

# A MUNKAVISZONYYRA VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

Dr. Thürmer Andrea  
Semmelweis Egyetem  
Emberierőforrás-gazdálkodási Főigazgatóság  
2017. május 27.

# MIRŐL LESZ SZÓ?



# Főbb jogszabályok

- ▶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- ▶ a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)



# Fontosabb ágazati szabályok

- ▶ 2006. évi XCVIII. törvény a biztonságos és gazdaságos gyógyszer- és gyógyászatisegédeszköz-ellátás, valamint a gyógyszerforgalmazás általános szabályairól
- ▶ 41 / 2007. (IX.19.) EüM rendelet a közforgalmú, fiók- és kézigyógyszertárak, továbbá intézeti gyógyszertárak működési szolgálati és nyilvántartási rendjéről.



# A MUNKAVISZONY ALANYAI

**Munkáltató: jogképes személy**

**Munkavállaló:**

- ▶ 16. életévét betöltött személy,
- ▶ 15. életévét betöltött személy nappali tagozaton, szünidőben,
- ▶ Jogszabályban meghatározott tevékenységek gyámhatósági engedéllyel.



# TOBORZÁS

A kiválasztás típusának meghatározását befolyásoló tényezők:

- ▶ gyorsaság,
- ▶ költséghatékonyság,
- ▶ eredményesség.

## Toborzás

- ▶ Pozíció meghirdetése: – feltétel  
– előny  
meghatározása

- ▶ Önéletrajzok előszűrése



# KIVÁLASZTÁS

- ▶ Tanácsadó cég általi kiválasztás
- ▶ Munkáltató általi kiválasztás

## 1. Egy lépcsős

- ▶ interjú,
- ▶ kiválasztás.

## 2. Több lépcsős

- ▶ interjú,
- ▶ teszt,
- ▶ szimulációs feladatok,
- ▶ kiválasztás.



# INTERJÚ

Célszerű előre rögzített szempontrendszer alapján interjúztatni.

## 1. Általános kérdések

- ▶ Hol hallott rólunk?
- ▶ Miért szeretne váltani?
- ▶ Melyik volt a kedvenc munkahelye?

Ezzel oldjuk a feszültséget, objektívebb képet kaphatunk.

## 2. Szakmai kérdések

## 3. Záró rész

Beszéljünk a cégről, engedjük kérdezni a pályázót.  
Bérigényt és az esetleges munkába lépés idejét egyeztetni.

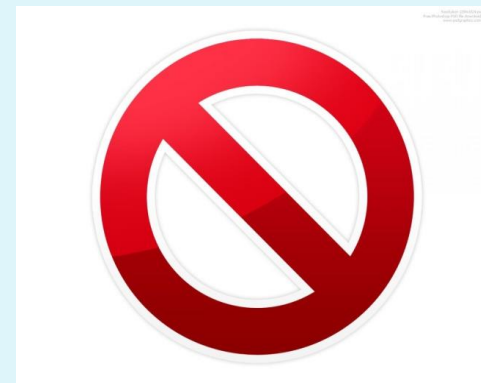




# TILTOTT KÉRDÉSEK

A munkaadó részéről feltehetőek, de **diszkriminációt** eredményezhetnek:

- ▶ Gyermekek száma, gyermekvállalási tervek,
- ▶ Származás,
- ▶ Vallási, világnézeti és politikai meggyőződés,
- ▶ Egészségi állapot,
- ▶ Szakszervezeti tagság,
- ▶ Káros szenvedélyek,
- ▶ Szabadidő-eltöltési szokások.



# Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatok

- ▶ EBH 449/2015. álláshirdetésben 40 év alatti életkort jelöltek meg.
- ▶ EBH141/2015. alkalmazott kismama veszélyeztetett terhesség miatt betegállományba került és próbaidő alatt megszüntették a jogviszonyát.



# A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

**Munkaszerződéssel jön létre, melynek elemei:**

- ▶ alapbér (minimálbér, garantált bérminimum)
- ▶ munkakör

**EZEK NÉLKÜL LÉTRE SEM JÖN! További elemek:**

- ▶ munkavégzés helye
- ▶ munkaidő
- ▶ jogviszony tartama
- ▶ próbaidő



**ÍRÁSBAN**, hiányában az érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat (30 nap).

**Érvénytelenség jogkövetkezményei**

# PRÓBAIDŐ

**Kikötése csak munkaszerződésben.**

- ▶ minimum 3 hónap,
- ▶ kollektív szerződés alapján maximum 6 hónap.

A 3 hónapnál rövidebb próbaidő egyszer hosszabbítható, maximum összesen 3 hónapra.

Bármelyik fél azonnali hatállyal indoklás nélkül megszüntetheti a jogviszonyt.

A lejártá után közölt megszüntető nyilatkozat **jogellenes**.

Próbamunkának nincs jogszabályi alapja.



# A MUNKAVISZONY

## Keletkezése

A munkaszerződés megkötésével jön létre.

