

20 NÉPSZERŰ TÉVHIT A MUNKA VILÁGÁBÓL

Ügyvédi Irodánk több, mint másfél évtizedes működése során számos olyan közkeletű munkaügyi tévhittel és legendával szembesült, amelyek látszólag nem akarnak kikopni a napi gyakorlatból. Ingyenesen letölthető kiadványunkban összegyűjtöttük a legnépszerűbb húsz tévhitet és azok cáfolatait.



forrás: www.pexels.com

Írta és szerkesztette:

DR. RÁTKAI ILDIKÓ
munkajogi és HR szakjogász, ügyvéd (Rátkai Ügyvédi Iroda)

A jelen kiadvány nem minősül jogi tanácsadásnak.

A jelen kiadvány szerzői jogi védelem alatt áll; a kiadvány bármely átdolgozása vagy üzleti célú felhasználása, ellenérték fejében történő értékesítése a szerző engedélyéhez kötött.

**1.
A PRÓBANAP
JOGSZERŰ.**

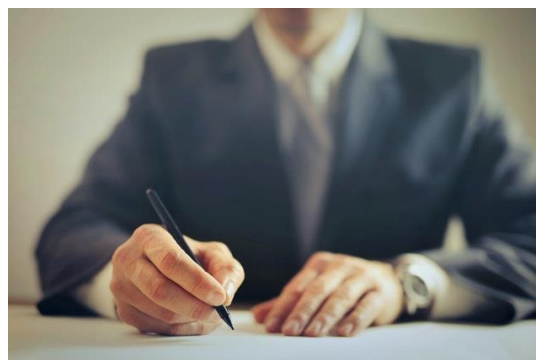
A „próbanap” egyáltalán nem tekinthető jogszerűnek (bár tisztában vagyunk vele, hogy sok cégnél ez bevett gyakorlat). A munka törvénykönyve rendelkezik a *próbaidőről*, erre azonban a munkaviszonyban - és nem azt megelőzően – kerül sor: a felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. „Próbanap” esetében a felek között jellemzően még nincsen munkaviszony. Ehhez képest az állásra jelentkező munkát végez, a (leendő) munkáltató rendelkezésére áll. Ugyanakkor a próbanapra vonatkozóan nem készül munkaszerződés, a munkáltató a jelentkezőt nem jelenti be a NAV-nál és e napra munkabért sem fizet. A bejelentési- és munkabérfizetési kötelezettség megszegése súlyos következményekkel járhat a munkáltatóra nézve.



forrás: www.pexels.com

Nincsen ilyen szabály. Ha a munkaviszony feltételei fennállnak, akkor teljesen mindegy, hogy az milyen hosszú ideig tart (például csak egy hétig) és annak sincsen jelentősége, hogy a munkabért készpénzben vagy átutalással kapja-e meg a munkavállaló. Ezzel szemben a munkáltató a bejelentési kötelezettség megszegése miatt komoly jogkövetkezményekkel számolhat.

**2.
A MUNKAVISZONYT NEM
KELL „LEPAPÍROZNI”,
BEJELENTENI, HA A FELEK
KÉSZPÉNZES FIZETÉSBEN ÉS
RÖVIDEBB IDEJŰ
MUNKÁBAN ÁLLAPODNAK
MEG.**



forrás: www.pexels.com

3.

A MUNKASZERZŐDÉSNEK TARTALMAZNI KELL AZT, HOGY A MUNKAVÁLLALÓ MILYEN MŰSZAKBAN VAGY BEOSZTÁSBAN DOLGOZIK.

A munkaszerződésnek elég arra utalnia, hogy mennyi a munkavállaló napi munkaidejének mértéke: azaz, teljes munkaidőben (napi 8 óra) vagy részmunkaidőben (például napi 4 vagy 6 óra) foglalkoztatja-e őt a munkáltató. A munkaidő *beosztása* adott esetben eltérhet a napi munkaidő *mértékétől*: nem kizárt, hogy a 4 órában foglalkoztatott részmunkaidős munkavállaló számára akár 12 órát osszon be egy munkanapra a munkáltató (természetesen megfelelő munkamentes időszak és pihenőidő biztosítása mellett). Mivel a munkaidő beosztása a munkáltató joga és kötelezettsége, ez akár hétről-hétre változhat is.



forrás: www.pexels.com

Ez a szabály a korábbi Munka Törvénykönyvében szerepelt, jelenleg azonban nem ez a helyzet. Ha a munkavállaló a határozott idő lejártát követően tovább dolgozik, akkor jogviszonya érvénytelennek minősül és a feleknek ennek megfelelően kell eljárniuk.

