

# Gyermekes munkavállalókra vonatkozó szabályok, családbarát munkahely a munkavállalói szempontból

## Melléletek

### Kivonat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényből

#### *4. Általános magatartási követelmények*

6. § (1) A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának

egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

### *5. A személyiségi jogok védelme*

9. § (1) A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3)

bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

(2) A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

**10. §** (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tényt, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók.

**11. §** (1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

#### *6. Az egyenlő bánásmód követelménye*

**12. §** (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) 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.

## VIII. fejezet

### A munkaszerződés teljesítése

#### *29. Alapvető kötelezettségek*

**51. §** (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

(3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(5) A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

**52. § (1) A munkavállaló köteles**

*a)* a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

*b)* munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,

*c)* munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,

*d)* a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,

*e)* munkatársaival együttműködni.

(2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

(3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.

(4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

### *30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás*

**53. §** (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint

c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha

d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

## IX. fejezet

### A munkaszerződés módosítása

**58. §** A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**59. §** A munkáltató a 127-132. §-ban meghatározott 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.



**60. § (1)** 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. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphéternél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alaphétre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

**61. § (1)** A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a)* a teljes vagy részmunkaidős,
- b)* a távmunkavégzésre irányuló, valamint
- c)* a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.

(3) 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.

## X. fejezet

### A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

#### *36. A munkaviszony megszűnése*

**63. §** (1) A munkaviszony megszűnik

- a)* a munkavállaló halálával,
- b)* a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c)* a határozott idő lejártával,
- d)* a (3) bekezdésben meghatározott esetben,
- e)* törvényben meghatározott más esetben.

(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés *b)* vagy *d)* pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

(4) A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az

érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

### *37. A munkaviszony megszüntetése*

**64. §** (1) A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

### *38. A felmondás*

**65. §** (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

*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.

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdés *a)* és *e)* pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

(6) A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)-(4) bekezdését kell alkalmazni.

**66. §** (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(3) Kizárólag

*a)* a munkáltató személyében bekövetkező változás,

b) a 99. § (3) bekezdése vagy a 135. § (4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

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

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével 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.

(6) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)-(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a

munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

*a)* a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy

*b)* a munkavállaló képességére alapított okból vagy

*c)* ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

(9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

**67. §** (1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

### 39. A felmondási idő

**68. § (1)** A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

**69. § (1)** A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,

f) tizennyolc év után negyven nappal,

g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.<sup>43</sup>

(4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.

(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

**70. §** (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.



#### 41. Végkielégítés

77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja

alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

(3) A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egyhavi,
- b) legalább öt év esetén kéthavi,

- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öthavi,
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

#### *43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén*

**80. §** (1) A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a

munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

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

**81. § (1)** A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

(2) Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

*44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye*

**82. § (1)** A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

*a)* jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

*b)* munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés *b)* pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

**83. §** (1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

*a)* a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

*b)* a 65. § (3) bekezdésébe,

*c)* a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

*d)* a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

*e)* a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

(3) Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

(4) Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,

*a)* amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá

*b)* a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

**84. § (1)** A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

## XI. fejezet

### A munka- és pihenőidő

#### *50. A munkaidő-beosztás szabályai*

**96. §** (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

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

(3) Kötetlen munkarend esetén

*a)* a 93-112. §-ban, valamint

*b)* a 134. (1) bekezdés *a)-b)* pontban

foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

**97. §** (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

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

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

**98. § (1)** A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.

(3) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó.

**99. § (1)** A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

- a)* napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b)* heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

- a)* napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
- b)* heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra

lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)-(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

- a)* napi munkaidejébe a 107. § *a)* pontban meghatározott,
- b)* heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott

rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés *b)* pontját és a (3) bekezdés *b)* pontját azzal az eltéréssel



kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés *b)* pont és a (3) bekezdés *b)* pont nem irányadó.

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

*51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása*

**101. §** (1) Vasárnapra rendes munkaidő

*a)* a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

*b)* az idényjellegű,

*c)* a megszakítás nélküli,

*d)* a több műszakos tevékenység keretében,

*e)* a készenléti jellegű munkakörben,

*f)* a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

*g)* társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,

*b)* külföldön történő munkavégzés során, valamint

*i)* a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

(2) Az (1) bekezdés *a)* pont tekintetében a 102. § (3) bekezdése megfelelően irányadó.

