



## **II. Fejezet**

### **A foglalkoztatási ügyek rendezésének munkajogi eszközei**

#### **17. Az előnyben részesítés és újraalkalmazás a rendes felmondást követően**

A Munkáltató lehetőségeihez képest – az Mt. 5 § (6) bekezdésére is tekintettel – előnyben részesíti a létszám bővítés vagy új munkakörök teremtése esetén, illetőleg egyéb okból megüresedett munkakörök betöltésénél azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaviszonyát a Munkáltató rendes felmondással szüntette meg, feltéve, ha:

- a) a munkaviszony megszüntetése nem a munkavégzés elleni kifogás miatt történt, és
- b) a rendes felmondást megelőzően a munkavállaló a Munkáltatóval legalább 5 éves jogviszonyban állt.

#### **18. Egyéb megállapodások a foglalkoztatás érdekében**

18.1. A rendes felmondás esetében előzetesen vizsgálni kell, hogy a Munkáltató intézményeinél egy képzettségének megfelelő más munkakör felajánlásával, vagy átképzéssel a munkavállaló munkaviszonya fenntartható-e.

18.2. A Munkáltató bármilyen egyéb átalakulása vagy belőle új munkáltató létrehozása esetén a határozatlan idejű munkaviszonyt nem lehet határozott időtartamúra módosítani.

18.3. A Munkáltató bárminemű változása nem érintheti a munkavállaló munkaviszonyban eltöltött addig elismert idejét.

## **IV. RÉSZ**

### **A munkaviszony**

#### **I. Fejezet**

#### **A munkaviszony létesítésével összefüggő kérdések**



## **19. A munkaviszony kezdete**

19.1. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja.

19.2. A munkaviszony határozatlan és határozott időtartamra létesíthető.

## **20. Az újraalkalmazási és továbbfoglalkoztatási kötelezettség**

20.1. A Munkáltató - ha erre lehetősége van - újraalkalmazza a nála munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés folytán munkaképtelenné vált, utóbb munkaképességét visszanyerő munkavállalót.

20.2. A Munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességű munkavállalót az állapotának, végzettségének és képzettségének megfelelő munkakörben, vagy a munkafeltételek ennek megfelelő átalakításával tovább foglalkoztatja.

## **II. Fejezet**

### **A munkaviszony létesítése**

#### **21. Az alkalmazás feltételei**

21.1. A Munkáltatónál csak büntetlen előéletű, cselekvőképes, az adott munkakör betöltésére külön jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető munkaviszony. A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába.

21.2. A munkaviszony lényeges elemeiben történő megállapodás létrehozása előtt a munkavállalót tájékoztatni kell az alkalmazás pontos feltételeiről, meg kell győződni a szakértelméről, gyakorlottságáról és egészségügyi alkalmasságáról. Ki kell oktatni leltárfelelősséggel kapcsolatos jogaira és kötelezettségeire.

21.3. A munkaviszony létesítésében való megállapodás előtt a Munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a Munkáltatónál alkalmazott egészségre ártalmas technológiákról, a felhasznált egészségkárosító anyagok felhasználásáról és a veszélyek elkerülésének lehetőségeiről.



21.4. A munkavállaló nem hallgathat el a Munkáltató előtt olyan tényt, körülményt vagy állapotot, amely az alkalmazását akadályozza vagy jogellenessé teheti. A munkavállaló a megtévesztő információból eredő következményeket és károkat maga viseli.

21.5. Az alkalmazás egészségvédelmi célú szabályait, továbbá a nők és a fiatalok alkalmazási feltételeit az Mt. 75. § (1), valamint a Munkáltató Munkavédelmi Szabályzata határozza meg.

## **22. Az alkalmazással összefüggő megállapodások**

22.1. A munkaviszony határozatlan, vagy határozott időre kötött munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. Munkaviszony helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására határozott időre történő foglalkoztatással is létesíthető, de az 5 évnél hosszabb nem lehet. Külszolgálatra történt kihelyezés ideje alatt a határozatlan idejű foglalkoztatás megmarad és az a berendelést követően is változatlan feltételekkel fennáll.

