



Ezt a projektet az Európai  
Unió társfinanszírozza

# KÉZIKÖNYV AKTÍV FIATAL MUNKÁSOK SZÁMÁRA: TANÁCSOK A FIATAL MUNKÁS

VS/2018/0030

Promotion of Youth Workers  
Involvement and Decision Making  
in Trade Unions and Undertakings





# KÉZIKÖNYV AKTÍV FIATAL MUNKÁSOK SZÁMÁRA: TANÁCSOK A FIATAL MUNKÁS

## TARTALOMJEGYZÉK

|  |    |
|--|----|
| 1. Munkajog az Európai Unióban   | 4  |
| 2. Álláskeresés  | 6  |
| 3. A munkaügyi törvények megsértésének típusai és esetei a gyakorlatban  | 8  |
| 4. Miért fontos és miért előnyös belépni a szakszervezetbe?  | 9  |
| 5. Társadalmi párbeszéd és kollektív tárgyalások   | 11 |
| 6. Tanácsok a fiatal munkás  | 12 |
| 7. Projekt VS/2018/0030 „Fiatal munkások részvételének ösztönzése az ágazati és a munkahelyi szakszervezetek munkájában, valamint a döntések meghozatalában” | 22 |

Ez a jelentés a szerző véleményét tükrözi, az Európai Bizottság nem felelős a jelentésben szereplő információk felhasználásáért.

# 1. MUNKAJOG AZ EURÓPAI UNIÓBAN

A munkajog a munkavállalók és a munkaadók jogait és kötelességeit határozza meg.

Az Európai Unió (EU) munkajoga két fő területet ölel fel:

- Munkakörülmények – munkaidőre, részmunkaidőre, határozott idejű munkaszerződésre, munkavállalók kiküldetésére vonatkozó rendelkezések;
- Munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció – például, csoportos létszámleépítés és vállalatok átruházása esetén.

Az EU által az elmúlt évtizedekben végrehajtott politikák célja a következő volt:

- magas szintű foglalkoztatottság és erős szociális védelem elérése;
- élet- és munkakörülmények javítása;
- társadalmi kohézió elérése.

Az EU támogatja a társadalmi haladást, célja az európai emberek élet- és munkakörülményeinek javítása – lásd az EU működéséről szóló szerződés preambuláját.

Ami a munkajogot illeti, az EU az egyes uniós országok politikai kezdeményezéseit kiegészítve **minimum standardokat** állapít meg. A Szerződésnek – de különösen a 153. cikknek – megfelelően olyan törvényeket (irányelveket) fogad el, amelyek minimumkövetelményeket állapítanak meg a következőkre:

- munkakörülmények és a munkaszerződések feltételei;
- munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció.

Az uniós országok azonban szabadon dönthetnek arról, ha egyénileg magasabb szintű védelmet akarnak biztosítani. Az éves fizetett szabadságot az **Európai munkaidő-irányelv** például 20 napban határozza meg, több ország azonban ennél sokkal kedvezőbb jogot biztosít a munkavállalóknak.

## Nemzeti hatóságok és a munkajog

Az EU által elfogadott irányelveket a tagországok beépítik a nemzeti jogszabályaikba, és ezeknek megfelelően járnak el. Ez azt jelenti, hogy a **nemzeti hatóságok** – például a munkafelügyelőségek és bíróságok – **kikényszerítik a jogszabályokat**.

Az Európai Unió irányelve egyfajta jogalkotási aktus az Európai Unióban (EU). Az irányelvek közös célokat állapítanak meg az uniós tagállamok számára. Az irányelveket az adott irányelvben meghatározott határidőig kell belefoglalni a nemzeti jogszabályokba. Ezt a nemzeti törvényhozás, azaz a parlament végzi. Az irányelvek az uniós rendeletekkel szemben egyedi célokat tűznek ki, ezért amikor a tagállamok a célokat a nemzeti jogalkotásba beillesztik, azokat igényeiknek megfelelően módosíthatják. Az irányelvek a nemzeti jogalkotásba való beillesztéssel nem veszítik el a jelentőségüket, a közös uniós álláspontok kialakításakor referenciaforrásként szolgálhatnak az irányelv hatálya alá tartozó különböző témákban. Ha egy tagállam az irányelvet az adott határidőig nem vezeti be, akkor az irányelv a határidő lejártá után az adott állam területén hatályba lép. Ez azt jelenti, hogy az irányelv abban a formában válik kötelező erejűvé, ahogy azt az EU elfogadta.

## EU irányelvek és intézkedések

Az uniós jog olyan irányelvek révén állapította meg a munkavállalók és képviselőik jogait és kötelességeit a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozóan, amelyek a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük való konzultációról rendelkeztek mind nemzeti, mind transznacionális szinten:

### - Nemzeti szinten

Az Európai Unióban dolgozó munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultáció általános keretének a létrehozásáról szóló irányelv célja a vállalkozásokon belüli párbeszéd erősítése, és a problémák jobb előrejelzése és a krízisek megelőzése érdekében a munkavállalók részvételének a biztosítása a döntésekben.

A csoportos létszámleépítésről szóló irányelv úgy rendelkezik, hogy ha egy munkaadó kollektív létszámleépítést tervez, köteles a munkavállalók képviselőit a tervezett létszámleépítésre vonatkozóan tájékoztatni és velük konzultációt folytatni.

A munkavállalók jogainak a védelméről szóló irányelv, amelyik a vállalkozások átruházására vonatkozik, más fontos jogokkal együtt biztosítja a munkavállalóknak azt a jogát is, hogy őket az átruházó és/vagy a

kedvezményezett tájékoztassa és a velük konzultáljon.

- Transznacionális szinten

Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációnak az eljárásáról szóló irányelv azokra az EU-szintű vállalkozásokra vagy azok csoportjaira vonatkozik, amelyek minimum 1000 alkalmazottat foglalkoztatnak és legalább 150-150 munkavállalót két tagállamban.

Egy irányelv foglalkozik a munkavállalói részvétellel a vállalatok életében (azaz, felügyelőbizottságban vagy igazgatótanácsban történő tájékoztatással, konzultációval és részvétellel), egy másik irányelv az Európai részvénytársaság és az Európai szövetkezet státútumának az elfogadásával, és egy harmadik a határokon átnyúló egyesüléssel létrejövő vállalkozásokkal.

Ezen kívül az EU támogatja azt is, hogy a transznacionális vállalatok kössenek egymással megállapodásokat.

#### **A munkavállalók transznacionális szintű részvételére vonatkozó uniós jog a következőket tartalmazza:**

- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2009. május 6-i 2009/38/EC IRÁNYELVE az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.

Ennek az irányelvnek az a célja, hogy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak a tájékoztatáshoz és a velük folytatott konzultációhoz való jogát erősítse (1.1 cikk). A „közösségi szintű vállalkozás” megnevezés azt jelenti, hogy a vállalkozásnak legalább 1000 munkavállalója van, legalább két tagállamban, és legalább 150-150 egy-egy tagállamban (2.1 cikk).

Ezért minden közösségi szintű vállalkozásban és vállalkozáscsoportban létre kell hozni az Európai Üzemi Tanácsot vagy ki kell alakítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást, a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció céljából az 5.1 cikkben meghatározott módon. A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó intézkedéseket úgy kell kialakítani és végrehajtani, hogy azok hatékonyak legyenek, továbbá hogy a vállalkozás vagy a vállalkozáscsoport hatékony döntéseket tudjon hozni (1.2 cikk).

A munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt a tárgyalt témának megfelelő szinten – menedzsment és képviseleti szinten – kell lefolytatni. Ennek elérése érdekében az ezen irányelv hatálya alá tartozó Európai Üzemi Tanács hatáskörét, valamint a munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációnak a területét a transznacionális kérdésekre kell korlátozni (1.3 cikk).

- A TANÁCS 2001. október 8-i 2001/86/EC IRÁNYELVE az Európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről

Ezen irányelv egyik alapelve és kifejezett célja az, hogy a munkavállalók a vállalati döntés-előkészítésben eddig megszerzett jogait meg tudják őrizni. Az európai részvénytársaságokban (Societas Europaea, a továbbiakban SE) a munkavállalói részvételre vonatkozó jogok alapját az SE létrehozása előtt hatályban lévő munkavállalói jogoknak kell képezni (az „előtte és utána alapelv”). E cél elérése érdekében széles körben elterjedt az a gyakorlat, hogy az adott SE vezetősége és a munkavállalók képviselői között megállapodást dolgoznak ki. Ha 6 hónapon belül nem jön létre megállapodás (ez a feltétel kölcsönös egyetértés esetén 12 hónapig meghosszabbítható), az irányelv kiegészítő szabályok alkalmazását írja elő. Ezen kívül a munkavállalók képviselői dönthetnek úgy, hogy nem kezdenek tárgyalásba, vagy megszüntetik a már megkezdett tárgyalásokat, és annak a tagállamnak – ahol az SE-nek munkavállalói vannak – a tájékoztatásra és a munkavállalókkal való konzultációra vonatkozó hatályos jogszabályaira támaszkodnak.

- A TANÁCS 2003. július 22-i 2003/72/EC IRÁNYELVE az Európai szövetkezet státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről

A fent említett rendelet célja olyan egységes jogi keret létrehozása, amelyben szövetkezetek, más jogi személyek és természetes személyek képesek az üzletük átszervezését közösségi szinten megtervezni és megvalósítani ((2) preambulum-bekezdés).

Ezen irányelv egyik alapelve és kifejezett célja, hogy a munkavállalók a vállalati döntés-előkészítésre vonatkozóan eddig megszerzett jogait meg tudják őrizni. Az Európai szövetkezetekben a munkavállalói részvételre vonatkozó jogok alapját az Európai szövetkezet létrehozása előtt hatályos munkavállalói jogoknak kell képezni (az „előtte és utána alapelv”) (21. preambulum-bekezdés).

- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2005. október 26-i 2005/56/EC IRÁNYELVE a korlátolt felelősségű társaságok határon átnyúló egyesüléséről

Az alaptőkével és jogi személyiséggel rendelkező korlátolt felelősségű társaság, amely különálló, kizárólag adósságai fedezésére szolgáló vagyontárgyakat birtokol, és amely a nemzeti jogszabályok hatálya alá tartozik a garanciális feltételek tekintetében, mint például amit a tagok és mások érdekeinek a védelméről szóló 68/151/EEC irányelv ír elő (2.1 cikk).

## **A munkavállalók transznacionális szintű részvételére vonatkozó uniós jog a következőket tartalmazza:**

- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002. március 11-i 2002/14/EC IRÁNYELVE az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról  
Ennek az irányelvnek a célja olyan keretek létrehozása, amely meghatározza a minimális követelményeket az uniós vállalkozásokban és más uniós létesítményekben foglalkoztatott munkavállalóknak a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogának tekintetében (1.1 cikk).

A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati intézkedéseket a hatékonyság biztosítása érdekében úgy kell meghatározni és végrehajtani, hogy azok összhangban legyenek az egyes tagállamok nemzeti jogszabályaival és a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatokkal (1.2 cikk).

A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati intézkedések meghatározásakor és végrehajtásakor a munkaadó és a munkavállalók képviselői az együttműködés szellemében dolgoznak, egymás jogaira és kötelességeire tekintettel vannak, és figyelembe veszik mind a vállalkozás vagy a létesítmény és a munkavállalók érdekeit (1.3 cikk).

## **2. ÁLLÁSKERESÉS**

Az álláskeresés és a megfelelő állás megtalálása nagyon gyakran egy összetett folyamat, különösen igaz ez fiatalok esetében, akik most kezdik a szakmai karrierjüket. A folyamatot azonban néhány alapvető lépéssel nagymértékben fel lehet gyorsítani. Először is döntened kell az általad keresett állás fő paramétereiről, és ez a döntés általában lecsökkenthető néhány kérdésre – **hol, mikor és mennyit?**

**Hol** – meg kell fontolni, hogy hol keresel munkát, a szülővárosodban, abban városban, ahol tanulsz, vagy a hely nem számít, és kész vagy másik városba költözni, ha az ajánlott állás kellően vonzó, vagy külföldön szeretnél munkát vállalni. Döntened kell arról is, hogy otthonról akarsz-e dolgozni vagy inkább egy irodában. Mit szeretnél, állami vagy magánszektorban dolgozni?

**Mikor** – ez a kérdés különösen fontos akkor, amikor dolgozni kezdesz, néha a munkakezdés sürgős, máskor szezonális munkát keresel, vagy olyat, amit egy vagy két hónap múlva lehet elkezdni. Dönts arról is, hogy mennyi időt akarsz az új munkádra fordítani, teljes munkaidős állást keresel vagy rugalmas munkaidőt.

**Mennyi** – az ajánlott fizetés, van-e fizetett / fizetetlen szabadság, segély átmeneti munkaképtelenség esetén, szülési segély, anyasági segély, mennyi a munkáltató által rendszeresen fizetett egészségügyi és társadalombiztosítás. Bár ezek egy fiatal álláskereső számára nem tűnnek különösen fontosnak, jó, ha ezek az alapvető munkaügyi jogok biztosítva vannak a jövőben előforduló problémák megelőzése érdekében.

Számos lehetőség áll előtted, amikor állást keresel, ha például most fejezted be a tanulmányaidat, vagy egyetemen tanulsz, kapcsolatba léphetsz karriercentrumokkal, ahol megkeresik a kompetenciáidnak és a tapasztalataidnak leginkább megfelelő üres állásokat. Nagyon sok szakiskola vagy egyetem kínál fizetett vagy fizetés nélküli szakmai gyakorlatot a diákjainak, és ezek a munkahelyek később jó munkalehetőséget teremthetnek. Sok kormányzati hivatal és üzleti vállalkozás is kínál hasonló szakmai gyakorlatot. A mi azt tanácsoljuk, hogy ne becsüld le ezeket a lehetőségeket, hiszen ezeken a helyeken hasznos tapasztalatokat és készségeket szerezhetsz, és új kapcsolatokat létesíthetsz.

Számtalan állásajánlat közül lehet kényelmesen válogatni az online keresőplatformokon, a szociális és szakmai hálózatokon, valamint az érdeklődésed előterébe került vállalatok honlapjain. A legfontosabb az, hogy legyél mindig tájékozott, keresd folyamatosan és ellenőrizd az újonnan megnyíló álláslehetőségeket. Nagyon gyakran a munkáltatók maguk is meghirdetik az üres állásokat, a határidőket és a pályázathoz szükséges dokumentumokat meg lehet találni a honlapjukon.

Üres álláshelyekre vonatkozó információk megtalálhatók újságokban, rádió- és tévéhirdetésekből, munkaközvetítő ügynökségeknél, de javaslat jöhet barátoktól és rokonoktól is.

