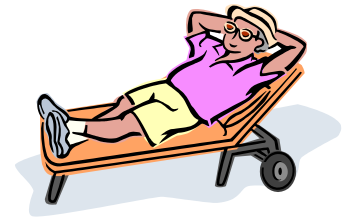


J



Járandóságok, jogosultságok

A pihenéshez való jog

Az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése szerint "Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz".

A pihenéshez való jog a munkavállaló "regenerálódását" szolgálja azáltal, hogy a pihenőidő tartama alatt munkavégzési kötelezettség nem terheli a munkavállalót; munkavégzést a munkáltató csak kivételesen, illetve rendkívül indokolt esetben rendelhet el.

A pihenéshez való jog garanciái az alábbiak:

- napi nyolc órás munkaidő (ennél rövidebbet, illetve hosszabbat - maximum 12 órát - is meg lehet állapítani),
- pihenőidő,
- az évi fizetett szabadság és pótszabadság,
- egyéb munkaidő-kedvezmények.

A munkáltató a munkavállalót kivételesen rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre kötelezheti. Ennek fajtái: a túlmunkavégzés, a pihenőnapon vagy munkaszüneti napon történő munkavégzés.

A rendes szabadság

A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg. A rendes szabadság alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap. A rendes szabadság részét képező, az alapszabadsághoz hozzászámítandó pótszabadság mértéke az életkortól függ.

25. életévtől 21, 28. életévtől 22, 31. életévtől 23 nap stb. az alapszabadság és a pótszabadság együttes mértéke.

Az életkoron túl a törvény pótszabadságot biztosít a fiatal (18 éven aluli) munkavállalónak (évente 5 munkanap), gyereknevelés címén stb. A tizenhat évesnél fiatalabb gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló szülőnek (de csak az egyiknek, nyilatkozatuk alapján) évente egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

A szabadság idejére távolléti díj jár.

Az alapszabadság egynegyedét a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A betegszabadság

A betegszabadság nem pihenőidő, hiszen csak meghatározott jogcímen, ún. keresőképtelenség esetén jár, amelyet a kezelő orvos igazol, ideje 15 nap. A betegszabadság idejére nem táppénz jár, hanem a távolléti díj 80%-át kapja a munkavállaló.

Szülési szabadság

Szülési szabadság illeti meg a terhes, ill. a szülő nőt. Ennek ideje 24 hét, melyet úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság tartamára terhességi-gyermekágyi segély jár. A szülési szabadság lejártát követően fizetés nélküli szabadságot lehet igényelni.

nyelni. Gyermek születése esetén az apát öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg, amelyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni.

Fizetés nélküli szabadság

Fizetés nélküli szabadság jár a munkavállaló kérésére gyermekgondozás céljából a gyermek három éves koráig. Ebben az időszakban (miután terhességi-gyermekágyi segély már nem jár) társadalombiztosítási ellátásként gyermekgondozási díj (gyed) igényelhető a gyermek kétéves koráig. A fizetés nélküli szabadság még fennmaradó egy évre gyermekgondozási segély (gyes) kérhető.

Közeli hozzátartozó ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évig köteles a munkáltató fizetés nélküli szabadságot engedélyezni.

Önerőből történő lakásépítkezés esetén maximum egy évre köteles a munkáltató fizetés nélküli szabadságot biztosítani. A fizetés nélküli szabadság kérelemre egyben vagy részletekben is kiadható.

Egyéb munkaidő-kedvezmények

Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani az oktatási intézmény által kibocsátott igazolásnak megfelelően időtartamra. A munkáltató vizsgáncént - ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként -, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani.

A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt pl. kollektív szerződés, vagy tanulmányi szerződés állapítja meg. A tanulmányi munkaidő-kedvezményt a munkavállaló kérésének megfelelően kell biztosítani.

Műszakpótlék

Délutáni műszak pótléka: 15 %

Éjszakai műszak pótléka: 30 %

Megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló a délutáni műszakban 15 % + 5 %, éjszakai műszakban 30 % + 10 % pótlékra jogosult

Éjszakai munkavégzés pótléka:

22 és 06 közötti időszakban teljesített (nem több műszakban!) munkavégzés pótléka: 15 %

Vasárnapi pótlék

Vasárnapi munkavégzés esetén rendes munkabéreden felül 50% bérpótlék illet meg, ha a munkavégzésre

- a munkaidő-beosztásod szerint, rendes munkaidőben kerül sor, és
- három vagy ennél több műszakos munkarendben dolgozol, vagy
- ha a heti pihenőnapjaidat - az előbb ismertetett szabályok szerint összevonják.

Nem kapsz vasárnapi pótlékot, ha

- megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben,
- rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben dolgozol, továbbá
- részmunkaidős vagy, és a munkáltatóval kötött megállapodásod szerint rendes munkaidőben és kizárólag szombaton/vasárnap foglalkoztat, vagy
- idénymunkát végzel

Rendkívüli munkavégzés pótlékai

Rendkívüli munkavégzés (túlmunka) pótlékai:

A rendes munkabéren felül

- a munkaidő -beosztástól eltérő, vagy
- a munkaidő-kereten felüli munkavégzés, az aznapi munkáért járó munkabér
- az ügyelet és készenlét ideje alatt + 50 %-os bérpótlék

Munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka pótléka:

A rendes munkabéren felül

- az aznapi munkáért járó munkabér +100 % bérpótlék - ha nem kapsz egy másik pihenőnapot
- az aznapi munkáért járó munkabér + 50 %, ha a másik pihenőnapot kapsz

Ha munkaszüneti napon végzel rendkívüli munkát, meg kell kapnod:

- aznapi munkabéredet, illetve teljesítmény/órabéredet,
- + a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabért
- + a pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés (túlmunka) pótlékait

Tehát: ha nem kapsz másik pihenőnapot, a munkabéren felül 100 %-os, ha másik pihenőnapot vehetsz igénybe: 50 %-os pótlékot kell kapnod

Munkaruha, védőruha

A munkaruha juttatása a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 165. § (2) bekezdése alapján történik, amelynek értelmében "ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani".

A törvény a munkaruha juttatás kötelező eseteit fogalmazza meg, ezért az erre vonatkozó további szabályozást célszerű a kollektív szerződésben rendezni. Ebben nevesítve azokat a munkaköröket, amelyek munkaruha juttatására jogosítanak, milyen munkaruhák adhatók, mennyi azok kihordási ideje, munkaviszonyba lépéstől számítva mely időponttól jogosult rá a munkavállaló.

A védőruha/védőfelszerelés biztosítását többnyire jogszabály vagy szabvány írja elő (pl.: az élelmiszer-kereskedelemben dolgozó hentesek számára kötelező a lánckötény és lánckesztyű viselete).

A védőruhák az egyéni védőeszközök körébe tartoznak, viselhetők a munkaruha vagy közvetlenül az alsó ruházat felett, feladata kizárólag a munkavállaló védelme valamilyen kockázattól.

Az egyéni védőeszközök elsődlegesen a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény hatálya alá tartoznak. A munkavállalók egyéni védőeszközzel való ellátásával kapcsolatos munkáltatói feladatokat a 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet határozza meg. Az egyéni védőeszközöket a kockázatértékelés megállapítása alapján köteles a munkáltató természetben biztosítani. A védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. A védőeszközt a munkáltató ingyenesen biztosítja, továbbá karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen.