22.2. Az Mt. 76. §-ában foglaltakon túlmenően a munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

- a) a megállapodást az esetleges szakmai követelményekről, azok teljesítési határidejéről,
- b) azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek kikötését a felek fontosnak tartják,
- c) a külszolgálati foglalkoztatás speciális követelményeit és jogosultságait.

A munkaszerződéshez mellékelni kell a munkaköri leírás egy példányát.

## **23. A próbaidő**

A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető - kivéve a külszolgálatra létrehozott határozott idejű munkaszerződést -, tartama 30 nap, legfeljebb 3 hónap lehet. A próbaidőt a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti.

## **24. További munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének feltételei**

A munkavállaló munkaidejét nem érintő további jogviszony létesítését köteles a Munkáltatónak előzetesen bejelenteni, amelyet csak összeférhetetlenség esetén lehet megtiltani.

### III. Fejezet

#### A munkaszerződés módosítása

##### 25. A módosítás általános szabálya

A munkavállaló és a Munkáltató a munkaszerződést csak közös megegyezéssel, írásban módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A módosítás eredményeként is a munkaszerződésnek tartalmazni kell a munkakört, a személyi alapbért, a munkavégzés helyét, továbbá a módosítás hatályba lépésének az időpontját.

##### 26. A munkaviszony időleges módosítása

26.1. Nőt terhessége megállapításától kezdődően gyermeke egy éves koráig - orvosi vélemény bemutatása alapján - állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy a meglévő munkakörében kell a munkafeltételeket megfelelően biztosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Ezt követően keresete nem lehet kevesebb, mint amennyi az előző átlagkeresete volt.

26.2. A Munkáltatónál munkahelyi baleset vagy foglalkoztatási megbetegedés folytán csökkent munkaképességű munkavállaló megfelelő munkakörben való foglalkoztatásáról a Munkáltató köteles gondoskodni.

26.3. A munkavállaló - a Munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen - a Munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, **vagy** eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat láthat el (átirányítás). Ez azonban beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel rá nézve aránytalan sérelemmel nem járhat.

26.4. Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átirányítás időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a távolléti díjánál.

26.5. A munkaköri feladatai mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is ellátó munkavállalót a 26.4. pont szerinti díjazás a ténylegesen végzett feladatok arányában illeti meg.

26.6. A Munkáltató a belföldön foglalkoztatott munkavállalót ideiglenesen - hivatali érdekből -, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés). A munkavállaló ezen időtartam alatt is a Munkáltató irányítása és utasításai alapján végzi munkáját és legalább a munkaszerződése szerinti munkabér illeti meg.

Beleegyezése nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig, ez megfelelően alkalmazandó a gyermekét egyedül nevelő férfira is.

## **IV. Fejezet**

### **A munkaviszony megszűnése és megszüntetése**

#### **27. A munkaviszony megszűnése**

A munkaviszony megszűnik:

- a) A munkavállaló halálával,
- b) A Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) A határozott idő lejártával.

#### **28. A munkaviszony megszüntetésének módjai és eljárási szabályai**

28.1. A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatot minden esetben írásba kell foglalni.

28.2. A munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,



- b) rendes felmondással,
- c) rendkívüli felmondással,
- d) azonnali hatállyal - mindkét fél részéről - a próbaidő alatt,
- e) az Mt. 88. § (2) bekezdésében foglaltak szerint a Munkáltató egyoldalúan megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt.

28.3. A közös megegyezéssel történő megszüntetés lehetséges bármely jövőbeni időpontban. Ebben az esetben meg kell állapodni a munkaviszonnyal kapcsolatos minden függő kérdésben, amely a Munkáltatót, illetve a munkavállalót érinti.

28.4. A határozatlan idejű munkaviszonyt a Munkáltató és a munkavállaló rendes felmondással megszüntetheti.

A Munkáltató a felmondást köteles megindokolni. Nem kell indokolni a felmondást, ha a munkavállaló az Mt. 87/A §-ban foglalt nyugdíjra válik jogosulttá.