Álláskeresőként regisztrálhatsz állami munkaközvetítő ügynökségeknél, így az ügynökség maga ajánlhatja neked a megfelelő munkahelyet, és teremti kapcsolatot közted és a potenciális munkáltatód között.

Felkereshetsz évente megrendezésre kerülő álláskereső fórumokat, ezeken általában sok nagyvállalat is részt vesz, bemutatkoznak, bemutatják a tevékenységüket, és új kezdő munkavállalókat keresnek a csapatba.

A legfontosabb dolog az, hogy maradj mindig pozitív, legyél kész tanulni és tapasztalatokat szerezni, legyél nyitott az új lehetőségekre, akkor is, ha az első álláskeresés nem jár sikerrel, vagy az előzővel nem voltál elégedett. Legyél



mindig jól tájékozott és aktív, így tudod a lehetőségeidet egy jobb állás és jobb fizetés reményében maximálni. Olvasd az online médiát, keresd a piacra lépő új vállalatokat, mert ők új állásokat kínálnak.

Ha egy vállalat már elnyerte a tetszésedet, jó ötlet felkeresni a különböző online fórumokat, megismerni más emberek véleményét az adott vállalatról, így nem kevés gondot spórolhatsz meg magának. Mindazonáltal ne fogadj el mindent névértéken, legyen az akár pozitív, akár negatív.

Tehát... már van néhány állásajánlat, ami elnyerte a tetszésed és kész vagy pályázni. A legtöbb munkáltató önéletrajzt kér tőled és/vagy egy motivációs levelet. Itt van néhány praktikus jó tanács, hogyan kell az önéletrajzt és a motivációs levelet elkészíteni úgy, hogy a lehető legjobb eséllyel menj az állásinterjúra.

Először válaszd meg az önéletrajzod formátumát és terjedelmét. Nagyon fontos, hogy minden szükséges információ benne legyen, és olyan elrendezésben, hogy az a lehető legkönnyebben olvasható legyen. Mielőtt elküldöd az önéletrajzod, ellenőrizd, hogy nincs-e benne helyesírási vagy nyelvtani hiba, mert az első, amit elutasítanak, az a nyelvtanilag hibás önéletrajz. Az önéletrajzod nem legyen hosszabb 1 maximum 2 oldalnál.

Nézz úgy az önéletrajzodra, mint egy hirdetésre. Különösen fontos azt megmutatni pontosan, amit a munkáltató keres.

Válassz olyan önéletrajzformát, ami a te esetedre a leginkább megfelelő. Az időrendet követő önéletrajz akkor megfelelő, ha a pályafutásod ívét akarod bemutatni, azt, hogy milyen tapasztalatokat szereztél hasonló pozíciókban. A funkcionális önéletrajz akkor javasolt, ha az első álláskereséskor meghatározott erősségeidet akarod kiemelni, például marketing, programozás, formatervezés stb.

Minden pályázathoz készíts új önéletrajzt, olyat, amely megfelel a munkáltató követelményeinek és összhangban van a munkahirdetésben megadott preferenciáikkal.

Fontos, hogy ne túlozd el, ne nagyítsd fel a tapasztalataidat. Légy őszinte, ha nincs tapasztalatod, fókuszálj az erősségeidre, hogy gyorsan elsajátítasz új ismereteket, hogy hajlandó vagy az adott vállalatnál dolgozni és segíteni őket, hogy meghatározott területen a teljesítményük jobb legyen.

Végül, de nem utolsósorban ne feledkezz meg a jó megjelenésről, a tiszta formáról és a kreativitásról, attól függően, hogy hova pályázol, használj vastagabb papírt világosabb színeket és közepes betűméretet. A legfontosabb a szakmai tapasztalataid, az erősségeid bemutatása, add meg az iskolai végzettséged és az elérhetőséged.

A következő lépés a motivációs levél megírása, ez segít abban, hogy ki tudj tűnni a többi jelölt közül. A motivációs levelet egy meghatározott állásra, pozícióra kell megfogalmazni, ezért szerezz minél több információt az adott vállalatról és az állásajánlatról. Fontos, hogy ne ismételd meg az önéletrajzod, a motivációs levél tüntessen fel új színben. A levél tükrözze a motivációdát és a lelkesedésedet az állás iránt. Használd a hirdetésben szereplő kulcsszavakat és kompetenciákat, és fejezd ki a kért kompetenciák más aspektusait. Írj példákat és bizonyítékokat a kompetenciáidra, és mutasd meg, hogy ez miben előnyös a munkáltató számára. Ne aggódj azon, hogy hogyan fejezd ki magad, közöld világosan, hogy miért pályázol az állásra, fejezd be a leveled azzal, hogy készen állsz a következő lépésre, és kész vagy az interjúra. Ez esetben is ellenőrizned kell, hogy a levél szövegében nincs se helyesírási, se nyelvtani, se stílusbeli hiba. Ha bizonytalan vagy abban, hogy kinek címezd a levelet, címezd a menedzsernek, az igazgatónak, a HR-esnek. Használj udvarias formát a levél befejezéseként.

Használj olyan kifejezéseket, mint „szervez”, „kigondol”, „meggyőz”, „rábeszél”, „szervez”, „kifogástalan”, „hatékony”, amelyekkel meg tudod győzni a munkáltatót, hogy komoly vagy, módszeres és innovatív.

Ha interjúra hívnak, légy bátor, és menj! Ne habozz, mert ott újabb kérdéseket tehetsz fel a téged érdeklő munkáról. Keresd a vállalatról és a pozícióról további információkat, mert minél tájékozottabb vagy annál jobb. Próbáld meg nyugodt maradni, ne késs el, menj oda legalább 15 perccel korábban, válassz mindennapi öltözetet, mutasd meg, hogy fiatal vagy és komoly szakember, akire számítani lehet.



### 3. A MUNKAÜGYI TÖRVÉNYEK MEGSÉRTÉSÉNEK TÍPUSAI ÉS ESETEI A GYAKORLATBAN

Ezen a területen nem fordulhat elő a szabályozás megszegése a meglévő szabályok miatt, ugyanis a rendelkezésre álló adatok szerint az alkalmazásban álló dolgozók 95%-át határozott idejű szerződéssel alkalmazzák. Az ilyen munkaviszony problémája a Munkaügyi törvénynek a rendelkezéseiben rejlik és – természetesen – a munkavállalónak a munkaadóval fennálló kapcsolatában. A Munkaügyi törvény lehetővé teszi, hogy egy munkaszerződést határozott időszakra kössenek meg, mert ilyen munkaviszony esetén a megszűnést egy határidő, egy adott munkakör kitöltése vagy egy adott esemény befejeződése előre meghatározza. Ez a kivétel lett a szabály Horvátországban.

Egy munkáltató ugyanazzal a munkással köthet egymást követően több határozott idejű munkaszerződést, de csak akkor, ha a szerződésben objektív ok áll fenn, vagy a munkaszerződést írásban megerősítik.

Az egymást követő határozott idejű szerződések – beleértve az első munkavállalási szerződést – teljes időtartama nem haladhatja meg megszakítás nélkül a három évet, kivéve, ha egy ideiglenesen alkalmazott szakképzetlen munkás helyettesítése válik szükségessé, vagy egyéb objektív ok merül fel, vagy ha ezt a jogszabályok vagy a kollektív megállapodás lehetővé teszi. Ebből a rendelkezésből világosan kitűnik, hogy a három éves időszak meghosszabbítására volna szükség, minthogy a törvény nem határozza meg az adott időszak alatt megköthető szerződések számát, különösen pedig azért, mert a megszorításokat nem kell alkalmazni az első határozott időre kötött munkavállalási szerződésre.

