

A munkáltatóm (könyvelőiroda) munkaügyi támogatással alkalmazott, mint gyors- és gépíró (elavult szakma) A munkaszerződés aláírása után fél évvel olyan feladatokkal bíztak meg, amelyek egy kezdő könyvelőnek is problémát okoznának (cégek teljes körű könyvelése, adóbevallások készítése stb.). Munkaköröm nem lett módosítva. Fokozott stressz alatt végzem a munkám, azzal fenyegetnek, ha elrontok valamit, kifizettetik velem a kárt. Megtehetik?

A munkakör, azaz az, hogy milyen munkát kell végeznie, természetesen a munkaszerződés egyik legalapvetőbb eleme, azt a munkáltató egyoldalúan csak nagyon szűk körben írhatja felül.

A Munka Törvénykönyve azt lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a munkáltató egyoldalú utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is köteles legyen ellátni, de ez az átirányítás a munkavállalóra nézve - különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat. Az átirányítás alapján történő munkavégzés időtartama pedig nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot.

Ezt meghaladóan a munkaadónak egyoldalú rendelkezési joga nincs: a munkakört csak közös megegyezéssel lehet módosítani.

A munkavállalónak a munkája teljesítése során okozott károkért való felelőssége szempontjából fontos megjegyezni, hogy a kártérítés mértéke még gondatlan károkozás esetén sem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát, véltlen károkozás esetén pedig természetesen egyáltalán nem jár kártérítés. A munkavállalótól csak szándékos károkozása esetén követelhető a teljes kár megtérítése.

Kisbabát várok. Elküldhetnek-e a munkahelyemről?

Természetesen az, ha valaki kisbabát vár, nem lehet ok a munkaviszonya megszüntetésére. Sőt, a kismama terhessége megállapításától kezdődően kifejezetten felmondási védelem alatt áll, munkaviszonya rendes felmondással terhessége alatt – egészen pontosan még ezen túl is, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság leteltéig – nem is szüntethető meg.

Abban az esetben, ha a munkáltató a felmondási védelem ellenére mégis jogellenesen megszüntetné a munkaviszonyt, munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkaviszonyt jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót kérelmére eredeti munkakörébe vissza kell helyezni és tovább kell foglalkoztatni.

Ha a munkavállaló visszahelyezését nem kívánja, a bíróság részére az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés súlyának és következményeinek mérlegelésével legalább kéthavi, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeget ítélt meg.

Természetesen vannak olyan helyzetek, amikor a terhesség alatt is megszűnhet a munkaviszony, például a munkaadó cég felszámolása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése orvosolhatatlanul a munkaviszony megszűnéséhez vezet.

És van, amikor a terhesség sem mentség: ha a munkavállaló kötelezettségeit szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentősen megszegi, vagy egyébként olyan – nem

másállapotából fakadó – súlyosan szerződésszegő magatartást tanúsít, amely a vele való együttműködést, a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, a munkáltató rendkívüli felmondással elbocsáthatja a munkavállalót.

A munkáltató azonban rendes felmondással semmiképp nem élhet, azaz nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a kismama munkavállaló képességeire, a munkaviszonnal kapcsolatos magatartására, illetve a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozással.

Köztisztviselőként dolgozom, intézményünket integrálták egy nagyobb, regionális szervezetbe. Közölték velem, hogy az összevonás után az én munkakörömet a regionális szervezet látja majd el, és két lehetőséget ajánlottak fel: kinevezésemet vagy határozott 6 hónapos tartamúra módosítják vagy a hónap első napjával megszüntetik a munkaviszonyomat.

Szabályosan jár-e el a munkáltató, ha a határozatlan idejű kinevezést határozott időre módosítja?

A kinevezés tartamát módosítani – akár átszervezés, akár más okból - csak közös megegyezéssel, tehát a a köztisztviselő hozzájárulásával lehet, nincs lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a határozatlan idejű kinevezést egyoldalúan határozott időre változtassa.

Az átszervezés a közszolgálati jogviszony egyoldalú megszüntetésére is csak akkor adhat alapot a munkáltatónak, ha az átszervezés következtében a köztisztviselő munkaköre feleslegessé válik.

A felmentést ilyenkor is indokolni kell, az indoklásnak pedig valósnak, okszerűnek és világosnak kell lennie.

A valóság követelménye azt jelenti, hogy az indoklás feleljen meg a tényeknek, azaz átszervezésre csak akkor lehet hivatkozni, ha a közigazgatási szervezetben valóban átalakítást hajtottak végre.