4.

A HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONY HATÁROZATLANNÁ ALAKUL, HA A MUNKAVÁLLALÓ A LEJÁRAT NAPJA UTÁN TOVÁBB DOLGOZIK.

5.

RÉSZMUNKAI DŐBEN TÖRTÉNŐ MEGÁLLAPODÁS ESETÉN AUTOMATIKUSAN CSÖKKEN ARÁNYOSAN A MUNKABÉR.

Nincsen olyan előírás, amely ilyen automatizmust tartalmazna. Nem kizárt az sem, hogy a felek akár átmeneti időre részmunkaidőben állapodnak meg, a teljes munkaidős bérezést fenntartva. Azaz, ha csökken a munkaidő mértéke, akkor meg kell állapodni az új munkabérben is.



forrás: www.pexels.com

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni, sőt, ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. Ezért nem jár plusz díjazás, hiszen ez egy alapvető munkavállalói kötelezettség.

6.
AZ ÜZLETI TITOK
MEGTARTÁSÁÉRT PLUSZ
PÉNZT KÉRHET A
MUNKAVÁLLALÓ.



forrás: www.pexels.com

7.
EGYENLŐ MUNKÁÉRT
EGYENLŐ BÉR JÁR.

Ez egy fél igazság. A munka törvénykönyve értelmében a munka díjazásával kapcsolatban (is) meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. 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. Azaz, jogellenes az, ha egy férfi ugyanazon végzettséggel és gyakorlattal többet keres, mint egy nő. Nem jogellenes viszont, ha az egyetemi diplomával és nyelvtudással rendelkező munkavállaló többet keres, mint a középiskolai végzettséggel és nyelvtudással nem rendelkező munkatársa.



forrás: www.pexels.com

Tény, hogy a szabadság idején a munkavállaló nem végez munkát (ezért is hívjuk szabadságnak), azonban az súlyos tévhit, hogy erre az időre ne járna díjazás. A munka törvénykönyve előírja, hogy a szabadság idejére a munkavállalót távolléti díja illeti meg. Attól tehát, hogy a munkavállaló nem dolgozik, még jár részére a munkabére (távolléti díja).

8.
A SZABADSÁG IDEJÉRE NEM JÁR
MUNKABÉR.



forrás: www.pexels.com

9.
FEGYELMI
JOGKÖVETKEZMÉNYKÉNT
LEVONHATÓ A MUNKABÉR
EGY RÉSZÉ.

A munkabérből való levonásnak igen szigorú törvényi feltételei vannak. A munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegésekor kiszabott hátrányos jogkövetkezmény járhat ugyan anyagi jellegű megvonással, de ennek feltételeiről vagy a munkaszerződésben kell megállapodni vagy a kollektív szerződésnek kell azokat tartalmaznia.



forrás: www.pexels.com

Nem. A szombat és a vasárnap az általános munkarendben (hétfőtől péntekig) dolgozók számára a *heti két pihenőnap*. Ezzel szemben a munkaszüneti napokat a munka törvénykönyve meghatározza: ilyen például a január 1-je, március 15-e, augusztus 20-a, október 23-a vagy december 25-26-a.

10.

**A SZOMBAT ÉS A VASÁRNAP:
MUNKASZÜNETI NAPOK.**



forrás: www.pexels.com

11.
**HA NAPI 10 ÓRÁT
DOLGOZOK, AZ TÚLÓRA.**

Lehet, de nem feltétlenül. Ha a beosztás szerinti napi munkaidő például 8 óra volt, de valamilyen oknál fogva két órát „rá kellett húzni”, akkor az túlóra (jogi nyelven: rendkívüli munka). Azonban lehetséges olyan eset is, hogy a munkáltató eleve 10 órát oszt be egy adott munkanapra. Ilyen esetben a munkaszerződésben meghatározott napi munkaidő *mérték* eltér a *beosztás szerinti* napi munkaidőtől és ez teljesen jogszerű (természetesen a munkáltatónak intézkednie kell megfelelő munkamentes időszakról is annak érdekében, hogy átlagosan kijöjjön a napi munkaidő mértéke).



forrás: www.pexels.com

Még napjainkban is rengeteg olyan munkaszerződés-minta kering az interneten, amely szerint a munkaidő: heti 40 óra. A munka törvénykönyvének viszont az felel meg, ha a napi munkaidő *mértékét* írjuk a szerződésbe: teljes munkaidő (napi 8 óra) vagy részmunkaidő (például napi 2 vagy 5 óra).