A munkába állásig a jogviszony létrejöttét **meghiúsító magatartást nem lehet tanúsítani.** Köztes időben **elállási jog.**

## Kezdeté

A munkavállaló munkába lépése, a teljesítés kezdete. A felek határozzák meg, vagy a szerződéskötés másnapja.

# A MUNKÁLTATÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE

Írásban, a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül.



- ▶ a napi munkaidőről,
- ▶ az alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- ▶ a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- ▶ a munkakörbe tartozó feladatokról,
- ▶ a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól, valamint
- ▶ a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- ▶ arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- ▶ a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

# MUNKAKÖRI LEÍRÁS

A munkaköri leírást legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell írásban átadni a munkavállaló részére.

Ez nem része a munkaszerződésnek.

Csak a munkakör keretein belül határozható meg feladat.

Mit tegyünk, ha a munkavállaló nem akarja átvenni?

Miért fontos a munkaköri leírás?

41 / 2007 (IX.19.) EüM rendelet 3.§ (4) bekezdés: az ellátható szakfeladatokat írásban kell rögzíteni.



# MUNKAI DŐ

- **Fogalma:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől a befejezésig, valamint az előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Mi nem minősül munkaidőnek?

- a munkaközi szünet, fősabály szerint (kivéve a készenléti munkakör)
- az utazás.

Napi munkaidő:

- **teljes**, (általános 8 óra, készenléti Jellemű munkakör, vagy tv-ben meghatározott esetben hozzátartozó esetén 12 óra)
- **rész.**

Beosztás szerinti napi munkaidő.

Mi a különbség?





# FOGALMAK

**Készenléti jellegű a munkakör, ha**

- ▶ *a)* a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- ▶ *b)* a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

**Éjszakai munka:** a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

**Kivételek**

Mi a különbség a készenléti jellegű munkakör és a készenlét között?

# A MUNKÁLTATÓ TEVÉKENYSÉGE

- ▶ **a) megszakítás nélküli**, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
  - aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
  - *ab)* a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,
- ▶ **b) több műszakos**, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,
- ▶ **c) idényjellegű**, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. (Pl: Balatonnál üzemeltetett gyógyszertár.)

# A MUNKAIDŐ-BEOSZTÁS SZABÁLYAI

A munkarendet és a munkaidő-beosztást a munkáltató határozza meg. Ez mit jelent?  
7 nappal korábban egy hétre előre.

A munkarendet a nyitvatartási időből és a szolgálati rendből kiindulva kell meghatározni.

A munkaidő-beosztás fajtái:

- ▶ Általános, vagy
- ▶ Egyenlőtlen (munkaidőkeretnél, vagy elszámolási időszak esetén).

Írásban átengedheti a munkavállalónak a munkaidő-beosztást: **kötetlen munkarend.**



# Beosztás szerinti munkaidő:

- ▶ Napi munkaidő min.4 óra(kivéve részmunkaidő),max.12 óra
- ▶ Heti munkaidő max.48 óra (egyenlőtlen beosztásnál átlagban)

Készenléti jellegű munkakör és a munkáltató vagy tulajdonos hozzátartozója esetén megállapodás alapján

- ▶ Napi munkaidő max.24 óra
- ▶ Heti munkaidő max. 72 óra (egyenlőtlen beosztásnál átlagban)

A rendkívüli munkaidő beleszámít.

Az ügyelet heti munkaidőnél beleszámít, napi munkaidőnél, ha az ügyelet alatti munkavégzés nem mérhető.

Munkaidőkeret esetén írásban tájékoztatás.

- ▶ legfeljebb 4 hó
- ▶ legfeljebb 6 hó a törvényben meghatározott esetekben (megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű, készenléti jellegű, valamint tv-ben meghatározott személyszállítás, árufuvarozás területén foglalkoztatott munkavállalók esetén.)
- ▶ Indokolt esetben KSZ 12 hó

A munkajogviszony megszűnése esetén az elszámolást az Mt. 95. §-a szabályozza.

# VASÁRPNAPI VAGY MUNKASZÜNETI NAPI BEOSZTÁS

## Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
  - b) az idényjelleggel,
  - c) a megszakítás nélkül,
  - d) a több műszakos tevékenység keretében,
  - e) a készenléti jellegű munkakörben,
  - f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
  - g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához
  - h) külföldön történő munkavégzés során,
  - i) a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, folytató munkáltatónál
- foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

**Munkaszüneti napra** rendes munkaidő az a)–c), g) és h) pont esetében osztható be.

# MUNKAKÖZI SZÜNET

Amennyiben a napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő

- ▶ a 6 órát meghaladja 20 perc,
- ▶ a 9 órát meghaladja további 25 perc,

Maximum 60 perc.

Több részletben is kiadható, de egyszer legalább 20 perc tartamúnak kell lennie.

Főszabály szerint munkaidőn kívül.

**Eltérő rendelkezések:**

- ▶ Fiatal munkavállalók
- ▶ Kötetlen munkarend

Képernyő előtti munkavégzés  
50/1999. (XI.3.) EüM rendelet.