28.5. A Munkáltató az Mt. 89. § (7) bekezdésében foglaltakon felül csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát, ha a munkavállaló a Munkáltatónál - vagy jogelőd (és az alapító) szervnél - legalább 10 éve dolgozik, munkájával és magatartásával a Munkáltató működését tartósan és eredményesen elősegítette.

28.6. A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő Munkáltatói felmondás előtt, lehetőséget kell adni a munkavállalónak a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset valamennyi körülményeiből következően ez a Munkáltatótól nem várható el.

## **29. A tartozások rendezése**

A munkaviszony megszűnése, vagy megszüntetése esetén a munkavállalóval – lehetőség szerint – meg kell állapodni a Munkáltatónál fennálló tartozása visszafizetésének módjában (részletfizetés, átutalás, stb.).

## **30. A felmondási idő**

30.1. A felmondási idő a felmondást közlő okiratban rögzített időpontban kezdődik.



30.2. A Munkáltató rendes felmondása esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.

30.3. A felmondási idő legalább 60 nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg.

30.4. A 60 napos felmondási idő a Munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- |    |                    |            |
|----|--------------------|------------|
| a) | három év után      | 5 nappal,  |
| b) | öt év után         | 15 nappal, |
| c) | nyolc év után      | 20 nappal, |
| d) | tíz év után        | 25 nappal, |
| e) | tizenöt év után    | 30 nappal, |
| f) | tizennyolc év után | 40 nappal, |
| g) | húsz év után       | 60 nappal  |

meghosszabbodik.

30.5. A Munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól a felmentési idő felére felmenteni. A töredék napot egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban –kívánságának megfelelő időben és részletekben – kell felmenteni.

30.6. A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérré sem lenne egyébként jogosult.

31.7. Csoportos létszámleépítés esetén a Mt. 94/A §-ban leírtak szerint kell eljárni.

### **31. A végkielégítés**

31.1. A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a Munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszonya megszűnésének időpontjában az Mt. 87/A §-ban foglalt nyugdíjra válik jogosulttá.

31.2. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni:





- a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint,
- b) a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, (kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a 10 éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság)

időtartamát.

31.3. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a Munkáltatónál az alábbiakban meghatározott időtartamban fennálljon:

A végkielégítés mértéke:

- a) legalább három év esetén: 1 havi,
- b) legalább öt év esetén: 2 havi,
- c) legalább nyolc év esetén: 3 havi,
- d) legalább tíz év esetén: 4 havi,
- e) legalább tizenhárom év esetén: 5 havi,
- f) legalább tizenhat év esetén: 6 havi
- g) legalább húsz év esetén: 8 havi

átlagkereset összege.

31.4. A végkielégítés összege 3 havi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a Munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében, az öregségi nyugdíjra való jogosultság (Mt. 87/A § a. pont) megszerzését megelőző 5 éven belül szűnik meg.

32. A közzszolgálati jogviszonyból átalakult munkaviszony esetében a felmondási idő, valamint a végkielégítés mértékének megállapításánál a közzszolgálati jogviszonyban eltöltött időtartamot is figyelembe kell venni.

### **33. A rendkívüli felmondás**

33.1. A Munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással az alábbi okok miatt szüntetheti meg:

- a) ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi,





b) a másik fél egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

c) Ha a Munkáltató:

- nem tartja be a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- nem biztosítja a munka megfelelő és biztonságos végzésének feltételeit a munkavállaló felhívása ellenére sem,
- nem fizeti meg a megjelölt időpontban a munkabért, vagy egyéb juttatásokat, járandóságokat,
- a dolgozót bűncselekmény elkövetésére utasítja, vagy egyéb jogellenes vagy kárt okozó utasítást ad,
- a jogait és kötelezettségeit rendeltetésüknek nem megfelelően gyakorolja,
- nem biztosítja a munkavállaló károsodástól való megóvását,
- lehetetlenné teszi a munkavállaló munkaviszonyának fenntartását,
- a munkavállaló emberi méltóságát megsérti, és jogainak gyakorlásában korlátozza.

d) Ha a munkavállaló:

- a Munkáltató sérelmére bűncselekményt követ el, (titoktartási kötelezettségét megszegte)
- a Munkáltató gazdasági érdekeit jelentősen veszélyezteti,
- alkohol, vagy más kábító hatású szer hatása alatt jelenik meg a munkahelyén, vagy ilyen állapotban végez munkát, vagy az ennek az ellenőrzésére irányuló vizsgálat elvégzését megtagadja.
- súlyos fegyelmi vétséget követ el.

