

# A munkaügyi ellenőrzés gyakorlata

Szombathely, 2014.09.10.

dr. György Judit

# A munkaügyi ellenőrzést folytató szervezet

A fővárosi és megyei kormányhivatalok  
munkavédelmi és munkaügyi  
szakigazgatási szervei (munkaügyi  
felügyelőségek)

Szakmai irányítás:

Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi  
és Munkaügyi Igazgatósága (323/2011. (XII.  
28.) Korm. rendelet)

# Jogsabályi háttér

- A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. Tv. (Ket.)
- A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. tv. (Met.)
- 31/2012. (X.16.) NGM rendelet
- 2004. évi XXXIV. Tv.
- Anyagi jogszabályok : Mt. , Efo tv. ... stb.

# 2014. évi munkaügyi ellenőrzési irányelv

a munkaügyi előírások végrehajtását szolgáló felvilágosító tevékenység további megerősítése

annak elősegítése, hogy a munkavállalók alapvető jogai érvényesüljenek, rendelkezzenek rendezett jogviszonnyal, csökkenjen a jogkövető vállalkozások versenyhátránya, és ez segítse a munkahelyek megtartását, illetve az új, legális munkahelyek létesítését,

a közigazgatás szolgáltató elvének erősítése

szükséges és arányos intézkedések,  
jogkövetkezmények alkalmazása

# 2014. évi országos hatósági ellenőrzési terv

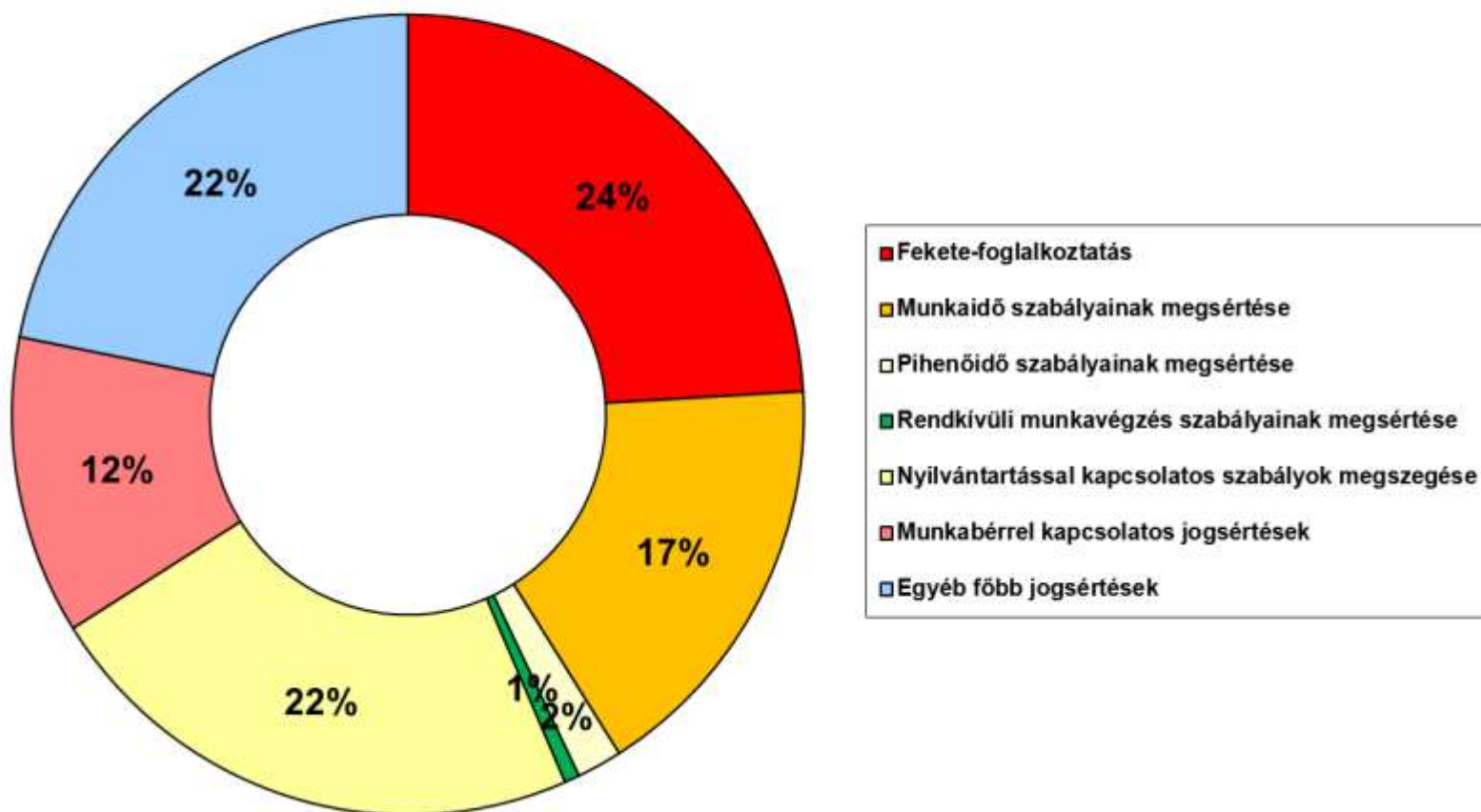
2014. március-április: védett munkavállalók foglalkoztatásának céllenőrzése - nők, fiatalok, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának vizsgálata