**102. §** (1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés *a)-c), g)-h)* pontban meghatározott esetben osztható be.

(3) A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

*a)* a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy

*b)* baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyontvédelem érdekében kerül sor.

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

(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy - legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig - az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

## *52. A munkaközi szünet*

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

a) a hat órát meghaladja, húsz perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

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

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

### *53. A napi pihenőidő*

**104. §** (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

a) az osztott munkaidőben,

b) a megszakítás nélküli,

c) a több műszakos vagy

d) az idényjellegű tevékenység keretében

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.

(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonnégy óra.

(5) A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a munkavállaló munkát nem végzett.

#### *54. A heti pihenőnap*

**105. §** (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés *f*) pont kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

#### *55. A heti pihenőidő*

**106. §** (1) A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés *f*) pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben

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

### *56. A rendkívüli munkaidő*

#### **107. §** Rendkívüli munkaidő

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

**108. §** (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

#### (3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben

rendelhető el.

**109. §** (1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

*a)* a munkaviszony évközben kezdődött,

*b)* határozott időre vagy

*c)* részmunkaidőre jött létre.

#### *57. Ügyelet és készenlét*

**110. §** (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

*a)* a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

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

*c)* a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása

érdekében rendelhető el.

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

(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét

a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.

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

**112. §** (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

*58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések*

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

a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,



*c)* a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

*a)* egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

*b)* a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

*c)* rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

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

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

(5) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

**114. §** (1) A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(2) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(3) A fiatal munkavállaló számára

*a)* legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,

c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.

### *59. A szabadság*

**115. §** (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,

e) a keresőképtelenség,

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

*g)* a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés *b)*-  
*k)* pontban meghatározott  
tartama.

**116. §** Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

**117. §** (1) A munkavállalónak

- a)* huszonötödik életévétől egy,
- b)* huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c)* harmincegyedik életévétől három,
- d)* harmincharmadik életévétől négy,
- e)* harmincötödik életévétől öt,
- f)* harminchetedik életévétől hat,
- g)* harminckilencedik életévétől hét,
- h)* negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i)* negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j)* negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

**118. §** (1) 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.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

**119. §** (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

(2) A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

**120. §** A munkavállalónak, ha

*a)* a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította,

*b)* fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy

*c)* vakok személyi járadékára jogosult

évenként öt munkanap pótszabadság jár.

**121. §** (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - a 118. § (4) bekezdését kivéve - a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

### *60. A szabadság kiadása*

**122. §** (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

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

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

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

(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

**123. §** (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

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

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

*a)* a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

*b)* a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

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

(6) A munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés *b)* pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

**124. §** (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a (2) bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni,

valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

**125. §** A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

### *61. Betegszabadság*

**126. §** (1) A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

(3) Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni. A 124. § (3) bekezdés alkalmazásakor, ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.

(5) A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.



## *62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság*

**127. §** (1) Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

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

(3) A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(4) A szülési szabadság 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.

(5) 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.

**129. §** (1) A 127-128. §-ban meghatározott szabadság megszűnik

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket - a külön jogszabályban foglaltak szerint - ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

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

**131.** § (1) A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.

(2) A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

**132.** § A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

**133.** § (1) A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

(2) A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

(3) Az (1)-(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra.

## **Kivonat az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből**

### *I. Fejezet*

#### ***ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK***

1. § Az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

2. § Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.

### **Fogalmak**

### 3. § (1) E törvény alkalmazásában

a) *foglalkoztatási jogviszony*: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony,

b) *munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony*: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporti tagsági viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei,

c) *állami támogatás*: az államháztartás alrendszerének költségvetése terhére ingyenes vagy kedvezményes források, illetve egyéb előny bármilyen formában történő nyújtása oly módon, hogy ez állami bevételkiesést vagy állami kiadást jelent, ideértve az állami kezességvállalást is, valamint az Európai Unióból, nemzetközi szervezetektől és más államokból származó források, adományok és segélyek, amennyiben azok a központi költségvetésen keresztül kerülnek folyósításra,