12.
A MUNKAIDŐ:
HETI 40 ÓRA.



forrás: www.pexels.com

13.
A SZABADSÁGOT ELÉG
PAPÍRON „KÍRNI” ÉS
KIFIZETNI.

Ez súlyos szabálytalanság, ugyanis egyrészt: a szabadságot – kevés kivételtől eltekintve – a tárgyévben *ki kell adni*; másrészt a szabadságot pénzben megváltani csak a munkaviszony megszűnésekor lehet. Szigorúan tilos tehát a szabadságot a munkaviszony során pénzben kifizetni!

Egyoldalú intézkedéssel semmiképpen. Ha nincsen munka, akkor a munkavállalót állásidőre lehet küldeni (amelyre távolléti díj jár) vagy meg kell szüntetni a munkaviszonyt, hiszen a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége van.

14.
HA NINCS MUNKA, A
MUNKAVÁLLALÓ FIZETÉS
NÉLKÜLI SZABADSÁGRA
KÜLDHETŐ.



forrás: www.pexels.com

15.
**„FELMONDÁS KÖZÖS
MEGEGYZÉSEL.”**

A munkajogban nem létezik „felmondás közös megegyezéssel”. A munkaviszony kizárólag háromféleképpen szüntethető meg: közös megegyezéssel, felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással. Amíg a közös megegyezés a munkáltató és a munkavállaló megállapodása, addig a felmondás és az azonnali hatályú felmondás valamelyik fél (munkáltató vagy munkavállaló) egyoldalú jognyilatkozata, amely a másik fél elfogadásától függetlenül megszünteti a munkaviszonyt.



forrás: www.pexels.com

A próbaidő alatt történő azonnali hatályú felmondást legkésőbb a próbaidő végéig közölni kell. Ez azt jelenti, hogy ha a munkáltató a próbaidő utolsó napján adja postára az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondást, az szükségszerűen csak a próbaidő elteltét követően kerül a munkavállaló részére kézbesítésre, tehát jogellenesnek minősül majd.

16.
**A PRÓBAIDŐ UTOLSÓ NAPJÁN
MÉG POSTÁZHATÓ AZ
AZONNALI HATÁLYÚ
FELMONDÁS.**



forrás: www.pexels.com

17.
**„NE VEDD ÁT A
FELMONDÁST!”**

A felmondás közlése bizony akkor is hatályos, ha a munkavállaló az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Azaz ezzel nem lehet „menekülni” a felmondás elől.

Korábban volt ilyen szabály, jelenleg azonban a munka törvénykönyve lehetővé teszi, hogy a betegség alatt is közölje a munkáltató a felmondását. Ilyen esetben a felmondás elküldhető vagy átadható, azonban a felmondási idő csak a betegség miatti keresőképtelenség lejártát követően, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év elteltével kezdődik meg.

18.
**BETEGSÉG ALATT
JOGELLENES A
MUNKÁLTATÓI
FELMONDÁS.**



forrás: www.pexels.com

19.
**A FELMONDÁS ELŐTT
LEGALÁBB KÉT ÍRÁSBELI
FIGYELMEZTETÉST KELL
ADNI.**

Nincsen olyan rendelkezés, amely kötelezően előírná, hogy a munkavállalót a felmondás előtt egyszer, kétszer vagy többször figyelmeztetni kellene. Sem a hatályos, sem a korábbi Munka Törvénykönyve nem tartalmazott ilyesmit, sőt, a szabály (és a bírói gyakorlat) az, hogy ugyanazon cselekményt (vagy mulasztást) nem lehet kétszeresen értékelni.



forrás: www.pexels.com

Munkaügyi perben *előzetesen* nem kell illetéket leróni és a munkavállalót költségkedvezmény illelheti meg, ha annak jogszabályi feltételei fennállnak. Fontos azonban tudni, hogy még a költségkedvezmény sem mentesíti a munkavállalót az alól, hogy pervesztessége esetén a másik fél ügyvédi költségét megfizesse.

20.
**A MUNKAÜGYI PER A
MUNKAVÁLLALÓK
SZÁMÁRA INGYENES.**