2014. június-július: a munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatására vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására irányuló akcióellenőrzés

2014. október-november: a munkabérrrel kapcsolatos szabályok céllenőrzése a 2012. évi I. törvény gyakorlati érvényesülésének vizsgálata érdekében.

# Országos statisztika 2013

## Munkaügyi intézkedések megoszlása





A foglalkoztató saját maga munkaügyi hatósági ellenőrzés alá vonását nem kérelmezheti.

A felügyelő a foglalkoztató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési kötelesség nélkül ellenőrzést tarthat.

Az ellenőrzés során a felügyelő jogosult a munkahelyen tartózkodó személyek személyi azonosságának igazoltatással történő megállapítására, a Társadalombiztosítási Azonosító Jel (TAJ) használatára.

# Hatáskör

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűsége
- írásbeliség elve (Mt. 22-23.§, 42. §(1) bek., 44. §)
- színlelt szerződés (Mt. 27.§)
- a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételek (ideértve a gyermekmunka tilalmát is)
- életkori korlátok
- törvényes képviselő hozzájárulása
- gyámhatóság engedélye alapján kulturális, művészeti, sport és hirdetési tevékenység keretében (Mt. 34. §(3) bek.)



## • a munkaszerződés lényeges tartalmi elemei

- alapbér(Mt. 45. §(1) bek.)
- munkakör(Mt. 45. §(1) bek.)
- tartama, ennek hiányában határozatlan (Mt.45. §(2))
- munkahely, ennek hiányában ott, ahol a munkáját szokás szerint végzi (Mt. 45. §(3) bek.)
- eltérő megállapodás hiányában általános teljes napi munkaidő (Mt. 45.§4) bek.)
- próbaidő max. 3 hónap (Mt. 45. §(5) bek.), KSZ 6 hónap
- munkaviszony kezdete, ennek hiányában a szerződéskötést követő nap (Mt. 48. §)

- a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége (Mt. 46-47. §) - 15 napon belül:
  - napi munkaidőről\*,
  - alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról\*,
  - munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról\*,
  - munkakörbe tartozó feladatokról,
  - rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól\*,
  - munkáltatóra és munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól\*,
  - a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
  - munkáltatói jogkör gyakorlójáról

Utolsó munkában töltött napon vagy megszűnésétől számított 5. munkanapon: ha a munkaviszony 15 napon belül megszűnik.