*d) közszolgáltatás:* szerződés kötési kötelezettség alapján a lakosság alapvető szükségleteinek ellátására irányuló szolgáltatás, így különösen a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás,

*e) civil és érdekvédelmi szervezet:* az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló törvény szerinti civil szervezet, amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a szervezet céljai között a védett tulajdonság pontos meghatározásával körülírt hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének, illetve társadalmi felzárkózásának elősegítése vagy a védett tulajdonság pontos meghatározásával körülírt emberi és állampolgári jogok védelme szerepel, valamint az adott nemzetiség tekintetében a nemzetiségi önkormányzat, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a szakszervezet,

*f) hozzátartozó:* a házastárs, a bejegyzett élettárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér, az élettárs, illetve az egyeneságbeli rokon házastársa, bejegyzett élettársa, a házastárs, illetve a bejegyzett élettárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa, illetve bejegyzett élettársa,

*g) kérelmező:* az a természetes személy, jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet, aki vagy amely a 15. § (1) bekezdés *a)* pontja vagy 20. § (1) bekezdés *b)* pontja alapján az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének magállapítását maga kezdeményezte, vagy arra jogosult lett volna és az eljárásban ügyfélnek minősül,

*b) eljárás alá vont személy:* az a természetes személy, jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet, akivel vagy amellyel szemben az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértésének megállapítására irányuló eljárást folytatják,

*i) jogsértő:* az a természetes személy, jogi személy vagy jogi személyiség nélküli szervezet, akivel vagy amellyel szemben az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértésének megállapítására irányuló eljárás eredményeként a hatóság jogerősen megállapította a jogsértést.

(2) E törvény alkalmazásában munkaerő-kölcsönzés esetén munkáltatón a kölcsönvevőt is érteni kell.

## **A törvény hatálya**

### **4. § Az egyenlő bánásmód követelményét**

*a)* a magyar állam,

*b)* a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei,

- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
  - d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,
  - e) a közalapítványok, köztestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szervezetei,
  - f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
  - g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
  - h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
  - i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
  - j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
  - k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
  - l) a pártok, valamint
  - m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek
- jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

**5. §** Az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani,

- a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,

*b)* aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,

*c)* az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint

*d)* a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

**6. § (1)** E törvény hatálya nem terjed ki

*a)* a családjogi jogviszonyokra,

*b)* a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,

*c)* a vallási közösség hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyára, valamint

*d)* e törvény 4. §-ának alkalmazása során - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - az egyesületek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra.

(2) Az (1) bekezdés *d)* pontja



*a)* a tagsági jogviszony létesítése és megszüntetése, valamint - a közalapítványok kivételével - a 4. § *e)* pontja szerinti szervezetek esetében a tagsági és a részvételi jogok gyakorlása, továbbá

*b)* a 8. § *j)* pontjában meghatározott tulajdonság kivételével a pártok jogviszonyai vonatkozásában nem alkalmazható.

7. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

(2) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

*a)* amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,

*b)* amelynek az *a)* pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

(3) A 8. § *b)-e)* pontja szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében a (2) bekezdés nem alkalmazható.

## Hátrányos megkülönböztetés

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,

r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,

s) érdekképviselőhez való tartozása,

t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

**9. §** Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

### **Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás**

**10. §** (1) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő,

ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

(2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

(3) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

### **Előnyben részesítés**

**11. § (1)** Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

*a)* törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy

*b)* a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben

meghatározott választásokon történő jelöltállítására során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

### *III. Fejezet*

## ***AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE EGYES TERÜLETEKEN***

### **Foglalkoztatás**

**21. §** Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

*a)* a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;

*b)* a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;

*c)* a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;

*d)* a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;

*e)* a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;

*f)* a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;

*g)* a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;

*h)* az előmeneteli rendszerben;

*i)* a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint

*j)* a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.