33.2. A rendkívüli felmondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok

bekövetkezésétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

## V. Fejezet

### 34. Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén

34.1. A munkavállaló a munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni, tartozásait rendezni. A munkaviszony megszűnése, vagy megszüntetése esetén a munkavállalóval meg kell állapodni a munkáltatónál fennálló tartozása visszafizetésének módjában (részletfizetés, átutalás, stb.), amennyiben az nem rendezhető az utolsó havi elszámolás során. A munkakörét jegyzőkönyvileg átadni köteles dolgozók körét a Szervezeti és Működési Szabályzat állapítja meg. A munkakör átadás és az elszámolás feltételeit a Munkáltató köteles megfelelően biztosítani.

34.2. A munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén a munkavállalónak az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, további járandóságait, /lakossági folyószámlájára át kell utalni a munkabérét, járandóságait/ ki kell adni részére a jogszabályokban előírt igazolásokat.

34.3. A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve az ezt követő 1 éven belül a Munkáltató köteles működési bizonyítványt adni.

## VI. Fejezet

### A munkavégzés szabályai

### 35. A Munkáltató kötelezettségei



A Munkáltató köteles:

- a) a munkavállalót a munkaszerződés, a KSZ, illetve a jogszabályok szerint foglalkoztatni,
- b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,
- c) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, és kötelezettségeit teljesíteni tudja,
- d) a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni,
- e) a munkavégzéshez szükséges ismeretek, külügyi speciális szabályok megszerzését biztosítani,
- f) a munkavállaló számára a KSZ-ben, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni,
- g) a munkavállaló számára a munkaszerződésben, valamint a KSZ-ben foglalt egyéb juttatásokat köteles biztosítani.

### **36. A munkavállaló kötelezettségei**

A munkavállaló köteles:

- a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából rendelkezésre állni,
- b) a munkáját elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni,
- c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
- d) munkáját személyesen ellátni.



e) A munkavállaló köteles a KSZ-ben vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat - a törvényes munkaidőn belül - elvégezni.

f) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott állami és szolgálati, valamint hivatali titkot, továbbá a Munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.

g) A munkavállaló - munkabérének és költségeinek megtérítése mellett - köteles a Munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.

h) A munkavállaló a munkát a Munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő, és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg.

i) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

j) Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse.

k) Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

### **37. Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés**

#### **37.1. Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól**

a) amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;



- b) közeli hozzátartozója [Mt. 139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként, legalább két munkanapon át;
- c) ha keresőképtelen beteg;
- d) a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára;
- e) amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége;
- f) a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;
- g) ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni;
- h) munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján,
- i) amikor a munkáltató által kötelezően előírt tanfolyamon, továbbképzésen vesz részt.

37.2. A Munkáltató indokolt esetben engedélyezheti, hogy a munkavállaló a 37.1. pontban foglaltakon túl megállapodás alapján mentesüljön a munkavégzés alól. Az erre irányuló megállapodásban határozható meg, hogy ezt az időtartamot a munkavállaló ledolgozza, azonban a kiesett munkaidőre nem távolléti díjra, hanem rendszeresen járó munkabérré jogosult.

### **38. A tanulmányi szerződés**

38.1. A Munkáltató szakemberszükségletének biztosítása, a munkavállaló átképzése érdekében tanulmányi szerződést köthet. A szerződésben a Munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a másik fél pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott időn keresztül a Munkáltatóval munkaviszonyát fenntartja.

38.2. A munkavállaló Munkáltatójának köteles előzetesen bejelenteni, ha más munkáltatóval tanulmányi szerződést kíván kötni.