Nincs tájékoztatási kötelezettsége:

- munkaviszony tartama 1 hónapot nem haladja meg
- munkaidő a heti 8 órát nem haladja meg.

15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén 7 nappal korábban:

- fentieken túl a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
- pénzügyi és a természetbeni juttatásokról,
- díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,
- hazatérésre irányadó szabályokról.

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettség

Art. 16. §(4) bek. a) és b) pont  
Efo tv. 11. §(1) bek.

A bejelentést a biztosítás kezdetére vonatkozóan legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján, a foglalkoztatás megkezdése előtt kell teljesíteni.

# Feketefoglalkoztatás

Tipikus megvalósulási formái:

- Munkaszerződés és/vagy bejelentés nélküli foglalkoztatás
- Színlelt szerződés
- Részmunkaidős bejelentéssel teljes munkaidőben történő foglalkoztatás
- Külföldi engedély nélküli foglalkoztatása

Célvizsgálat: 2014.06.16-07.04.

- a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok megtartása

Mt. 53. §, 60. §, 113-114. §

- speciális szabályok munkaidő, pihenőidő, rendkívüli munkavégzés vonatkozásában
- egészségügyi szempontok

Céllenőrzés 2014.03.17-04.04.

**113. § (1)** A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)–(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

- a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- b) a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

Az (1) bekezdés a)–b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el.

A fiatal munkavállaló számára

- éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.
- napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet (több munkaviszony - össze kell számítani.)
- legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,
- legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.
- heti pihenőidő speciális szabályai



• a munka- és pihenőidőre a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt rendelkezések

- napi, heti munkaidő (Mt. 92. §, 99. §(1)-(3) bek.)
- munkaidő-beosztás (Mt. 96-97. §, 98. §, 100. §)
- munkaidőkeret (Mt. 93-94. §)
- megszakítás nélküli munkarend (Mt. 90. §a)
- munkaközi szünet (Mt. 103. §)
- napi, heti pihenőidő (Mt. 104. §, 105-106. §)

- rendkívüli munkavégzés (Mt. 107-108. §)
- szabadság kiadása (Mt. 115-125. §)
- készenlét, ügyelet (Mt. 110-112. §)
- vasárnapi munkavégzés (Mt. 101. §)
- munkaszüneti napon történő munkavégzés (Mt. 102. §)
- munkaidő-nyilvántartás (Mt. 134. §)

# Munkaidőkeret

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

Tartama: legfeljebb 4 hónap / 16 hét

6 hónap/26 hét

12 hónap/52 hét (KSZ kell)

# Munkaidő beosztás

97. § (4)- (5)

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

# Kötetlen munkarend

Mt. 96. § (2) A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

# Napi munkaidő

Általános teljes napi munkaidő: 8 óra

Hosszabb teljes napi munkaidő: a teljes napi munkaidő –a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi 12 órára emelhető, ha a munkavállaló:

- készenléti jellegű munkakört lát el,
- a munkáltató vagy a tulajdonos (aki társaság tagja, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik) hozzátartozója.

Rövidebb teljes napi munkaidő (munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása)

Részmunkaidő

# Vasárnapi munkavégzés

101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- b) az idényjellegű,
- c) a megszakítás nélküli,
- 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 – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- h) külföldön történő munkavégzés során, valamint
- i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

# Munkaszüneti nap


102.§

Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a)–c), g)–h) pontban meghatározott esetben

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során foglalkoztatott munkavállaló számára

osztható be.