**22. § (1)** Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

*a)* a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,

*b)* a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

(2) A 21. § *f)* pontjának alkalmazása során a 8. § *a)-e)* pontjaiban meghatározott tulajdonság tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

**23. §** Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

**EBH/130/2017**

**Ügyiratszám: EBH/130/2017**

Védett tulajdonság: női nemhez tartozás és anyaság

Diszkrimináció területe: foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa: közvetett hátrányos megkülönböztetés

Jogsértést részben megállapító határozat

A kérelmezők mint kisgyermekes anyák egy négy műszakban működő társaság alkalmazottai, akik többek között azzal a

kérelemmel fordultak a hatósághoz, hogy miután a 13. havi fizetés jelenléthez van kötve, „táppénz alapú”, ezért elesnek ettől a juttatásról, mert gyermekeik betegségei miatt a táppénzes hiányzásuk eléri azt a szintet, amely fölött a juttatás már nem jár.

A kérelem alapján a hatóság eljárást indított és az ügyben okirati bizonyítást folytatott le, valamint tárgyalást és tanúmeghallgatásokat tartott és a közvetett hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában az alábbiakat állapította meg:

A hatóság a 13. havi bérrel kapcsolatos sérelmeket a 2016. év tekintetében vizsgálta, mert a kollektív szerződés alapján a kieső napokat az adott év november 1. napjától az esedékesség évének október 31. napjáig kell figyelembe venni. A hatóság tehát a 2015. november 1. és 2016. október 31. közötti időszakon alapuló 13. havi kifizetéseket vette alapul.

Tárgyi ügyben a közvetett hátrányos megkülönböztetés szempontjából két védett tulajdonság összefonódásából speciális jellemzőkkel új kategória keletkezik, a védett tulajdonságok „összeadódnak”, amelynek eredményeképpen az érintettek fokozottan vannak kitéve az esetleges diszkriminációnak (többszörös diszkrimináció, interszekcionalitás).

Tárgyi ügyben a hatóság azokat a személyeket tekintette a 8. §-ban meghatározott védett tulajdonságaik szempontjából a kérelmezőkkel egy csoportba tartozónak, akik a női nemhez tartoznak, és van legalább egy 12 év alatti gyermekük. A kötelező



egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 39. § (7) bekezdése és 46. § (1) bekezdése ugyanis a szülő számára a 12 év alatti beteg gyermek ápolása jogcímén van lehetőség keresőképtelen állományban lenni, erre az időszakra jár a gyermekápolási táppénz (a továbbiakban: GYÁP). A hatóság megállapította, hogy a kérelmezőkkel összehasonlítható helyzetben azok a fizikai besorolású munkavállalók vannak, akiknek nincs 12 év alatti gyermekük, továbbá azok a fizikai besorolású munkavállalók, akik férfiak és 12 év alatti gyermeket nevelnek.

A 12 év alatti gyermeket nevelők megnevezése a továbbiakban: gyerekes, a 12 év alatti gyermekkel nem rendelkezők megnevezése a továbbiakban: gyermektelen.

A hatóság a rendelkezésére bocsátott adatok alapján megvizsgálta az eljárás alá vont munkáltatónak a fizikai dolgozók 13. havi juttatására vonatkozó rendelkezéseit, továbbá azt, hogy 2016. évben hogyan alakult a 13. havi bérfizetés a fizikai besorolású munkavállalók részére.

A hatóság a személyzeti vezető tanúvallomása, valamint a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok, a kollektív szerződések kivonatai alapján azt állapította meg, hogy eljárás alá vontnál a fizikai besorolású munkavállalók esetében a vizsgált időszakra 13. havi bér kizárólag jelenléti alapon van meghatározva, 25 napot meghaladó hiányzás esetén a 13. havi bér nem jár. A hiányzásba nem számít bele a szabadság, az üzemi balesetből eredő táppénzes

időszak, továbbá a kórház, kórházi előzmény és kórházi utókezelés időszaka. A fentiekből következően a táppénzes illetve a 12 éven aluli gyermek betegsége miatt a GYÁP-os időszak hiányzásnak minősül, és ilyen módon közvetlen hatással van a 13. havi juttatásra való jogosultságra.

A vizsgálat során a hatóság megállapította, hogy összesen 1239 fő fizikai besorolású munkavállaló dolgozott 2016. évben (a teljes évben) az eljárás alá vontnál. Közülük – az eljárás alá vont írásbeli nyilatkozatát alapul véve – összesen 182 fő nem volt figyelembe vehető a kérelmezőkkel való összehasonítás szempontjából, mert vagy nem jelenléti alapon, hanem a munkáltatóval kötött külön célmegállapodás szerint voltak jogosultak a havi munkabéréen felüli juttatásra, vagy a 2016-os évben egyetlen munkanapot sem dolgoztak és emiatt a 13. havi juttatásra nem szereztek jogosultságot. Összesen tehát 1057 fő esetében merülhetett fel a 13. havi juttatásra való jogosultság, ők jelentik a teljes létszámot.