A határozott időre kötött munkavállalási szerződés módosítását vagy megszüntetését, ha az adott szerződés szerződéses időszakának meghosszabbításával járna, az utána következő határozott idejű munkavállalási szerződésnek kell tekinteni, minthogy a szerződések számát ez a rendelkezés nem korlátozza.

A két hónapnál rövidebb szerződés megszüntetése nem tekintendő a három éves időszak megszüntetésének, és ezzel a rendelkezéssel a munkaadók visszaélnek, mert úgy szűntetik meg a szerződést, mintha ezt a rendelkezést nem kellene betartani.

Ha a határozott idejű munkavállalási szerződést a törvény ezen rendelkezésével ellentétesen kötik meg, vagy ha a munkás a szerződést lejártá után tovább dolgozik a munkaadónál, akkor ezt a szerződést határozatlan időre kötött szerződésnek kell tekinteni. A munkaadók különösen odafigyelnek erre a rendelkezésre, hogy ez a gyakorlatban ne forduljon elő.

Fiatal munkások toborzását lehetetlenné teszik a Munkaügyi törvénynek a munkaerő kölcsönzésére vonatkozó rendelkezései is. Fontos megjegyezni, hogy a Munkaügyi törvény megengedi olyan kollektív megállapodás megkötését az ügynökséggel, amely kevesebb jogot biztosít, mint a törvény.

A fiatalok munkavállalását akadályozó harmadik ok a CES (Horvát Foglalkoztatási Szolgálat) hatáskörében rejlik, amely olyan munkavállalásra utal, amelynek során nem jön létre az előző fejezetben leírt a munkavállalási jogviszony. A Munkaügyi törvény rögzíti, hogy ha a jogi és egyéb szabályok szakmai vizsgát vagy munkatapasztalatot írnak elő egy adott foglalkozásban egy bizonyos munkakör betöltéséhez, akkor a munkaadó munkaviszony létesítése nélkül szakmai gyakorlatra fogadhat olyan személyt, aki az ilyen foglalkozáshoz szükséges szakmai végzettséget megszerezte (szakmai gyakorlat). A szakképzés időszakát szakmai gyakorlatnak és munka tapasztalatnak kell tekinteni, ami bizonyos szakmákban egy adott munkakör betöltéséhez szükséges feltételt is jelenti. A jelen Cikk 1. bekezdésében említett szakmai képzés addig tarthat, amíg a szakmai gyakorlat. Ha egy személy a munkához szükséges szakmai képzettséggel rendelkezik, akkor a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, kivéve a munkavállalási szerződés megkötésére, a bérekre és fizetésre, valamint a munkavállalási szerződés megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseket. A szakmai képzésre vonatkozó szerződést írásban kell megkötni.

Hol voltak a problémák? Természetesen a bérnél, a béreknél és a munkavállalási szerződés megszüntetésénél. Azaz, egy szakképző intézmény, anélkül, hogy munkaviszonyt létesítene, köt egy CES-szerződést minimálbérrel a Minimálbértörvény rendelkezései szerinti, tekintet nélkül a szakképzettségre és a képzés kvalifikációjára. Az ilyen szerződés érvényességének időszaka egy év. Ekként a munkaadók olcsó munkásokhoz jutnak és





általában egy év után nem foglalkoztatják a munkavállalót. A legjobb esetben újra létrehozzák a munkaviszonyt egy bizonyos időre, és az így létrehozott határozott idejű munkavállalási szerződés időtartamát meghosszabbítják egy évre, mert az előző megállapodás letelte után a munkaadó és a nem a CES kötötte a munkavállalási szerződést.

A negyedik probléma az előző problémákból ered, a Munkaügyi törvénynek a szakmai gyakorlatra vonatkozó rendelkezéseiről van szó. Azt a személyt, akit először alkalmaznak egy olyan szakmában, amelyre megvan a szakképzettsége, a munkaadó gyakornokként foglalkoztathatja. A gyakornokot arra képzették ki, hogy önállóan tudjon dolgozni abban a szakmában, amelyre kiképezték. Munkavállalási szerződést egy bizonyos időszakra lehet kötni. A gyakornoknak a saját maga foglalkoztatásra irányuló képzésének a módszerét eljárási szabályokban kell előírni, vagy a munkavállalási szerződésben kell leírni. Az önfoglalkoztatásra irányuló képzés céljából a gyakornokot utasítani lehet, hogy ideiglenesen egy másik munkaadónál dolgozzon.

Gyakornokok képzése (szakmai gyakorlat) legfeljebb egy évig tarthat, hacsak a törvény másként nem rendelkezik, és valójában ez nem kivételes a rendőrségnél és más hasonló foglalkozásoknál. Ha jogszabály vagy egyéb szabály vagy kollektív megállapodás ezt előírja vagy a munka szabályozása vonatkozik erre az esetre, a szakmai gyakorlat végeztével a gyakornok szakmai vizsgát tesz. A szakszervezetek által aláírt kollektív megállapodásokban szerepelnek ilyen rendelkezések, és ez is bekerül a szerződésbe.

Ha a szakmai vizsga tartalmát és módját jogszabály, egyéb szabály vagy kollektív megállapodás nem határozza meg, akkor a szakmai vizsga tartalmát és módját az eljárási szabályok határozzák meg. A munkaadó megszüntetheti a szakmai gyakorlatot, ha a gyakornok nem megy át a szakmai vizsgán. A szakmai gyakorlatot – a képzés szintjétől függően – a kollektív megállapodás lerövidíthette, és általában egy évre a legmagasabb szintű képzést határozzák meg, és kötnék szerződést erre az évre.

A határozott idejű szerződés jelentős meghosszabbítása esetén a Munkaügyi törvény úgy rendelkezik, hogy a munkaszerződés megkötése során próbaidős szerződést lehet kötni, amely nem lehet hosszabb hat hónapnál. Próbaidős munkások jogosan elégedetlenek a munkaszerződés megszüntetése miatt. A szerződéses próbaidő felmondási időszaka legalább hét nap. A szakszervezetek által megkötött kollektív megállapodásokban a szakmai képzettség szintjétől függő próbaidőszakot határoztak meg.

## 4. MIÉRT FONTOS ÉS MIÉRT ELŐNYÖS BELÉPNI A SZAKSZERVEZETBE?

Az iskolai tanulmányok befejezése után életed következő lépése a munka világába vezet, a kötelezettségek és a szakmai fejlődés világába, egyúttal oda, ahova mindenki törekszik: a gazdasági függetlenség világába. Most új szerepbe kerültél, munkavállaló lettél, és mint munkavállalónak tudnod kell, hogy vannak bizonyos, törvény által biztosított jogaid. Van valaki, aki különös figyelmet fordít arra, hogy ezeket a jogokat a munkáltató betartsa – és ez nem más, mint a szakszervezet.

Tehát, mi a szakszervezet, és miért legyél szakszervezeti tag?

A szakszervezet a munkavállalók érdekvédelmi szervezete, amely törvényesen harcol azért, hogy a munkások jobb helyzetbe kerülhessenek – küzd a jobb fizetésekért, a jobb munkakörülményekért, és általában egy jobb életért.

