvéve és még szakképzett is, de nem megfelelően kezeli a gépet, akkor gondatlan. Ezeket az eseteket amennyiben a munkáltatónak kell bizonyítania. Munkavállalói indok lehet az, ha a munkáltató nem biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.*

A munkáltatói rendes felmondás esetén lehetőséget kell adni a munkavállalónak, hogy a felmondás indokait megismerhesse, és az ellen védekezni tudjon.

Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szüneti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

## **A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai 2012. január 01-től**

Jogforrás: 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól.

Hatálybalépés: 2012. január 1.

### **I.**

2012. január 1.-től nem állapítható meg rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rehabilitációs járadék, rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék, bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka.

Az a személy, aki 2011. december 31.-én rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesült és 2011. december 31-ig betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt, 2012. január 1-től öregségi nyugdíjra jogosult.

### **II.**

A 2011. december 31-én

- a) I-II. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban,
- b) az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltő III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban,
- c) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött vagy 5 éven belül betöltő rendszeres szociális járadékban,
- d) átmeneti járadékban

részesülő személy ellátását **2012. január 1-jétől rokkantsági ellátásként** kell továbbfolyósítani azzal, hogy az a) és b) pontban nevesített nyugellátások esetében az ellátás összege megegyezik a 2011. december hónapra járó - a 2012. januári nyugdíjemelés mértékével növelt - ellátás összegével.

*[Az átalakítás nem érinti a soros felülvizsgálati kötelezettséget. Az minősül az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltő személynek, aki 2011. december 31-éig az 57. életévét betöltötte, azaz **1955. január 1-jét megelőzően született.**]*

### III.

A 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban részesülő - az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven túl betöltő, azaz 1954. december 31-ét követően született - személyek ellátását **2012. január 1-jétől rehabilitációs ellátásként** kell továbbfolyósítani azzal, hogy az ellátás összege megegyezik a 2011. december hónapra járó - a III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülők esetén a 2012. januári nyugdíjemelés mértékével növelt - ellátás összegével.

Az érintett személyeket a nyugdíjfolyósító szerv **2012. január 31-ig** tájékoztatja arról, hogy

- a) az ellátás rehabilitációs ellátásként kerül folyósításra,
- b) Rehabilitációs kártyával történő foglalkoztatásra jogosult,

- c) amennyiben keresőtevékenység végzésére rehabilitáció nélkül nem képes, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervhez **2012. március 31-éig benyújtott nyilatkozatában** kérheti a komplex minősítés elvégzését,
- d) a c) pont szerinti jognyilatkozat elmulasztása milyen jogkövetkezményekkel jár.

Ha ugyanis az érintett személy 2012. március 31-éig nem kéri a komplex minősítés elvégzését, **a rehabilitációs ellátását 2012. május 1. napjával meg kell szüntetni.** [*A 2012. március 31-ei határidő elmulasztása esetén igazolási kérelem előterjeszhető.*]

A komplex minősítésre és/vagy a Rehabilitációs kártya igénylésére vonatkozó nyilatkozatot az érintettek postai úton megkapják, de letölthető a [www.onyf.hu](http://www.onyf.hu) weboldalról is. A nyilatkozatot postai úton vagy személyesen a lakó- vagy tartózkodási hely szerint illetékes kormányhivatal nyugdíjbiztosítási igazgatóságához kell benyújtani.

A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés elvégzését kérő személyeket az e törvényben meghatározott ellátások megállapítása céljából felülvizsgálja. A felülvizsgálat időpontja nem lehet későbbi a soros felülvizsgálat időpontjánál. A felülvizsgálatot követően a jogosultsági feltételek fennállása esetén a **rehabilitációs ellátást** vagy a **rokkantsági ellátást** az erről szóló döntést követő harmadik hónap első napjával kell megállapítani.

#### IV.

A törvény rendelkezései azokra a rokkantsági baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülő személyekre is vonatkoznak, akiknek az ellátását a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény, illetve a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény 2012. január 1-jét megelőzően hatályos szabályai, vagy a fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. törvényerejű rendelet alapján állapították meg.