A hatóság meghatározta a különböző csoportok létszámát:

összes nő száma: 549 fő, összes férfi száma: 508 fő

összes gyermektelen száma: 759 fő, összes gyermekes száma: 298 fő

gyermekes férfiak száma: 194 fő, gyermekes nők száma: 104 fő

gyermekes nők száma: 104 fő, gyermektelen nők száma: 445 fő

azoknak a száma, akik kaptak 13. havi bért: 1019 fő, azoknak a

száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 38 fő

gyermektelenek száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 14 fő,

gyermekesek száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 24 fő

gyermekes nők száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 21 fő,

gyermekes férfiak száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 3 fő

gyermektelen nő száma, akik nem kaptak 13. havi bért: 7 fő

GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma: 37 fő, GYÁP-ot

igénybe vett gyermekes nők száma, akik kaptak 13. havi bért: 18 fő,

GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nők száma, akik nem kaptak 13.

havi bért: 19 fő

a GYÁP-ot igénybe vett gyermekes nőkön kívül „mindenki más”:

1020 fő, mindenki más, aki kapott 13. havi bért: 1001 fő, mindenki

más, aki nem kapott 13. havi bért: 19 fő.

A hatóság a kérelmezők anyaságát, illetve női nemhez való

tartozását, mint védett tulajdonságokat figyelembe véve különféle

összehasonlítások alapján valószínűsítési statisztikai számításokat

végzett, amelyekből összességében megállapítható volt, hogy az

eljárás alá vont által a fizikai dolgozók részére irányadó 13. havi

juttatásnak a kollektív szerződésben szabályozott feltételrendszere

a 12 év alatti gyermekkel rendelkező nőket lényegesen nagyobb

arányban hozza hátrányosabb helyzetbe a velük összehasonlítható

helyzetben lévő személyekhez képest, tehát az eljárás alá vont fenti

rendelkezése közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában

sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont a fizikai dolgozók részére irányadó 13. havi juttatásnak a kollektív szerződésben szabályozott feltételrendszerére vonatkozó kimentési bizonyítást – noha a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezik – nem terjesztett elő, magát az Ebktv. 22. § (1) bekezdése szerinti okkal nem mentette ki.

Mindebből következően, a rendelkezésre álló bizonyítékokat, statisztikai adatokat értékelve megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert bár a 13. havi juttatás megállapítása vonatkozásában az intézkedése közvetlenül nem irányult a nők/anyák ellen, az látszólag semleges volt, mégis lényegesen nagyobb arányban jelentett hátrányt azokra a munkavállalókra, akik gyermekük betegsége okán GYÁP-ra kényszerültek, és női munkavállalók voltak.

Szankcióként a hatóság megtiltotta az eljárás alá vont társaságnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, illetve elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését és az eljárás alá vontat arra kötelezte, hogy ennek megtörténtéről a határozat jogerőre emelkedését követő 60 napon belül írásban tájékoztassa a hatóságot. A jogsértő állapot megszüntetése körében az eljárás alá vontnak felül kell vizsgálnia a fizikai dolgozók részére adható 13. havi juttatás feltételrendszerét és olyan feltételrendszert kell

megállapítania a juttatás tekintetében, amely nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A jogkövetkezmények megállapítása során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, így azt is, hogy a sérelem több kérelmezővel szemben következett be, illetve személyek nagyobb csoportját érinti, továbbá figyelemmel volt arra, hogy a kérelmezőknek csak részben volt megalapozott a kérelme.

Jelen ügyben a kérelem kiterjedt a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás törvényi tényállásaira is, amelyeket a hatóság az érdemi vizsgálatot követően elutasított.