Itt csak annyi mondunk, hogy szakszervezetet szervezni, és szakszervezetbe belépni alapvető emberi jog. Ezt garantálja az Egyesült Nemzetek által 1948-ban kibocsátott Emberi jogok egyetemes nyilatkozata, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei (első helyen a 87., 98. és 135. számú egyezmény), a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, az Emberi Jogok Európai Egyezménye és az Európai Szociális Karta (felülvizsgált). Szakszervezetek szervezéséhez és szakszervezeti tevékenység folytatásához való jogot a nemzeti törvényhozások részletesen szabályozzák, és a legtöbb országban büntetőjogi törvénykönyvbe ütközik a szakszervezeti egyesülés és a szakszervezeti tevékenység meggátolása vagy akadályozása.

Nyilvánvaló tehát, hogy szakszervezetek szervezése, szakszervezethez való csatlakozás, továbbá a szakszervezeti munka azok közé a jogok közé tartozik,



amelyeket a legfontosabb dokumentumok védenek az azokat ratifikáló országokban.

A szakszervezeti tagság a munkavállalók önkéntes döntésén alapul. Igen, a te döntésedtől függ, hogy tagja leszel-e egy szakszervezetnek vagy nem. Ne feledd, szakszervezeti tagnak lenni azt jelenti, hogy a munkával kapcsolatos minden jogod védve van. És nemcsak erről van szó. A tagok számától függően a szakszervezetek lényeges változást tudnak előidézni a munkások gazdasági és szociális helyzetének a javításában akár nemzeti szinten is. Ne feledd, az erő a számokban rejlik! Minél több a szakszervezet, annál erősebb a hangjuk.

A szakszervezeti tagságból tehát csak profitálhatsz, most pedig felsorolunk néhány dolgot, amihez szakszervezeti tagként hozzáférhetsz:

- Ingyenes jogsegély munkaügyi vitákban;
- Ingyenes tanácsadás;
- Részt vehetsz a munkáltatóval folytatott tárgyalásokon;
- Részt vehetsz kollektív tárgyalásokon, a munkáltatóval a munkakörülményekről folytatott tárgyalásokon; továbbá az állami és a helyi közigazgatással a munkaügyi és szociális törvényalkotásról folyó egyeztetéseken;
- Részt vehetsz olyan megbeszéléseken, ahol a munkáltató a munkavállalók gazdasági és szociális helyzetére vonatkozó javaslatait és a kezdeményezéseit terjeszti elő;
- Részt vehetsz szakszervezeti testületek választásain, és te magad is lehetsz jelölt, ezen kívül részt vehetsz a társadalmi párbeszéd fórumain országos, ágazati, regionális vagy helyi szinten;
- A szakszervezeti munka révén tanulhatsz és fejlődhetsz;
- Utazhatsz és megoszthatod tapasztalataidat más szakszervezeti tagokkal országos, regionális, európai vagy nemzetközi szervezetek munkájában;
- Befolyásolhatod a munkavédelemmel kapcsolatos ügyeket;
- Részt vehetsz fiatal szakszervezeti tagok hálózatának a kialakításában, vagy csatlakozhatsz egyhez, és aktív politizálással küzdhetsz a fiatalok társadalmi és munkaerő-piaci helyzetének a javításáért;
- Megtervezhetsz és lebonyolíthatsz különböző kampányokat, amelyek szólhatnak a fiatalokat érdeklő témákról, a munkavállalók szociális és munkához kapcsolódó jogairól;
- Részt vehetsz sztrájkokban, hiszen a sztrájk a szakszervezetek törvényes eszköze, amellyel meghatározott célokat akar elérni;
- Tárgyalhatsz az utazási költségek megtérítéséről, a túlóradíjakról, az éjszakai pótlékról, a jubileumi juttatásokról stb.

Élj te is ezekkel a lehetőségekkel! Ne merülj el csak a saját munkádban, vegyél részt aktívan a munka tágabb világában – a többi munkavállaló hasznára és a SAJÁT hasznadra. Légy szakszervezeti tag!



## 5. TÁRSADALMI PÁRBESZÉD ÉS KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK

### Társadalmi párbeszéd

A társadalmi párbeszéd a demokratikus államok ismertetőjegye, amelyet a munkavállalók és munkaadók között a szociális és gazdasági partnerség megteremtése érdekében folytatott kölcsönös párbeszéd jellemez. Három szinten folyhat: országos, ágazati vagy regionális és vállalati szinten. A vállalati szinten folyó társadalmi párbeszéd a bérekről és a munkakörülményekről folyik, valamint a munkavállalók részvételéről a vállalat irányítási, termelési és fejlesztési kérdéseiben. A társadalmi párbeszédben a munkavállalók képviselhetik a saját szociális, gazdasági és szakmai jogait és érdekeit közvetlenül vagy a munkavállalók képviselőin keresztül – szakszervezeteken vagy a munkavállalók választott képviselőin keresztül.

Munkaadók kötelesek a munkavállalók képviselőivel együttműködni, őket tájékoztatni, velük tárgyalni és különböző kérdésekben koordinálni.

A munkaadó köteles a munkavállalót tájékoztatni:

- kollektív létszámleépítés bejelentése előtt;
- a vállalat átalakításakor;
- a munkavállalók képviselőinek a kérésére a munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásának a lehetőségeiről;
- a munkavállalók képviselőinek a kérésére a kollektív szerződés megkötéséhez információt nyújtani.

A munkaadó köteles a munkavállalók képviselőivel tárgyalni:

- amikor a vállalatnál többműszakos munkarendet akarnak bevezetni;
- amikor a vállalatnál hatnapos munkahetet akarnak bevezetni;
- amikor munkanormákat akarnak megállapítani;
- amikor a munkafolyamat szabályozását akarják jóváhagyni;
- amikor a nyári szabadság alatti munkarendet dolgozzák ki;
- amikor kollektív létszámleépítést akarnak bejelenteni;
- a vállalat átalakításakor.

### Kollektív tárgyalások, kollektív szerződések

A kollektív tárgyalások a szakszervezetek és a munkaadók közötti egyeztetéseket jelenti, amelynek során meghatározzák a munkakörülményeket és a foglalkoztatás feltételeit, ideértve a fizetést és a munkaidőt, valamint a munkaadók és a munkások közötti kapcsolatok szabályozását (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 154. számú egyezménye).

A munkaügyi kapcsolatok alapját képező kollektív tárgyalások különböző szervezeti szinten és különböző körülmények között folynak. Ugyanakkor a munkaerőpiacot és a munkajogot szabályozó rendszerek országoként eltérőek. A kollektív tárgyalások, azok szerepének és jogi szabályozásának az áttekintése után az látható, hogy a jogszabályok országoként változnak. Például ágazatközi, ágazati vagy munkahelyi, regionális vagy szakmai szinten folyó kollektív tárgyalások nagyon eltérő intézményi körülmények között folynak.

A kollektív tárgyalások eredménye általában egy kollektív szerződés. Az ilyen szerződések szabályozhatják az aláíró felek közötti kapcsolatokra vonatkozó eljárásokat és a szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók alkalmazási feltételeit, mint például a fizetést és a munkaidőt.

Kollektív szerződésben a következőket határozzák meg:

- bérezési rendszer, pl. fizetések + jutalmak;
- munkaszervezés védelme – munkavédelemre és alapokra vonatkozó szabályozás;
- munkaviszony létrehozása és megszüntetése – toborzás és elbocsátás, végkielégítés leépítéskor;
- munkavállalók szociális védelme – egészség- és más biztosítás, különböző járadékok és segélyek;



- alkalmazottak képzése – képzési programok, tanulmányi szabadság;
- és más munkával kapcsolatos kérdések.