Az érintett, **2011. december 31-én rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülő személy** - az e törvény szerinti rehabilitációs vagy rokkantsági ellátás megszüntetését követően - szolgálati járandóság megállapítását kérheti, ha a szolgálati nyugdíjjogosultság szempontjából figyelembe vehető szolgálati ideje 2011. december 31-én eléri a 25 évet, beleszámítva a szolgálati időbe a rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban eltöltött időt is.

#### V.

**Az ismertetett rendelkezések nem vonatkoznak a 2011. december 31-én**

- **a rehabilitációs járadékban részesülőkre** *(esetükben az ellátást a hatósági döntésben megállapított időtartamig rehabilitációs járadékként kell továbbfolyósítani, az érintetteknek az*

- a **bányász dolgozók egészségkárosodási járadékában részesülők**re (az érintettek 2012. január 1-jétől az egyes bányászati dolgozók társadalombiztosítási kedvezményeiről szóló 23/1991. (II. 9.) Korm. rendelet alapján bányászok egészségkárosodási járadékára jogosultak)
- a mezőgazdasági szövetkezeti tag munkaképtelenségi, növelt összegű munkaképtelenségi járadékában, munkaképtelenség címén megállapított özvegyi, növelt összegű özvegyi járadékban, a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által megállapított rendszeres rokkantsági segélyben részesülőkre (az érintettek a megállapított ellátásra a továbbiakban is jogosultak).

## VI.

Felhívjuk az **ellátásban részesülő, keresőtevékenységet folytatók** figyelmét arra, hogy a rehabilitációs és a rokkantsági ellátás nem nyugellátás, ezért 2012. január 1-jétől a foglalkoztatottak nem minősülnek nyugdíjasnak, az egyéni vállalkozói engedéllyel rendelkezők, illetőleg a társas vállalkozás tagjai pedig nem minősülnek **kiegészítő tevékenységet folytató** egyéni vagy társas vállalkozónak.

A keresőtevékenység folytatása szempontjából továbbra is élnek a jogosultságot befolyásoló, korlátozó szabályok, amelyek a következők:

A II. pontban említett **rokkantsági ellátásban** részesülő személy ellátását meg kell szüntetni, ha keresőtevékenységet folytat és a jövedelme 3 egymást követő hónapra vonatkozó havi átlaga meghaladja a minimálbér 150 százalékát. E rendelkezés alkalmazása során a 2012. július 1-jétől szerzett jövedelem vehető figyelembe.

Ha a **bányászok egészségkárosodási járadékában** részesülő biztosítással járó jogviszonyban áll és az általa fizetendő nyugdíjjárulék alapja meghaladja a tárgyév első napján érvényes minimálbér havi összegének tizennyolcszorosát, ezen keretösszeg elérését követő hónap első napjától a tárgyév december 31-ig (de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig) az ellátás folyósítását szüneteltetni kell.

Keresőtevékenység folytatása esetén a **III. pontban** említett **rehabilitációs ellátásban** részesülő személy ellátásának megszüntetésére nem kerül sor.

A **rehabilitációs járadékban részesülő,** keresőtevékenységet folytató személy ellátását meg kell szüntetni, ha a járadékban részesülő hat egymást követő hónapra vonatkozó keresetének havi átlaga meghaladja a rehabilitációs járadék összegének kétszeresét és a minimálbér összegét.

## VII.

A **2011. december 31-én folyamatban lévő ügyekben** a nyugdíjbiztosítási igazgatóság a kérelmezőt tájékoztatja a jogszabályok megváltozásáról, és nyilatkoztatja arról, hogy



a rokkantsági ellátás és a rehabilitációs ellátás tekintetében a kérelmét fenntartja-e. Annak a személynek, aki az új törvény szerinti ellátások tekintetében a kérelmét nem tartja fenn, a 2012. január 1-jét megelőzően igényelt ellátását - a jogosultsági feltételek fennállása esetén - a 2011. december 31-éig terjedő időtartamra kell megállapítani.