A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

## Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság

Ahhoz, hogy a munkáltató az Mt. 102. § (3) bekezdés a) pontja szerinti munkaszüneti napon is rendeltetése folytán munkáltatónak minősüljön, alapvető követelmény, hogy a tevékenysége valamilyen formában szoros kapcsolatban álljon a munkaszüneti nappal és annak jellegével. A törvény közvetlen és szoros kapcsolatot kíván meg a tevékenységgel nyújtott szolgáltatás és a munkaszüneti nap között, vagyis egy sokkal erőteljesebb összefüggést feltételez az ünnep jellegével, mint önmagában a működés folyamatossága és az annak eredményeképpen a környezetben megjelenő működés iránti igény. A tevékenység rendeltetését nem lehet annak alapján meghatározni és minősíteni, hogy nyitva tartás esetén a vásárlók akár nagy számban is felkeresik az üzletet, mert ez a nyitva tartás következménye, nem pedig indokoltságának oka.

# Osztott munkaidő

100. §

A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

Arra is lehetőség van, hogy a munkáltató a munkaidő megosztásával keletkezett szabadidőben a munkavállaló számára rendelkezésre állást írjon elő, azaz készenlétet, vagy ügyeletet rendeljen el megfelelő díjazás ellenében (EBH 2003/896.)

# Rendkívüli munkaidő

107.§

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartama

A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Arányosan kell alkalmazni, ha

- a munkaviszony évközben kezdődött,
- határozott időre vagy
- részmunkaidőre jött létre.

KSZ – maximum 300 óra rendelhető el

# Készenlét és ügyelet

110. § -

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


Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá

c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.



A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell.

Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.



# Munkaközi szünet

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a hat órát meghaladja, húsz perc,
- a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően . A munkáltató jogosult több részletben is kiadni.

# Napi pihenőidő

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

# Heti pihenőnap

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, de a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

A munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

# Heti pihenőidő

A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

A munkavállaló számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

# Szabadság

122. § -

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

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó (arányosítás). A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

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

A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.



A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

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

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

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.



A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján– a 117. § szerinti szabadságot (életkor után járó pótszabadságot) az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

Korábban: az alapszabadság és az életkor után járó pótszabadság harmada.

# Pótszabadság

Gyermek születése esetén az apának járó pótszabadság teljes mértékben, arányosítás nélkül jár év közben kezdődő / megszűnő munkaviszony esetén is.

# Munkaidő nyilvántartás

Mt. 134. §

A munkáltató nyilvántartja a rendes és a rendkívüli munkaidő, a készenlét, a szabadság tartamát.

A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

Az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

A munkáltató nyilvántartja

a) a 92. § (2) bekezdés (hosszabb teljes munkaidőben történő foglalkoztatás)

b) a 99. § (3) bekezdés (a hosszabb teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal kötött, a napi és heti beosztás szerinti munkaidő mértékének megemelésére vonatkozó megállapodások) ,

c) a 135. § (4) bekezdés (a légi, vízi, közúti, vasúti, közlekedésben dolgozó, a törvényben meghatározott munkavállalókkal kötött, a napi és heti beosztás szerinti munkaidő mértékének megemelésére vonatkozó megállapodásokat) szerinti megállapodásokat.

# Elvárások

- naprakész
- ellenőrizhető
- hiteles
- teljes

A munkaidő-nyilvántartásra a munkavégzéssel egyidejűleg kell, hogy sor kerüljön (Fővárosi Munkaügyi Bíróság 23. M. 1088/2006/3.).

A jogszabályban foglalt követelményeknek csak a naprakész, és a munkavállalók által is ellenőrizhető nyilvántartás felel meg (Mfv. II. 10.316/2005/3.).

o a jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megtartása

- minimálbér, garantált bérminimum, teljesítménybér (Mt. 136. §, 153. §)
- bérpótlék (éjszakai-, műszak-, túlóra-, vasárnapi-, munkaszüneti napi, ügyelet, készenlét) Mt. 139-145. §
- munkabér kifizetése, elszámolása (Mt. 154-147. §)

# Garantált bérminimum

A garantált munkabérré jogosultság akkor állapítható meg, ha a szükséges középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképesítéssel ténylegesen rendelkezik a munkavállaló. Ez az értelmezés áll összhangban azon alapelvvel, mely szerint az egyenlő, illetve az egyenlő értékűként elismert munka díjazásánál az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani és a munka egyenlő értéke meghatározásának egyik kritériuma a szükséges szakképezettség.