Ha a kollektív szerződést nem kötik meg, vagy ha munkavállaló nem tagja a szakszervezetnek, akkor az ő szociális és gazdasági helyzete kizárólag a munkaadó akaratától függ. Ha a munkavállaló tagja a szakszervezetnek, akkor a munkaadó nem szüntetheti meg a munkaszerződését a szakszervezet beleegyezése nélkül.

## 6. TANÁCSOK A FIATAL MUNKÁS

### Általános információk a magyar munkajogról

- Magyarország Alaptörvénye szerint mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. A munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát. Szintén Magyarország legmagasabb szintű jogforrása deklarálja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.
- Magyarországon a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről szabályozza elsősorban a munkaviszonyt érintő kérdéseket. A törvény egyaránt tartalmaz kógens és diszpozitív rendelkezéseket, tehát az egyes rendelkezésektől tilos eltérni, míg egyes rendelkezések megengedik a munkavállaló javára, néhol hátrányára való eltérést. A jelenleg hatályos törvény jelentősen kiterjesztette a kollektív szerződések szerepét a korábbi törvényhez képest (a rugalmasabb, jobban reflexív és autonómabb foglalkoztatási szabályozás érdekében).
- Ezenkívül, számos, különálló és laikusok számára nehezebben értelmezhető törvény vonatkozik a társadalombiztosítási, adójogi, nyugdíjbiztosítási kérdésekre, a munkavédelemre, a munkaügyi ellenőrzésre, a sztrájkra, melyek szintén érintik a munkaviszonyt.

### Munkavállalói jogok

Általános:

- Magyarországon tilos a hátrányos megkülönböztetés a kiválasztás folyamatában is, tehát a munkára jelentkezés folyamán, valamint a munkaviszony egésze alatt. A munka egyenlő értékének megállapításához – egyenlő munkáért egyenlő bért elve alapján - maga a munka törvénykönyve ad szempontokat (például a munka természete, minősége, felelősség foka stb.).
- A munkavállalói jogok többsége munkáltatói kötelezettségként került rögzítésre: például köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

### Munkavédelem

- A munkáltató biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, illetve a munkavállalót csak olyan munkára alkalmazhatja, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.
- A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, illetve megtagadhatja, ha az a saját testi épségét, egészségét veszélyezteti.
- A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a kötelező orvosi vizsgálat tartamára.
- Várandós kismamának egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.
- A munkáltató köteles kikérni az üzemi tanács véleményét az egészséges és biztonságos munkafeltételek

kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedésekről, tervezetekről.

## Munkakörnyezet feltételei

Általában a felek szerződéses szabadságára van bízva, illetve hogy a munka törvénykönyvének egyes rendelkezéseitől hogyan térhetnek el a felek. Alapelvei szinten érvényesül itt is a hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítása, a felek együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége, a joggal való visszaélés tilalma stb.

## Minimálbér

Magyarországon két (+1) féle minimálbér van meghatározva a kormányrendeletben. A kötelező legkisebb munkabér összege körülbelül 438 €, míg a garantált bérminimum összege körülbelül 573 €.

A "harmadik" kategória a sokak által bírált közmunkaprogram, amelynek összege a kötelező legkisebb minimálbérnél is alacsonyabb.

## Munkaidő

- Főszabály szerint a teljes napi munkaidő nyolc óra. Ez alól kivétel a készenléti jellegű munkakör - például portás – itt akár 24 óra munkavégzés is elrendelhető.
- Munkaidőként esetén a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet, melybe az aznapi rendkívüli munkavégzés ideje is beleszámít.
- Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelkezhető el, kollektív szerződés ezt háromszáz órára emelheti.
- A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg.
- A munkavállalónak a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.
- A munkavállaló részére, ha a munkavégzés a hat órát meghaladja, húsz perc, ha a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.



## Szabadság

- A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap, míg a pótszabadság mértéke arányosan nő az életkorral, illetve figyelembe veszi a 16 éven aluli gyermekek számát.
- A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.
- A munkáltató évente hét munkanap szabadságot, legfeljebb két részletben, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.
- A szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.
- A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.
- Betegszabadság: a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság jár.
- Sülési szabadság: Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.
- Fizetés nélküli szabadság: munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.



## Várandósok, szülők és örökbefogadók védelme

- Felmondási tilalom: a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt (ezen tényekről munkáltatót tájékoztatni kell, sőt további védelmi szabály, hogy a felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja).
- Részmunkaidő: a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.
- Munkaidő: várandós munkavállalókra kedvezőbb munkaidő és pihenőidő vonatkozik.
- Munkakör felajánlási kötelezettség: a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható.

## Felmondás

- A munkáltatói elmondás három esetköre: munkavállaló magatartása, munkavállaló egészségi állapota, munkáltató működésével összefüggő ok.
- A munkáltató köteles indokolni a felmondását (világos, valós okzerű legyen), a munkavállaló nem köteles.
- Munkáltató felmondás esetén jár végkielégítés (kivéve ha a felmondást a munkavállaló magatartására alapítják). Ennek összege arányosan nő a munkaviszonyban töltött évek számával.
- Felmondási idő főszabály szerint 30 nap, de munkáltatói felmondás esetén arányosan nő a munkaviszonyban töltött évek számával.

## Fizetés

- munka egyenlő értékének megállapítása során a törvény szerint figyelembe kell venni: az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat
- legkésőbb a tárgyhót követő hónap 10. napjáig köteles a munkáltató munkabért fizetni (kógens szabály)
- A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.
- Munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni.
- A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni.
- a Munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni (olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja).
- Számos bérpótlék: rendkívüli munkavégzésért, éjszakai munkavégzésért, pihenőnapon történő munkavégzésért, rendszeresen eltérő munkakezdekésekért (műszakpótlék) stb. Törvényben meghatározott mértéktől a kollektív szerződések eltérhetnek.

## Szociális háló/biztonság

A bruttó munkabérek adóterhei két fő csoportba sorolhatók:

- a munkavállalót terhelő adók és járulékok, valamint
- a munkáltatót terhelő adók és hozzájárulások.

A munkavállaló munkabérét terhelő adók és járulékok:

- 15 százalék személyi jövedelemadó (szja),
- 10 százalék nyugdíjjárulék,
- 8,5 százalék egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék

Ezek alapján a biztosított személy jogosulttá válik az EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁS különböző ellátásaira (természetbeni és pénzbeli).

- egészségügyi szolgáltatások: (házi orvosi, házi orvosi ügyeleti ellátás, védőnő, anya-, gyermek- és ifjúság





védelem, fogászati ellátás)

- pénzbeni ellátások: (csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, táppénz)
- baleseti ellátások: (baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, baleseti járadék)
- megváltozott munkaképességű személyek ellátásai: (rokkantsági ellátás, rehabilitációs ellátás)

## Nyugdíjbiztosítási ellátások

- saját jogon járó nyugellátás
- hozzátartozói jogon járó

Legfontosabb (leggyakrabban igénybe vett) ellátások a fentiek közül:

- csecsemőgondozási díj: szülési szabadság időtartamára jár; mértéke: napi átlagkereset 70%-a
- gyermekgondozási díj: gyermek 2 éves koráig; a napi kereset 70%-a → de havonta legfeljebb a mindenkori minimálbér 2 szeresének 70%-a lehet
- táppénz: alapbér 70%-a; maximum 1 évig; üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés esetén a baleseti táppénz mértéke 100%
- öregségi nyugdíj: öregségi nyugdíjminimum: 28.500 forint – 90,5 €; speciális számítási mód a szolgálatban töltött évek és a befizetett járulék alapján

## Általános információk a külföldi munkavállalásról

Minden magyar állampolgárnak meg van a joga a szabad mozgáshoz, vagyis ahhoz, hogy az EU-ban vállaljon munkát.