38.3 Nem köthető tanulmányi szerződés

- a) a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá
- b) ha a tanulmányok elvégzésére a Munkáltató kötelezte a munkavállalót.

38.4. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

- a) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a Munkáltatót terhelő támogatás formáját és mértékét, továbbá - a támogatás mértékével arányosan - a munkavállaló által a Munkáltatónál kötelezően munkaviszonyban töltendő idő tartamát, amely 5 évnél hosszabb nem lehet.
- b) A Munkáltatónál munkaviszonyban töltendő idő tartamába - a tanulmányi szerződés ellenkező kikötése hiányában - nem számít be a munkaviszony szünetelésének az az esete, amelyre a munkavállalót szabadság nem illeti meg.

38.5. Amennyiben a Munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a másik fél mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól, és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti.

38.6. Ha a támogatásban részesülő tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem lép a szerződés szerinti időpontban a Munkáltatónál munkába, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a Munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését. Amennyiben a támogatásban részesülő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

38.7. A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban felmerült vitát - kivéve a nappali tagozatos iskolai rendszerű képzésben való részvételre kötött szerződést - a munkaügyi jogviták eldöntésére vonatkozó szabályok szerint kell elbírálni.

38.8. Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a Munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani.

38.9. A szabadidő mértékét a Munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.

38.10. A 39.9. pontban foglaltakon túl a Munkáltató vizsgáknaként - ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként -, a vizsga napját is beszámítva 4 munkanap szabadidőt köteles biztosítani. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

38.11. A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a Munkáltató 10 munkanap szabadidőt köteles biztosítani.

38.12. A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt a tanulmányi szerződés megállapítja.

38.13. A nem iskolai rendszerű szakmai továbbképzésben résztvevő munkavállalónak is biztosítható tanulmányi munkaidő kedvezmény. Az egy éves, vagy azt meghaladó időtartamú, közép-, vagy felsőfokú szaktanfolyami képzés keretében, tanévenként a vizsgákra való felkészülésre legfeljebb 10 munkanapot biztosít a Munkáltató a tanulmányi szerződés szerint

38.14. A 39.10., a 39.11. és a 39.13. pontokban meghatározott szabadidőt a Munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles biztosítani.

38.15. A Munkáltató támogatásként

- a) munkaidő kedvezményt,
- b) tandíjat, (nyelv)vizsgadíjat,
- c) útiköltséget,
- d) szállásdíjat,
- e) tankönyv, jegyzet költséget,
- f) napdíjat (adómentes mértékben)





fizethet.

38.16. A rendes felmondás esetén - a nem megfelelő munkavégzésre alapozott felmentést kivéve - a Munkáltató a tanulmányi szerződés alapján követelést nem támaszthat a munkavállalóval szemben.

38.17. A konkrét támogatást a Munkáltató a tanulmányi szerződésben állapítja meg. A megállapításkor figyelembe kell venni a másik fél valamennyi, a munkavégzéshez és a családi, szociális helyzetéhez kapcsolódó körülményt.

## **VII. Fejezet**

### **A munkaidő és a pihenőidő**

#### **39. A munkaidő, a munkaidő beosztása**

39.1. A munkaidő belföldön heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8.00-16.30 óráig, pénteken 8.00-14.00 óráig tart. Külföldön a munkaidő heti 40 óra, amelynek meghatározása a helyi szokások figyelembevételével történik. A munkaidő ennél kevesebb is lehet, ebben az esetben a munkabért arányosan csökkenteni kell.

A munkaidő heti időtartamának minden esetben meg kell egyeznie a Munkáltatónál közszolgálati jogviszonyban állók heti munkaidejének időtartamával.

39.2. A munkaidőt a munkáltatói jogkör gyakorlója legfeljebb hat havi, illetve huszonhat heti keretben is meghatározhatja.

39.3. A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

Munkaidőkeret megállapítása esetén ezt azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

39.4. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő a munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. Ebben az esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása - részmunkaidő esetén - a napi munkaidő hosszát rövidebb időtartamban is meghatározhatja.