Ha kérelmező nyilatkozatában a kérelmét fenntartja, és **2011. december 31-éig a komplex minősítést elvégezték**, a jogosultsági feltételek fennállása esetén

- a) a 2011. december 31-éig terjedő időszakra I., II., III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjat, rendszeres szociális járadékot, átmeneti járadékot kell megállapítani a 2011. december 31-én hatályos szabályok szerint,
- b) 2012. január 1-jétől
  - ba) az I-II. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltő - *azaz 1955. január 1-jét megelőzően született* - III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött, vagy 5 éven belül betöltő rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban részesülő személy részére **az ellátást rokkantsági ellátásként kell folyósítani** azzal, hogy az ellátás összege megegyezik a 2011. december 31-éig megállapított - rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj esetén a 2012. januári nyugdíjemelés mértékével növelt - ellátás havi összegével,
  - bb) az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven túl betöltő - *azaz 1954. december 31-ét követően született* - III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági

nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban részesülő személy részére **az ellátást rehabilitációs ellátásként kell folyósítani** azzal, hogy az ellátás összege megegyezik a 2011. december 31-éig megállapított - rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj esetén a 2012. januári nyugdíjmelés mértékével növelt - ellátás havi összegével.

Ha kérelmező nyilatkozatában a kérelmét fenntartja, és **2011. december 31-éig a komplex minősítést nem végezték el**, a jogosultsági feltételek fennállása esetén

- a) a 2012. január 1-jétől kezdődő időszakra rokkantsági ellátást vagy rehabilitációs ellátást kell megállapítani,
- b) a 2011. december 31-éig terjedő időszakra
  - ba)* rendszeres szociális járadékot, átmeneti járadékot kell megállapítani, ha a kérelmező foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
  - bb)* III. csoportos rokkantsági nyugdíjat kell megállapítani, ha a kérelmező tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, vagy egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,

- bc)* II. csoportos rokkantsági nyugdíjat kell megállapítani, ha a kérelmező kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, és
- bd)* I. csoportos rokkantsági nyugdíjat kell megállapítani, ha a kérelmező egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.

## VIII.

Az állapotváltozással összefüggő, kérelemre indult eljárás során 2011. december 31-ét követő kezdő időpontra vonatkozó - az ellátás összegét befolyásoló - döntések végrehajtása az alábbiak szerint történik:

A 2011. december 31-éig hozott, **állapotrosszabbodásról szóló** határozat alapján **a felemelt összegű rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj folyósításáról 2011. december 31-ével kell intézkedni.**

A 2011. december 31-éig hozott, **a rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj állapotjavulás miatt történő csökkentéséről (leszállításáról) szóló határozatot az abban foglalt időponttól kell végrehajtani** úgy, hogy amennyiben a határozat alapján

- a) II. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj, vagy a 2011. december 31-éig az 57. életévét betöltött személynek III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj kerülne megállapításra, az ellátást rokkantsági ellátásként kell továbbfolyósítani,

- b) az **1954. december 31-ét követően született személynek** III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj kerülne megállapításra, az ellátást rehabilitációs ellátásként kell továbbfolyósítani a határozatban megjelölt összegben.

### **Az ellátás feltételei és mértéke**

**A megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira** az jogosult, akinek az egészségi állapota - *az egyén fizikai, mentális, szociális jóllétének betegség, illetve sérülés után kialakult vagy veleszületett rendellenesség következtében fennálló tartós vagy végleges kedvezőtlen változásait figyelembe véve meghatározott állapota* - a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű (a továbbiakban: megváltozott munkaképességű személy), és aki

- a) a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül **legalább 1095 napon át** biztosított volt,
- b) keresőtevékenységet - *sem belföldön, sem külföldön* - nem végez és
- c) rendszeres pénzellátásban - *a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvény által rendszeres pénzellátásként felsorolt ellátásokban, ide nem értve a hadigondozottak és nemzeti gondozottak ellátásait, a nemzeti helytállásért elnevezésű pótlékot, az ápolási díjat, a hozzátartozói nyugellátásokat, valamint a szociális biztonsági tárgyú nemzetközi egyezmények, továbbá az uniós rendeletek alapján külföldi szerv által folyósított, ezekkel azonos típusú ellátásokat* - nem részesül.

