

# **Nők**

## **az új Munka Törvénykönyvében**

***JÓLÉT Közhasznú Alapítvány – 2012.V.23.***

***Dr. Horváth István***  
***ügyvéd, c. egyetemi docens PhD ELTE***  
***ÁJK***

# Az egyenlő bánásmód

**12. §** A munkaviszonnnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

Negatív diszkrimináció – közvetlen és közvetett

E követelmény megsértésének **orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.**

Például: „levisszük” a diszkrimináció folytán többet keresők bérét

Munkabérnek minősül minden,

- a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott
- pénzbeli és természetbeni juttatás.

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

# A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

**53. §** A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben és munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál foglalkoztatni.

**Időkorlát** - E foglalkoztatás időtartama naptári évenként **összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszötvenkét órát nem haladhat meg.** A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

**Eltérés – kollektív szerződéssel, - és megállapodással is lehet?**

# Munkavállalói hozzájárulás más helységben végzendő munkához

A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a) a várandósság megállapításától gyermeke három éves koráig,
- b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén.

A **c) pont alkalmazása** tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

Azaz - A **tartós ápolást és annak indokoltságát** az ápolásra szoruló személy **kezelőorvosa igazolja.**

# Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól (többek között)

**55. § A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól**

- **a) keresőképtelensége,**
- **b) a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,**
- **c) kötelező orvosi vizsgálata tartamára,**
- **e) a nő a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy órára,**

**a szoptató anya a szoptatás**

- **első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára,**
- **a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,**

# A munkaszerződés módosítása – a törvény által kikényszerítve

Visszatérés az anyaságból - a munkáltató a távollét megszűnését követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

A várandósság megállapítása - egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani 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.

# Még a kötelező szerződés- módosításról

A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alpbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alpbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alpbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Részmunkaidő kikötése - A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

# Felmondás – megmaradó tilalmakkal

Egy évre kizárhatják - 65. § A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított **egy évig** – a munkaviszony rendes felmondással nem szüntethető meg.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a **várandósság**,
- b) a **szülési szabadság**, továbbá
- c) a **gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság** (128. §) - (6) az anyának jár, mindkét szülő igénybe veszi
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap
- tartama alatt.

És az örökbefogadók?



# A kritikus időpont

A védelem alkalmazása szempontjából

- a **felmondás közlésének**,
- **csoportos létszámcsökkentés** esetén a **tájékoztatás közlésének** időpontja az irányadó.

Várandósságra, emberi reprodukciós eljárásban való részvételre -  
a munkavállaló csak **akkor hivatkozhat**, ha erről a munkáltatót a **felmondás közlését megelőzően tájékoztatta**.

# Felmondási tilalom helyett felmondási idő „csúszás”

**68. § A felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik.**

A munkáltató rendes felmondása esetén a **felmondási idő az alábbiakban meghatározott időtartam lejártát követő napon kezdődik:**

- a **betegség miatti keresőképtelenség**, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a **beteg gyermek ápolására táppénzes** állományba helyezés
- **hozzátartozó otthoni gondozása** céljából kapott fizetés nélküli szabadság,

# A felmondás indokolása – védett kor

A felmondás indoka csak a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával, képességével, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Mentesülés A munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését **nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. És a rokkant nyugdíjasok?**

Felmondási korlátozás - A munkáltató

- a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló
- határozatlan tartamú munkaviszonyát
- a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül
- a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

# Még a védett korról – felmondás állás-felajánlási kötelezettséggel

## A „védett munkavállaló” munkaviszonya

- a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg,
- ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti **munkahelyen nincs** a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő **betöltetlen másik munkakör vagy**
- a munkavállaló az e munkakörben való **foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.**

*Mi a helyzet, ha a munkavállaló jogsértő magatartása nem „elég” az azonnali hatályú elmondáshoz?*

# Az anyák a védett korra vonatkozó szabályok hatálya alatt

A védett korra vonatkozó szabályok és az anyák - az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa

- munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén
- a **gyermek három éves koráig**
- a **felmondási korlátozásra** és az **állás felajánlásra** foglaltakat kell alkalmazni,
- Ha a **szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.**

# A munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetésének jogkövetkezményei

82. § A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

Elmaradt jövedelem - a munkaviszony körében e címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét

Végkielégítés ezen felül –

- ha a munkaviszony jogellenesen **nem felmondással** szűnt meg vagy
- a munkaviszony **munkaviszonnal kapcsolatos magatartással, vagy nem egészségi okkal összefüggő képességgel kapcsolatos felmondással** szűnt meg, és a munkavállaló **e miatt nem részesült végkielégítésben.**

A munkavállaló a fentiek helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

# Újrafoglalkoztatás - kivételesen

83. § A munkavállaló kérelmére – a 82. §-ban foglaltakon túlmenően – a bíróság kötelezi a munkáltatót a munkavállaló munkaszerződés szerinti újrafoglalkoztatására, ha

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt
- felmondási tilalomba [65. § (3) bekezdés], ütközik
- szakszervezeti egyetértés hiánya [273. § (1) bekezdésbe]
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

# Különös munka- és pihenőidő szabályok

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a következő eltérésekkel kell alkalmazni

- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig:

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

A heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be.

Rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

Éjszakai munka nem rendelhető el



# Túlóra - korláttal

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



# Egy „szakálás” probléma megoldása – gyermek utáni pótszabadság

**2012.I.1-től Mt. 132. § (2) bek.:** A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

**munkanap pótszabadság jár.**

**2012.VII.1-től - Mt. 118. § (2) bek.:** A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

**munkanap pótszabadság jár. Ha a gyermek a háztartásában van!!!!!!!!!!**

# Szabadságkiadás: visszatérés a gyermektől a munkába

Ha az esedékesség éve eltelt - A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, ennek megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

# Szülési szabadság

Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult.

A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

Kiadás - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

Igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

**128. § A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.**

**130. § A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 128. §-ban foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tízedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.**

# Fizetés nélküli szabadságok

**Igénybevétel** - A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét **legalább tizenöt nappal korábban írásban bejelenti.**

**Visszatérés** - A fizetés nélküli szabadság

- a munkavállaló által megjelölt időpontban,
- de **legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon** szűnik meg.

**Köszönöm figyelmüket!**

**[dr.p.horvath.istvan@gmail.com](mailto:dr.p.horvath.istvan@gmail.com)**