A határátlépéshez lényegében nincs is másra szükségünk, mint a személyi igazolványunkra (vagy útlevelünkre). Ha valaki külföldi munkavégzésre szánja el magát az EU-ban, érdemes előtte alaposan körbejárni ennek szabályait. Az alábbi anyagban a kérdéskör legfontosabb szempontjaira hívjuk fel a figyelmet.

„Elsőként érdemes felkeresni a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapját (<http://nfsz.munka.hu>), ahol egyebek mellett információkat találunk az Európai Unió munkaerő-áramlását elősegítő tanácsadó és információs hálózatról (EURES – Európai Foglalkoztatási Szolgálat) is. A legtöbb magyar állampolgár ugyanis az Európai Gazdasági Térség (EGT) valamely tagállamában próbál állást találni, ahol munkavállalási engedély nélkül – ámde munkaszerződés birtokában és a munkavégzés helyi hatóságánál történő bejelentését követően – szabadon vállalhat munkát.”



A külföldi kiutazás előtt minden bizonnyal megszűnik a magyar munkaviszonyunk, így kötelezetté válunk az egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére; illetve, ha nem volt munkahelyünk, akkor kötelezően fizetjük azt a NAV-nak. Tehát ha valaki külföldön fog munkát végezni és ezáltal biztosítottá válik ott, akkor ezt a magyar hatóságnál be kell jelentenie, így a továbbiakban nem kell fizetnie a járulékot. Ez azért fontos, mert a „kijelentkezés” hiányában nagy tartozást halmozhatunk fel a NAV-val szemben. A bejelentést a külföldön létrejött biztosítási jogviszony létrejöttétől, illetve annak megszűnésétől számított 15 napon belül kell megtenni. Fontos megjegyezni, hogy ennek következtében az adott személy TAJ-száma ideiglenesen érvénytelenítésre kerül. Azonban, ha megszűnik a külföldi biztosításunk, akkor annak megszűnését is be kell jelenteni, mert a külföldi biztosítás megszűnését követően majd a magyarországi egészségbiztosítási jogviszonyt kell rendezni.

Másik lényeges kérdés az adófizetési kötelezettség. „A nemzetközi adózási szabályok alapján a magánszemélynek ott kell elsősorban adófizetési kötelezettségét teljesítenie, ahol az adózási illetősége van - adózási illetőséget pedig valaki abban az országban szerez, amelyikkel a legerősebb a kötődése. Annak megállapítására, hogy a kötődés melyik országgal a legerősebb, az adóegyezmények egy, négy lépcsőből álló tesztrendszerrel állapítottak meg, amelyben

1. elsődlegesen az állandó lakhelynek,

2. ezt követően az életvitel központjának,
3. majd a szokásos tartózkodási helynek van jelentősége;
4. végső soron, kétség esetén, az adott országok egymás között egyeztetéssel döntenek el, hogy egy magánszemély melyik országban adóköteles.

Az tehát, hogy egy magánszemély melyik országban rendelkezik illetőséggel, nem választás kérdése, azonban az a személyes körülmények alakításával befolyásolható.”

Az EU-n kívüli munkavégzésnek azonban már szigorúbb szabályai vannak. Országonként eltérő, hogy az egyes államok hatóságai mit követelnek meg a munkavállalóktól, ezért érdemes minden esetben külön-külön tájékozódni e kérdésben. Legtöbb esetben a munkaviszony, elegendő bevétel, egészségbiztosítás, lakhely bizonyítására van szükség. Adott esetben még vízum is kellhet a beutazásra.

A kormány honlapjának tájékoztatása szerint esetleges munkaügyi vita esetén annak rendezésében a magyar külképviselet semmilyen formában nem tud közreműködni. „Ennek megfelelően, ha a szerződésben foglaltakat a munkaadó nem teljesíti, vele szemben csak az adott ország megfelelő munkaügyi fórumai, végső soron a bírósági út áll rendelkezésre. A külképviselet - igény esetén - rendelkezésre tudja bocsátani a magyar nyelvet is beszélő ügyvédek listáját, valamint honlapján tájékoztat arról az illetékes helyi hatóságról (általában munkaügyi kamara), ahonnan segítséget lehet kérni. A Konzuli Szolgálat felhívja a figyelmet, hogy szezonális munkavállalás esetén tájékozódjanak a területileg illetékes munkaügyi központnál a magán-munkaközvetítő cégekről. Munkanélküli segélyre, egészségügyi, illetve egyéb szociális juttatásra az uniós tagországokban általában csak az a külföldi jogosult, aki legalább egy évig dolgozott az adott országban és fizette a megfelelő személyi jövedelem- és egyéb adókat, járulékokat (további információk az EURES oldalán).”

## Kapcsolattartás a szakszervezetekkel/HR-rel

### Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

<https://www.munka.hu/Lapok/Nyitoldal.aspx>  
<https://szervezet.munka.hu/>  
<https://illetekes.munka.hu/>

### Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztály

[http://fovaros.munka.hu/engine.aspx?page=bp\\_elerhetosegek](http://fovaros.munka.hu/engine.aspx?page=bp_elerhetosegek)

Cím: 1082 Budapest, Kisfaludy u. 11.  
Levelezési cím: 1364 Bp., Pf.: 244.  
Központi telefon: 477-5700  
Központi fax: 477-5800

### Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztály

[http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt\\_menu=206](http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=206)  
1054 Budapest, Kálmán Imre u. 2.  
Postacím: 1369 Budapest, Pf.: 481.  
Telefon: (06 80) 204-292; (06 1) 896-3002  
Fax: (06 1) 795-0884  
Email: [munkavedelmi-foo@pm.gov.hu](mailto:munkavedelmi-foo@pm.gov.hu)

### Pénzügyminisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály

[http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt\\_menu=206](http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=206)  
1054 Budapest, Kálmán Imre u. 2.  
Postacím: 1369 Budapest, Pf.: 481.  
Telefon: (06 1) 896-2902  
Fax: (06 1) 795-0880  
Email: [foglalkoztatasi.felugyeleti-foo@pm.gov.hu](mailto:foglalkoztatasi.felugyeleti-foo@pm.gov.hu)

### Munkavédelmi Felügyelőségek

megyéenként eltérő elérhetőséggel: [http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=228](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=228)

### Munkaügyi felügyelőségek

megyéenként eltérő elérhetőséggel: [http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=229](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=229)

### Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal

[www.nive.hu](http://www.nive.hu)  
1089 Budapest, Kálvária tér 7.  
(06-1) 477-5600, (06-1) 303-9300  
[szakkepzes@nive.hu](mailto:szakkepzes@nive.hu)

### Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő

<http://www.oep.hu/>  
megyéenként eltérő elérhetőség:  
[http://www.neak.gov.hu/elerhetosegek/kh\\_elerhetoseg.html](http://www.neak.gov.hu/elerhetosegek/kh_elerhetoseg.html)