### **Kivonat az ILO 183. számú Egyezményéből (az anyaság védelméről szóló Egyezmény módosításáról)**

#### *Az egészség védelme*

#### *3. cikk*

A munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel folytatott konzultációt követően minden tagállamnak megfelelő intézkedéseket kell elfogadnia annak érdekében, hogy biztosítsa, hogy a terhes, illetve szoptató nőket ne lehessen olyan munkára kötelezni, amely az illetékes hatóság megállapítása szerint ártalmas

az anya vagy a gyermek egészségére, vagy amely egy értékelés megállapítása szerint jelentős kockázatot jelent az anya vagy a gyermek egészségére nézve.

### *Szülési szabadság*

#### *4. cikk*

1. Minden nő, akire a jelen Egyezmény vonatkozik, a szülésének várható időpontját feltüntető, a nemzeti törvények vagy gyakorlat által meghatározott orvosi bizonyítvány vagy egyéb megfelelő igazolás felmutatása esetén legalább 14 heti szülési szabadságra jogosult.

2. A fent említett szülési szabadság időtartamát az egyes tagállamok határozzák meg a jelen Egyezmény ratifikálását kísérő nyilatkozatukban.

3. A későbbiekben minden tagállam további nyilatkozatot tehet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójának a szülési szabadság kiterjesztéséről.

4. Az anya és a gyermek egészségének megóvása érdekében a szülési szabadságnak tartalmaznia kell egy hathetes kötelező szabadságot a szülést követően, hacsak a Kormány, valamint a munkáltatók és munkavállalók érdekképviseleti szervezetei nem hoznak erre vonatkozóan más, országos szintű megállapodást.

5. A szülési szabadság szülés előtti része kiterjesztendő a szülés várható és tényleges időpontja közötti bármekkora időszakra, anélkül, hogy ez a szülés utáni kötelező szabadság bárminemű csökkenését eredményezné.

### *Szabadság betegség vagy komplikáció esetén*

#### *5. cikk*

Orvosi bizonyítvány bemutatása esetén szabadság biztosítandó a szülési szabadság időszaka előtt vagy után a terhességből vagy a szülésből adódó betegség, komplikáció vagy komplikációs kockázat esetén. A nemzeti jogalkotásnak és gyakorlatnak megfelelően meghatározható az ilyen szabadság jellege és maximális időtartama.

#### *Juttatás*

#### *6. cikk*

1. Pénzbeli juttatás biztosítandó a nemzeti jogszabályok szerint, vagy az ország gyakorlatának megfelelő bármely más módon annak a nőnek, aki a 4. és 5. cikkben említett szabadság miatt van távol a munkából.

2. A pénzbeli juttatásnak olyan szintűnek kell lennie, hogy biztosítsa, hogy az anya megfelelő egészségügyi körülmények között és megfelelő életszínvonalon tarthassa magát és gyermekét.

3. Ha a nemzeti jogszabályok vagy a gyakorlat értelmében a 4. cikkben említett szabadság esetén kifizetett pénzbeli juttatás a korábbi jövedelmen alapul, az ilyen juttatás összege nem lehet kevesebb, mint a nő korábbi keresetének vagy a juttatás kiszámításakor figyelembe vett kereseteknek a kétharmada.

4. Ha a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat értelmében egyéb módszerek használatosak a 4. cikkben említett szabadságoláskor fizetendő juttatás megállapítására, a kérdéses juttatás összegének hasonlónak kell lennie ahhoz az összeghez, amely átlagosan az előző bekezdés alkalmazásából adódik.

5. Minden tagállamnak biztosítania kell, hogy a jelen Egyezmény hatálya alá tartozó nők nagy többsége megfeleljen a pénzbeli juttatásokra jogosító feltételeknek.

6. Ha egy nő nem felel meg a nemzeti jogszabályok által, vagy bármely más, a nemzeti gyakorlatnak megfelelően megállapított, a pénzbeli juttatásra jogosító feltételeknek, úgy megfelelő, a szociális segélyalapról fizetendő juttatásra jogosult, amelynek feltétele az ilyen támogatás esetén szükséges rászorultsági vizsgálat.

7. Az anyának és gyermekének a nemzeti jogszabályoknak, vagy bármely más, a nemzeti gyakorlatnak megfelelő módon, orvosi



segély jár. Az orvosi segély tartalmazza a szülés előtti, a szülési és a szülés utáni ellátást, valamint szükség esetén a kórházi ellátást is.