Kúria, Mfv.II.10.707/2012/4. szám

# Bérpótlékok

140. § (1)

Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,

a) ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott feltételek alapján (több műszakos tevékenység, a készenléti jellegű munkakör, a kereskedelem) kötelezhető, továbbá

b) a rendkívüli munkaidőre

ba) a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott munkavállalónak,

bb) ha a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.



## 140.§ (2)

A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg. Jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén is.

## 142. §

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

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 százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

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.

143. § A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten felül vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

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. Ez alkalmazandó a munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén is.

A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) 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.

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

144. § (1) Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

Munkavégzés esetén bérpótlék a 139–143. § szerint jár.

Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, ötven százalék bérpótlék jár.

## 145. §

A felek a 140–142. §-ban meghatározott bérpótlékot is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg.

A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

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

# Munkabér védelme

- a kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.
- a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni
- a munkabérből történő levonásnak csak jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján van helye.
- a munkáltató követelését a munkabérből csak akkor vonhatja le, ha a munkavállaló hozzájárult (a levonásmentes munkabér részig), vagy ha az előlegnyújtásból ered

A munkaügyi hatóság a vonatkozó törvényi rendelkezés szerint a munkabért nem, vagy nem időben fizető munkáltató részére minden esetben lehetőséget biztosít arra, hogy az eljárás során az elmaradt bért egy kitűzött határidőn belül megfizesse, melynek következtében mentesül az egyébként kötelező munkaügyi bírság megfizetése alól.



- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténtére vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek megtartása

Mt. 80. §

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

- a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére, illetve a harmadik országbeli és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok
- a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok
- a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának ténye, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybértényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok

- a harmadik országbeli állampolgár és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy magyarországi foglalkoztatásának bejelentésére vonatkozó jogszabályok,
- a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény (a továbbiakban: Harm.tv.) 71. §-ának (1)–(2) bekezdése szerinti kötelezettségek foglalkoztató általi megtartására.

# Intézkedési rendszer

- megtiltja a további foglalkoztatást
- kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére,
- kötelezi a foglalkoztatót a központi költségvetésbe történő befizetésre
- javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására
- megállapítja a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását
- eltiltja a foglalkoztatót tevékenysége folytatásától
- a gyermek veszélyeztetettsége miatt jelzéssel él a gyermekjóléti szolgálatnál
- megállapítja a munkáltató jogsértését

# Kötelező bírság

**6/A. §(1)** A felügyelő köteles javaslatot tenni munkaügyi bírság kiszabására, valamint a munkaügyi bírság kiszabása nem mellőzhető, ha a foglalkoztató

- a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is) vonatkozó rendelkezéseket megsértette,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggésben nem tett eleget az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés a) pontjában, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 11. §-ában foglalt bejelentési kötelezettségének,
- a jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére és a kifizetés határidejére vonatkozó rendelkezéseket megsértette, ide nem értve a felszámolási eljárás alatt álló foglalkoztatót, vagy
- hatósági nyilvántartásba vétel hiányában folytat munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet.

# Elérhetőségeink

Vas Megyei Kormányhivatal Munkavédelmi  
és Munkaügyi Szakigazgatási Szerve  
9700 Szombathely, Hargita u. 7.

Tel: munkaügy 06-94/513-720  
munkavédelem 06-94/522-610

E-mail: [vas-kh-mmszsz@ommf.gov.hu](mailto:vas-kh-mmszsz@ommf.gov.hu)

## Ügyfélfogadási idő

*hétfőtől-csütörtökig*      08:00-16:00

*péntek*      08:00-13:30

[www.ommf.gov.hu](http://www.ommf.gov.hu)  
tájékoztatás/felvilágosítás

**Köszönöm a figyelmet!**