A tényeknek megfelelő átszervezésből ezen túlmenően okszerűen kell következnie annak, hogy a köztisztviselő szolgálatára az átszervezés miatt ténylegesen nincs már szükség.

Ha az átszervezés ugyan megfelel a tényeknek, de annak következtében a köztisztviselő munkája nem válik szükségszerűen feleslegessé, az átszervezésre alapozott felmentés már nem tekinthető jogszerűnek.

Az indoklást a munkáltatónak világosan, kellő részletességgel, írásban kell elkészítenie, abból egyértelműen ki kell tűnnie, hogy miért vált feleslegessé a köztisztviselő további foglalkoztatása.

Alkalmazottként a hét hat napján dolgozom, ráadásul naponta eltérő munkaidőben, van olyan nap is, amikor csak négy órát, ezekből adódik össze a heti negyvenórás munkahetem. Ugyanannyi szabadság jár akkor is, ha a rövidebb munkanapomon veszem ki?

A Munka Törvénykönyve a rendes szabadság mértékét munkanapokban határozza meg.

Az alapszabadság mértéke évente húsz munkanap, amely a munkavállaló huszonötödik életévétől huszonegy; huszonnyolcadik életévétől huszonkettő; harmincegyedik életévétől huszonhárom; harmincharmadik életévétől huszonnégyszázöt; harmincötödik életévétől huszonöt; harminchetedik életévétől huszonhat; harminckilencedik életévétől huszonhét; negyvenegyedik életévétől huszonnyolc; negyvenharmadik életévétől huszonkilenc; negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.

A Munka Törvénykönyve nem tesz különbséget a munkanapok között aszerint, hogy azon a milyen hosszú a munkaidő.

A rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának rendjéről - amely az egyenlő bánásmód követelményébe nem ütközhet - a munkáltató már a munkaszerződésben, illetve legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül köteles a munkavállalót tájékoztatni.

Annak a munkavállalónak pedig, akinek a munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, vagyis a hét hat napján dolgozik, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra, azaz azonos számú hétre mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

Három éve dolgozom egy cégnél. Most el akarnak küldeni. Igényt tarthatok végkielégítésre? Milyen feltételekkel? Rosszabbul járok, ha közös megegyezéssel szüntetjük meg a munkaviszonyomat?

A munkavállalót a Munka Törvénykönyve alapján végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy a munkáltató cég jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál legalább három éven keresztül fennálljon.

A végkielégítés mértéke legalább három év munkaviszony esetén: egyhavi; legalább öt év munkaviszony esetén: kéthavi; legalább tíz év munkaviszony esetén: háromhavi; legalább tizenöt év munkaviszony esetén: négyhavi; legalább húsz év munkaviszony esetén: öthavi; legalább huszonöt év munkaviszony esetén: hathavi átlagkereset összege.

A végkielégítésre való jogosultsági idő számításánál figyelmen kívül kell hagyni a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság (kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság) és az esetlegesen a szabadságvesztésen, a közérdekű munkán töltött időt.

A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés a végkielégítést nem zárja ki, hiszen ennek a megszüntetési módnak a lényege, hogy a felek az általuk lefektetett szabályok szerint zárják le viszonyukat, így természetesen – akár a Munka Törvénykönyvében meghatározottat meghaladó mértékű – végkielégítésben is megállapodhatnak.

Alkalmazottként a hét hat napján dolgozom, ráadásul naponta eltérő munkaidőben, van olyan nap is, amikor csak négy órát, ezekből adódik össze a heti negyvenórás

munkahetem. Ugyanannyi szabadság jár akkor is, ha a rövidebb munkanapomon veszem ki?

A Munka Törvénykönyve a rendes szabadság mértékét munkanapokban határozza meg.

Az alapszabadság mértéke évente húsz munkanap, amely a munkavállaló huszonötödik életévétől huszonegy; huszonnyolcadik életévétől huszonkettő; harmincegyedik életévétől huszonhárom; harmincharmadik életévétől huszonnégy; harmincötödik életévétől huszonöt; harminchetedik életévétől huszonhat; harminckilencedik életévétől huszonhét; negyvenegyedik életévétől huszonnyolc; negyvenharmadik életévétől huszonkilenc; negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.

A Munka Törvénykönyve nem tesz különbséget a munkanapok között aszerint, hogy azon a milyen hosszú a munkaidő.

A munkáltató - ha a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatást - legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül köteles a munkavállalót tájékoztatni a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának rendjéről, amely az egyenlő bánásmód követelményébe nem ütközhet.

Annak a munkavállalónak pedig, akinek a munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, vagyis a hét hat napján dolgozik, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra, azaz azonos számú hétre mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

A férjem 14 évet dolgozott egy vállalatnál, amikor 59 évesen meghalt. Kaphat a családom végkielégítést?