8. A nők munkaerő-piaci helyzetének védelme érdekében a 4. és 5. cikkben említett szabadságotól kapcsolatos juttatásokat a kötelező társadalombiztosítási vagy közalapokból fedezik, vagy úgy, ahogyan ezt a nemzeti jogszabály, illetve gyakorlat megállapítja. Magát a munkáltatót nem terheli az általa alkalmazott nő ilyen jellegű pénzbeli juttatásának semmiféle közvetlen költsége a munkáltató kifejezett beleegyezése nélkül, kivéve

a) ha a tagállam nemzeti jogalkotása vagy gyakorlata így rendelkezett már a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ezen Egyezményének elfogadása előtt, vagy

b) ha később ilyen értelmű országos szintű megállapodás születik a Kormány, valamint a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervezetei között.

## *7. cikk*

1. Ha egy tagállam gazdasága és társadalombiztosítási rendszere nem elég fejlett, akkor úgy kell tekinteni, hogy megfelel a 6. cikk 3. és 4. bekezdésének akkor, ha a pénzbeli juttatást a nemzeti jogszabályok értelmében betegség vagy átmeneti munkaképtelenség esetén alkalmazandó rátánál nem alacsonyabb ráta szerint biztosítja.

2. Ha egy tagállam él az előző bekezdésben felkínált lehetőséggel, akkor ezt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányának 22. cikke értelmében a jelen Egyezmény alkalmazásával kapcsolatban tett első jelentésében meg kell indokolnia, és jeleznie kell, hogy milyen kulcs szerint adják a pénzbeli juttatást. Ezt követő jelentéseiben a tagállamnak ismertetnie kell azokat az intézkedéseket, amelyeket annak érdekében hoz, hogy fokozatosan növelje a juttatási kulcsot.

*A munkaviszony védelme  
és a megkülönböztetés tilalma*

*8. cikk*

1. Jogellenes az, ha a munkáltató a nő terhessége vagy a 4., illetve 5. cikkben említett szabadságon való távolléte alatt, illetve a munkába való visszatértét követő, a jogszabályokkal megállapítandó időszakon belül szakítja meg a munkaviszonyt, kivéve, ha ez a terhességgel, a szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással össze nem függő okból történik. A munkáltató kötelessége bizonyítani, hogy az elbocsátás oka nem függ össze a terhességgel, vagy a szüléssel és annak következményeivel, vagy a szoptatással.

2. A nőnek a szülési szabadság végén jogában áll visszatérni ugyanabba a munkakörbe vagy egy azzal egyenértékű, ugyanolyan kulcs szerint fizetett munkakörbe.

### *9. cikk*

1. Minden tagállamnak meg kell hoznia a megfelelő intézkedéseket annak a biztosítására, hogy az anyaság ne lehessen foglalkoztatási megkülönböztetés forrása, beleértve – a 2. cikk 1. bekezdése kivételével – a munkához való hozzájutást is.

2. Az előző bekezdésben említett intézkedéseknek tartalmazniuk kell azt, hogy tilos terhességi tesztet vagy ilyen tesztről igazolást kérni akkor, amikor egy nő foglalkoztatásra jelentkezik, kivéve, ha ezt a nemzeti jogszabályok megkövetelik olyan munka kapcsán, amely

a) a nemzeti jogszabályok értelmében tilos vagy korlátozandó terhes vagy szoptató anyák esetében, vagy

b) amely felismert vagy jelentős kockázatot jelent a nő vagy a gyermek egészségére.

### *Szoptató anyák*

### *10. cikk*

1. A nőt a gyermek szoptatása céljából napi egy vagy több alkalommal munkaszünet vagy napi munkaidő-csökkentés illeti meg.

2. Az ország jogalkotása vagy gyakorlata határozza meg azt az időszakot, amelyben engedélyezett a szoptatási munkamegszakítás vagy munkaidő-csökkentés, ezen alkalmak számát, a szoptatási munkamegszakítás időtartamát és a napi munkaidő csökkentésének eljárásait. A kérdéses munkamegszakítások, illetve napi munkaidő-csökkentések munkaidőnek számítanak, és ennek megfelelően javadalmazandók.