A biztosításának tartamára tekintet nélkül jár a megváltozott munkaképességű személyek ellátása annak,

- a) aki iskolai tanulmányai megszűnését követő 180 napon belül biztosítottá vált, és a kérelem benyújtását megelőzően 30 napnál hosszabb megszakítás nélkül biztosított volt, vagy
- b) aki **2011. december 31-én** rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rehabilitációs járadékban vagy az egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban **részesült**.

[Az 1095 nap biztosítási időbe be kell számítani a biztosítás megszűnését követő táppénz, baleseti táppénz, terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj, álláskeresési támogatás, a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rehabilitációs járadék, egészségkárosodott személyek szociális járadékai és megváltozott munkaképességű személyek ellátása folyósításának idejét.]

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (a továbbiakban: NRSZH) komplex minősítése keretében megállapított rehabilitációs javaslatról függően:

- a) rehabilitációs ellátás, vagy
- b) rokkantsági ellátás.

Az NRSZH a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy

- a) **rehabilitálható**, ezen belül

- aa) foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy
- ab) tartós foglalkozási rehabilitációt igényel;
- b) **rehabilitációja nem javasolt**, ezen belül
  - ba) egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
  - bb) egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
  - bc) kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, vagy
  - bd) egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.

[A *rehabilitáció* a törvény alkalmazása szempontjából orvosi, szociális, képzési, foglalkoztatási és egyéb tevékenységek komplex rendszerét jelenti, amelynek célja a megváltozott munkaképességű személy munkaerő-piaci integrációja, megfelelő munkahelyen történő foglalkoztatásra való felkészítése, továbbá a munkaképességének megfelelő munkahelyen történő elhelyezés biztosítása.]

A megváltozott munkaképességű személy

- **rehabilitációs ellátásra** jogosult, ha rehabilitálható,
- **rokkantsági ellátásra** jogosult, ha a rehabilitációja nem javasolt, vagy ha rehabilitálható, de a kérelem benyújtásának időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg.

## I.

A **rehabilitációs ellátás** keretében a megváltozott munkaképességű személy

- a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében szükséges szolgáltatásokra valamint
- pénzbeli ellátásra jogosult.

A rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs hatósággal történő együttműködésre köteles, amelynek keretében teljesíti a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségeket.

A rehabilitációs ellátás a jogosultsági feltételek bekövetkezésének napjától, de legkorábban a kérelem benyújtásának napjától állapítható meg a rehabilitációhoz szükséges időtartamra, legfeljebb azonban a folyósítás kezdetétől számított 3 évre.

A rehabilitációs ellátás időtartama keresőtevékenységet folytató ellátott esetén meghosszabbodik a keresőtevékenység időtartama alatt bekövetkezett keresőképzetlenség időtartamával (amelyre tekintettel táppénzre vagy baleseti táppénzre szerezhet jogosultságot).

A rehabilitációs pénzbeli ellátás folyósítását szüneteltetni kell, ha az ellátott keresőtevékenységet végez, közfoglalkoztatásban vesz részt, vagy keresőképzetlen. *[Az erre az időtartamra folyósított rehabilitációs pénzbeli*

*ellátást az ok bekövetkezéséről való tudomásszerzést követő hónaptól járó ellátásból le kell vonni, vagy azt a rehabilitációs ellátás megszüntetése esetén vissza kell követelni.]*

A rehabilitációs pénzbeli ellátás **havi összege** annak a rehabilitációs ellátásban részesülő személynek,

- akinek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, a havi átlagjövedelem - a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző naptári évben elért, pénzbeli egészségbiztosítási járulék alapját képező jövedelem napi átlagának 30-szorosa; ha a jogosult nem rendelkezik legalább 180 naptári napi jövedelemmel, a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző 180 naptári napi jövedelem napi átlagának 30-szorosa - 35 százaléka, de legalább a minimálbér 30 százaléka és legfeljebb a minimálbér 40 százaléka,
- aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, a havi átlagjövedelem 45 százaléka, de legalább a minimálbér 40 százaléka és legfeljebb a minimálbér 50 százaléka.