A munkavállalót a Munka Törvénykönyvének főszabálya szerint végkielégítés csak akkor illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. E törvényben meghatározott két eseten felül végkielégítés még a felek, azaz a munkavállaló és a munkaadó külön megállapodása alapján járhat. Ilyen megállapodás hiányában, ha a munkaviszony a munkavállaló halála miatt szűnt meg, nem jár végkielégítés.

A törvény szerinti végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál minimálisan három évig fennálljon. Ebben az esetben végkielégítésként egyhavi átlagkereset jár. A végkielégítés mértéke a munkaviszony időtartamával arányosan nő: legalább öt év munkaviszony esetén kéthavi; legalább tíz év esetén háromhavi; legalább tizenöt év esetén négyhavi; legalább húsz év munkaviszony esetén öthavi átlagkereset jár végkielégítésként, a huszonöt évet meghaladó munkaviszony pedig hathavi átlagkeresetre jogosítja a munkavállalót.

A végkielégítés fenti, törvényi minimumösszegei további háromhavi átlagkereset összegével emelkednek, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjra vagy a kordedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. A törvényi minimumösszeget a felek szerződésükkel is felemelhetik.

A férjem közalkalmazottként dolgozott, 2004-ben rokkantsági nyugdíjas lett, de néhány órát tartott még az iskolában. Most felmentették és azzal az indokkal nem kapott végkielégítést, hogy nyugdíjasoknak nem jár.

Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

A közalkalmazott a végkielégítés szempontjából nemcsak akkor minősül nyugdíjasnak, ha a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik vagy az említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, korekedvezményes öregségi nyugdíjban, előrehozott öregségi nyugdíjban, szolgálati nyugdíjban, koregedményes nyugdíjban részesül, hanem akkor is, ha rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjat vagy más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátást kap.

A jogalkotó a nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottat azért nem kívánja végkielégítésben részesíteni, mert álláspontja szerint a nyugellátás nemcsak a közalkalmazotti pálya lezárulását jelenti, hanem a hivatásszerű munkavégzés korszakának végét is, ezért a közalkalmazottnak a munkanélküliségből adódó egzisztenciális bizonytalansággal – amelynek enyhítésére a végkielégítés szolgál - már nem kell számolnia.

A közalkalmazott felmentése esetén végkielégítésének mértéke egyébként, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább három év: egy havi, öt év: két havi, nyolc év: három havi, tíz év: négy havi, tizenhárom év: öt havi, tizenhat év: hat havi, húsz év: nyolc havi átlagkeresetének megfelelő összeg.

A hírek szerint tömegesen veszíthetjük el állásunkat. Van erre az esetre valamilyen többletgarancia a munkavállalók védelmében?

Ha egyszerre nagyobb számban bocsátanak el munkavállalókat, az mindig különös nehézséget jelent mind az érintett munkavállalók, mind a gazdasági-társadalmi környezet számára, hiszen újbóli munkára találásuk lassabban történhet, mint ha egy-egy munkaerő válna hirtelen „szabaddá”. Ezért minden fejlett ország joga külön figyelmet fordít és speciális szabályokat alkot a csoportos létszámleépítés szabályozására.

Csoportos létszámleépítés esetén Magyarországon a munkáltatónak három irányú többletkötelezettsége van.

Egyrészt köteles a munkavállalók képviselőivel érdemben tárgyalni arról, hogy miként lehetne elkerülni a létszámcsökkentést, illetve ha ez nem lehetséges, arról, hogy milyen elvek szerint kerüljön sor a létszámcsökkentésre és milyen módon kompenzálja a munkáltató az elbocsátottakat. Konzultáció nélkül nem lehet dönteni a csoportos létszámleépítésről.

A munkáltató másrészt köteles a csoportos létszámcsökkentés elhatározását az illetékes munkaerőpiaci szervnek (munkaügyi központnak) is bejelenteni.

A harmadik garanciális szabály, hogy a létszámleépítésben érintett munkavállalókat a felmondás előtt 30 nappal előre értesíteni kell, de természetesen a felmondási idő ilyenkor is a felmondás közlését követően még megilleti őket.

Csoportos létszámcsökkentésnek az minősül, ha a munkáltató 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 fő; 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10 százaléka; 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 fő munkaviszonyát kívánja 30 napos időszakon belül működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Amennyiben Önnek is megoldandó kérdése van, keressen bizalommal a 06-30-69-060-79-es mobil vagy 06-66-447-950-es vezetékes számon!