### Országos Nyugdíjbiztosítási Főosztály

<https://old.onyf.hu/hu/>  
1081 Budapest, Fiumei út 19./a.  
+36 1 270 8000

**Magyar Szakszervezeti Szövetség**

<https://www.szakszervezet.net/hu/>  
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.  
Telefon: +36 1 323 2650  
Fax: +36 1 323 2651  
Email: [titkarsag@szakszervezet.net](mailto:titkarsag@szakszervezet.net)  
Web: [www.szakszervezet.net](http://www.szakszervezet.net)  
Facebook: [www.facebook.com/mszszhungary](https://www.facebook.com/mszszhungary)

**Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest**

<https://www.fes-budapest.org/hu/>  
Levelezési cím: Friedrich-Ebert-Stiftung Pf. 141, H-1461 Budapest  
Irodai cím: Fővám tér 2-3. H-1056 Budapest  
Telefonszám: +36-1-461-60-11, +36-1-461-60-18  
Email: [fesbp@fesbp.hu](mailto:fesbp@fesbp.hu)

**LIGA Szakszervezetek**

<https://www.szakszervezet.net/hu/>  
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája  
1112 Budapest, Sasadi út 170.  
Telefon: 321-5262; Fax: 321-5405  
E-mail: [info@liganet.hu](mailto:info@liganet.hu)

**Munkástanácsok Országos Szövetsége**

<https://munkastanacsok.hu/>  
1125 Budapest Szarvas Gábor út 9/b.  
e-mail cím: [mosz@munkastanacsok.hu](mailto:mosz@munkastanacsok.hu)  
Telefonszám: 061 275-1445

## **7. PROJEKT VS/2018/0030 „FIATAL MUNKÁSOK RÉSZVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSE AZ ÁGAZATI ÉS A MUNKAHELYI SZAKSZERVEZETEK MUNKÁJÁBAN, VALAMINT A DÖNTÉSEK MEGHOZATALÁBAN”**

A VS/2018/0030 „Fiatal munkások részvételének ösztönzése az ágazati és a munkahelyi szakszervezetek munkájában, valamint a döntések meghozatalában” projekt célja, hogy információs, konzultációs és részvételi mechanizmusok révén elősegítse munkavállalók részvételét vállalkozások életében, mert így módon a munkavállalók képviselői befolyást gyakorolhatnak a vállalatban belül meghozandó döntésekre.

A projekt lefedi azokat a legfontosabb kihívásokat, amelyek a fiatal munkások vállalati döntésekben való bevonására és részvételére vonatkoznak, és a szakszervezetet az öt partnerországban szembesültek, nevezetesen Lettországon, Horvátországon, Montenegróban, Bulgáriában és Magyarországon.

A „Fiatal munkások részvételének ösztönzése az ágazati és a munkahelyi szakszervezetek munkájában, valamint a döntések meghozatalában” című projektben résztvevő szervezetek fő célja, hogy a fiatal munkások bevonását az ágazati és a munkahelyi szakszervezetek munkájába, valamint a döntésekbe aktívan ösztönözzék, tudatosító kampányt szervezzenek fiatal munkavállalók számára a szakszervezeti munkáról és a döntésekben való részvételről, találjanak fiatal szakszervezeti vezetőket, segítsék a kiképzésüket, valamint segítsenek fiatal munkások nemzetközi együttműködésére egy hálózatot létrehozni.

A projekt várható eredményei a következők:

- azoknak a problémáknak a mélyebb megértése, amelyekkel a fiatal munkások szembesülnek, amikor a vállalkozások és a szakszervezetek életében és döntéshozatalában akarnak részt venni; továbbá tapasztalatcsere és a bevált gyakorlatok cseréje révén módszereket találni a jelenlegi problémák megoldására a projektben résztvevő partnerországokban;
- tájékoztató szemináriumok, fiatal szakszervezeti vezetőknek szervezett tréning és figyelemfelhívó kampány révén a jelenlegi helyzet megváltoztatására ösztönözni, arra, hogy a fiatal munkások részvétele a vállalkozások és a szakszervezetek életében és a döntések meghozatalában javuljon;
- ösztönözni és képessé tenni a szakszervezeteket arra, hogy aktív és dolgozni akaró fiatal tagok és vezetők számára vonzóak legyenek;
- a munkavállalók és munkáltatók szervezetei közötti együttműködés előmozdítása összefüggésben a fiatal munkások részvételével az ágazati és a munkahelyi szakszervezetek munkájában és a döntések meghozatalában;
- a közvélemény figyelmének felhívása a munkások részvételére a vállalkozások és a szakszervezetek munkájában.

| Projekttevékenységek  | Megvalósítás időtartama              |
|---|--------------------------------------|
| A projektrányító bizottság ülésének a megszervezése   | 2018. február 1.                     |
| Fiatal szakszervezeti tagok és fiatal munkások részvételéről és a döntésekbe való bevonásáról szóló kérdőív összeállítása               | 2018. február 1. – május 31.         |
| Tájékoztató anyagok készítése és figyelemfelhívó kampány végrehajtása   | 2018. április 1. – november 16.      |
| Nemzetközi kerekasztal-megbeszélések és tapasztalatcsere-látogatások a partnerországok képviselői számára                               | 2018. április 1. – november 30.      |
| „Kézikönyv aktív fiatal munkások számára” c. kézikönyv elkészítése  | 2018. április 1. – november 16.      |
| Tájékoztató szemináriumok megrendezése a tagországokból érkező fiatal munkások és diákok számára a részvétellel kapcsolatos kérdésekről | 2018. április 1. – 2019. január 31.  |
| Nemzetközi tréningprogram összeállítása fiatal szakszervezeti vezetők számára   | 2018. október 1. – 2019. február 28. |
| Nemzetközi tréning szervezése és megrendezése fiatal szakszervezeti vezetők számára Lettországon  | 2019. március 1. – május 31.         |
| Projektzáró nemzetközi konferencia szervezése   | 2019. április 1. – június 30.        |

Tevékenységek időtartama:  
2018. január 1. – 2019. június 30.

További információk találhatóak a „Fiatal munkások részvételének ösztönzése az ágazati és a munkahelyi szakszervezetek munkájában, valamint a döntések meghozatalában” című VS/2018/0030 projektre vonatkozóan a közösségi médiában, ugyanott hasznos információk találhatóak a szakszervezetekkel, a munkajoggal, a fiatalok tevékenységével, a vállalkozások és a szakszervezetek döntéshozatalában való részvétellel kapcsolatban is!

#### Projekt honlapja:

[www.youthinvolvement.eu](http://www.youthinvolvement.eu)

#### Számlák a szociális hálózatokban:

##### Lettország:

<https://www.facebook.com/YouthWorkersInvolvement/>

<https://twitter.com/involveYouthEU>

##### Bulgária:

<https://www.facebook.com/Promotion-Of-Youth-Workers-Involvement-and-Decision-Making/>

<https://www.linkedin.com/company/promotion-of-youth-workers-involvement-and-decision-making/>

##### Magyarország:

<https://www.facebook.com/Fiatalk-bevonasa-a-munkahelyi-es-a-szakszervezeti-donteshozatal-ba-316599762493641/>

<https://twitter.com/bevonasa>

##### Horvátország:

<https://web.facebook.com/youthdecisionmaking/>

<https://www.instagram.com/youthinvolvement/>

## Csatlakozzon!





The background of the entire page is a repeating geometric pattern of interlocking cubes or hexagons in various shades of blue. The pattern is dense and covers the entire area.

[www.youthinvolvement.eu](http://www.youthinvolvement.eu)