A rehabilitációs ellátást a nyugdíjemelésre vonatkozó szabályok szerint, azzal megegyező arányban emelni kell.

A rehabilitációs ellátást **meg kell szüntetni**, ha a rehabilitációs ellátásban részesülő

- kérte,
- ellátásának időtartama eltelt,



- más rendszeres pénzellátásban részesül, ide nem értve a keresőképtelenségre tekintettel folyósított táppénzt, baleseti táppénzt,
- egészségi állapotában olyan tartós rosszabbodás következett be, amely a rehabilitációt lehetetlenné teszi,
- egészségi állapotában olyan tartós javulás következett be, amely alapján már nem minősül megváltozott munkaképességű személynek,
- az együttműködési, értesítési vagy a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségét neki felróható okból nem teljesíti,
- a felülvizsgálat során neki felróható okból nem működik együtt, vagy
- foglalkoztatására a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat hiányában került sor.
- A rehabilitációs ellátásban részesülő tizenöt napon belül köteles bejelenteni, ha
- az egészségi állapotában tartós javulás vagy rosszabbodás következett be,
- keresőtevékenységet folytat, vagy
- -keresőtevékenysége megszűnt.

## II.

A **rokkantsági ellátás** a jogosultsági feltételek bekövetkezésének napjától, de legkorábban a kérelem benyújtásának napját megelőző hatodik hónap első napjától állapítható meg.

A rokkantsági ellátás **összege** a komplex minősítés során kialakított, a rehabilitációra vonatkozó javaslatban foglaltaktól függően a havi átlagjövedelem 40, 60, 65, 70

százaléka, de legalább a minimálbér 30, 45, 50, 55 százaléka és legfeljebb a minimálbér 45, 150 százaléka,

A rokkantsági ellátást a nyugdíjmelésre vonatkozó szabályok szerint, azzal megegyező arányban emelni kell.

A rokkantsági ellátást **meg kell szüntetni**, ha az ellátásban részesülő

- kérte,
- más rendszeres pénzellátásban részesül, ide nem értve a keresőképtelenségre tekintettel folyósított táppénzt, baleseti táppénzt,
- egészségi állapotában olyan tartós javulás következett be, amely alapján a jogosultsági feltételek már nem állnak fenn,
- keresőtevékenységet folytat és jövedelme 3 egymást követő hónapra vonatkozó havi átlaga meghaladja a minimálbér 150 százalékát,
- foglalkoztatására a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat hiányában került sor,
- az értesítési kötelezettségét neki felróható okból nem teljesíti, vagy
- a felülvizsgálat során neki felróható okból nem működik együtt.

A rokkantsági ellátásban részesülő tizenöt napon belül köteles bejelenteni, ha

- a jogosultsági feltételeket megalapozó körülményeiben változás következett be, vagy
- keresőtevékenységet folytat és a jövedelmének 3 egymást követő hónapra vonatkozó havi átlaga

### III.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásait a lakó- vagy tartózkodási hely szerint illetékes kormányhivatal nyugdíjbiztosítási igazgatóságánál az erre rendszeresített nyomtatványon vagy elektronikus úrlapon lehet kérelmezni. Az eljárás költség- és illetékmentes.

A kérelmező az NRSZH vizsgálatán történő személyes megjelenésre kötelezhető. Ha a kérelmező a személyes megjelenési kötelezettségének önhibájából nem tesz eleget, az eljárást meg kell szüntetni.

Az NRSZH komplex minősítés keretében megvizsgálja a kérelmező egészségi állapotának százalékos mértékét, a rehabilitálhatóságot, és a megváltozott munkaképességű személy rehabilitálhatósága esetén rehabilitációs javaslatot készít.

A rokkantsági és a rehabilitációs pénzbeli ellátást a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja.

Elérhetőségeink:

1028 Budapest, Len utca 17/a.

e-mail: [egalitas@mail.datanet](mailto:egalitas@mail.datanet.hu). hu

telefon: 06/1-274-6233

06/30-225-2073