# NAPI PIHENŐIDŐ

**Napi pihenőidő a két munkanap közötti idő:**

- ▶ Legalább 11 óra,
- ▶ Legalább 8 óra:
  - ❖ több műszakban,
  - ❖ megszakítás nélküli munkavégzésnél
  - ❖ osztott munkaidőben,
  - ❖ szezonális munka során,
  - ❖ készenlét esetén.



**Eltérő rendelkezések:**

- ▶ nyári időszámításra átálláskor,
- ▶ fiatal munkavállaló esetében 12 óra
- ▶ egészségkárosító kockázat esetén 11 óra.

Pihenőidő készenlét után csak munkavégzés esetén jár.

# HETI PIHENŐIDŐ

Heti pihenőnap, vagy heti pihenőidő:

- ▶ Napban: heti 2 pihenőnap,
- ▶ Órában: heti 48 óra pihenőidő (átlagban).

Egyenlőtlenül is beosztható munkaidőkeret vagy elszámolási időszak esetén.

Beosztás szerint:

Hetente legalább egy napot kötelező kiadni, kivéve a megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló részére.

Havonta legalább egy napnak vasárnapra kell esnie, kivéve a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót.

**Eltérő rendelkezések:**

**Egyenlőtlenül nem osztható be a munkavállaló:**

- ▶ a várandósságtól a gyermek 3 éves koráig,
- ▶ ha gyermekét egyedül neveli, a gyermek 3 éves koráig,
- ▶ az egészségkárosító kockázat fennállása esetén,
- ▶ ha fiatal munkavállalónak minősül (18 év alatt).



# RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐ

- ▶ a munkaidő-beosztástól eltérő,
- ▶ a munkaidőkereten felüli,
- ▶ elszámolási időszak esetén a heti munkaidőt meghaladó munkaidő,
- ▶ az ügyelet tartama.



Naptári évenként maximum 250 óra. Arányosítás elve.

A munkavállaló kifejezett kérésére írásban kell elrendelni.

## Elrendelésének korlátai:

- ▶ a munkavállaló várandóságától a gyermek 3 éves koráig,
- ▶ gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek 3 éves koráig,
- ▶ egészségkárosító kockázat fennállásakor,
- ▶ fiatal munkavállaló esetében,  
nem rendelhető el.
- ▶ gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek 3 éves korától 4 éves koráig csak a munkavállaló hozzájárulásával,
- ▶ munkaszüneti napon csak kivételes esetekben rendelhető el.

# ÜGYELET, KÉSZENLÉT

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején felül rendelkezésre állásra kötelezhető.

- ▶ **Ügyelet:** a munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (rendkívüli munkaidő, a munkaidőkorlátnál figyelembe kell venni).
- ▶ **Készenlét:** a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (nem munkaidő, csak a tényleges berendelés). 41 /2007. (IX.19.) EüM rendelet 15.§

## **Elrendelése:**

- ▶ Szóban, a dolgozó kérésére írásban.
  - ▶ Legalább 1 héttel korábban, 1 hónapra előre. (Előre nem látható körülmény esetén legalább 4 nappal korábban).
- 4 órát meghaladó rendelkezésre állás:
- ▶ társadalmi közszükségletet biztosító szolgáltatás,
  - ▶ baleset, elemi csapás, súlyos kár, veszély megelőzése,
  - ▶ a technológia biztonságos és rendeltetésszerű fenntartása érdekében rendelhető el.

## **Elrendelésének időbeli korlátai:**

- ▶ Az ügyelet nem haladhatja meg a 24 órát a munkaidővel együtt sem.
- ▶ A készenlét havi tartama nem haladhatja meg a 168 órát.
- ▶ Készenlét a heti pihenőnapra havonta legfeljebb 4 alkalommal rendelhető el.

# AZ EGYES MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOKRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS RENDELKEZÉSEK

A készenlét és ügyelet elrendelésének korlátai:

- a munkavállaló várandóságától a gyermek 3 éves koráig,
- gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek 3 éves koráig,
- egészségkárosító kockázat fennállása esetén,
- fiatal munkavállaló esetében,  
nem rendelhető el.
- Gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek 3 éves korától 4 éves koráig csak a hozzájárulásával rendelhető el.

# NYILVÁNTARTÁSI KÖTELEZETTSÉG

## Munkáltatói kötelezettség nyilvántartani:

- ▶ a rendes és a rendkívüli munkaidő kezdő és befejező időpontját (ügyelet)
- ▶ a készenlét kezdő és befejező időpontját
- ▶ a szabadságot



## Jelenléti ív vezetése:

- ▶ a rendes és a rendkívüli munkaidő kezdő és befejező időpontjának napi vezetése és egyik fél általi igazolása, majd hó végi jóváhagyás,

vagy

- ▶ az írásban előre közölt munkaidő-beosztás mellett csak a változások naprakész vezetése, hónap végén történő igazolással és jóváhagyással.

**KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!**