



dr. Kiss Mihály

## A MUNKAVÁLLALÓK JOGAI A HATÁLYOS JOGSZABÁLYOK ALAPJÁN



A projekt az Európai Unió támogatásával,  
az Európai Szociális Alap  
társfinanszírozásával valósul meg.

Kézikönyv munkavállalóknak

# A MUNKAVÁLLALÓK JOGAI A HATÁLYOS JOGSZABÁLYOK ALAPJÁN

## BEVEZETŐ

Ezen kiadvány célja, hogy kézikönyv jelleggel összefoglalja a hatályos jogszabályokban található jogokat, amelyek, mint munkavállalót megilletik a magyar állampolgárokat, illetve a Magyarországon munkát vállaló külföldieket. Ezáltal segítséget nyújtson a munkavállalóknak és az őket képviselő szakszervezeti tisztségviselőknek. A kiadvány szükségességét alátámasztja az a gyakorlati tapasztalat, hogy az esetek döntő többségében a munkavállalók a legalapvetőbb jogaikkal sincsenek tisztában.

A szerkesztés során a jogszabályok egymásra épüléséből indultunk ki. A munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó alapvető jogait is Magyarország Alaptörvénye tartalmazza. Ezek az alapvető jogok, továbbá a következő részben tárgyalt Munka törvénykönyv általános magatartási szabályai olyan általánosan alkalmazható jogokat tartalmaznak, amelyeket olyan esetekben is segítségül lehet hívni, amikor a munkáltató jogsértése nem egy konkrét jogszabályi hely megsértésével valósul meg. Ilyen esetekben az alapvető jogokra vagy az általános magatartási szabályokra való hivatkozással léphetünk fel a jogsértésekkel szemben.

A következő részekben a Munka törvénykönyvben található munkavállalói jogokat gyűjtöttük ki. Minden egyes hivatkozott alcímnél megjelöltük a konkrét törvényi helyet is, annak érdekében, hogy szükség esetén az igénybe vevő megtalálja a teljes ide vonatkozó törvényi szöveget is. (Terjedelmi korlátok miatt nem minden esetben tudtuk a teljes törvényi szöveget beidézni.) A cél az, hogy felhívjuk a figyelmet az adott címhez tartozó részen belül a munkavállalókat megillető jogokra. Külön felhívjuk a figyelmet arra, hogy az itt kiemelt munkavállalói jogok tekintetében az ágazati (VKSZ) és a munkahelyi kollektív szerződések a munkavállalók javára jelentős mértékben is eltérnek, illetve eltérhetnek, ezért egy-egy konkrét ügy megítéléséhez feltétlenül szükséges ezek megismerése is.

A Munka törvénykönyvi szabályokat követően a munkavédelmi törvényben található munkavállalói jogok közül emeltünk ki egynéhányat. Itt is megjelölve a konkrét törvényi helyeket. A munkavédelmi törvény részletesen szabályozza a munkáltató kötelezettségeit. Ezek megismerése feltétlenül fontos, elsősorban a munkavédelmi képviselők, de a szakszervezeti tisztségviselők, illetve üzemi tanácsstagok esetében is.

## MAGYARORSZÁG ALAPTÖRVÉNYE:

Magyarország Alaptörvénye rögzíti, az alapvető jogokat a „Szabadság és felelősség” fejezetében. Ezek közül azokat emeljük ki, amelyek a munkavállalói minőségében vagy azzal összefüggésben is megilletik az állampolgárokat, illetve a Magyarországon tartózkodó külföldieket.

- 1) Mindenkinek joga van a BÉKÉS GYŰLEKEZÉSHEZ. /VIII. cikk (1) bek./
- 2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni. /VIII. cikk (2) bek./
- 3) SZAKSZERVEZETEK és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján, szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. /VIII. cikk (5) bek./
- 4) Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. /IX. cikk (1) bek./
- 5) Mindenkinek joga van a munka és foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. /XII. cikk (1) bek./
- 6) A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – EGYÜTTMŰKÖDNEK egymással. (együttműködési kötelezettség) /XVII. cikk (1) bek./
- 7) Törvényben (pl.: munkatörvénykönyv, ÁPB-kről szóló törvény) meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy
  - a) egymással tárgyalásokat folytassanak
  - b) kollektív szerződést kössenek
  - c) érdekeik védelmében együttesen fellépjenek – ez magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát. /SZTRÁJK JOG/ /XVII. cikk (2) bek./
- 8) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. /XVII. cikk (3) bek./
- 9) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. /XVII. cikk (4) bek./
- 10) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogorvoslattal éljen az olyan bírósági, hatósági és más közigazgatási döntés ellen, amely jogát vagy jogos érdekét sérti. /XXVIII. cikk (7) bek./

## A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE: /2012. évi I. törvény/

- 1) **Általános magatartási követelmények:** (amelyek mind a munkáltatót, mind a munkavállalót kötik) /Mt. 6. § - 8.§/
  - a) a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. (Társadalmi normák, szakmai követelmények, etika, humánus, stb.)
  - b) a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a JÓHISZEMŰSÉG és a TISZTESSÉG elvének megfelelően kell eljárni.
  - c) Kölcsonősen együtt kell működni.
  - d) Nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.
  - e) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a MÉLTÁNYOS MÉRLEGELÉS alapján köteles figyelembe venni.
  - f) A teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.
  - g) A törvény hatálya alá tartozók (munkáltató, munkavállaló, szakszervezet, üzemi tanács) kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.
  - h) TILOS A RENDELTETÉSELLENES JOGGYAKORLÁS. (Rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.)

**2) A személyhez fűződő jogok védelme:** /Mt. 9.§ - 11.§/

- A törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.
- A munkavállaló személyhez fűződő jogát akkor lehet korlátozni, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével **közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges** és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának **módjáról, feltételeiről és várható tartamáról** a munkavállalót **előzetesen tájékoztatni** kell.
- A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le.
- A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtevése vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő 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.
- A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről.
- A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.
- A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnal 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.
- A munkáltató köteles előzetesen tájékoztatni a munkavállalót azoknak az eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

**3) Az egyenlő bánásmód követelménye:** /Mt. 12.§/

- A munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.
- Az egyenlő bánásmód követelmény **megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.**

**4) Munkaviszony****a) A munkáltató személyében bekövetkező változás:** /Mt. 36.§ - 40.§/

- Az átvévo munkáltató írásban köteles tájékoztatni (15 napon belül) a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a munkafeltételek változásáról
- Az átadó és az átvévo munkáltató egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé váló követelések teljesítéséért. (az igény 1 éven belül érvényesíthető!)
- A munkavállalónak jogában áll a munkaviszonyát felmondással megszüntetni, ha a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Ebben az esetben a felmondást indokolni kell! A munkavállaló jogosult a felmondási időre és a végkielégítésre!

**b) Munkaszerződés:** /Mt. 42.§ - 45.§/

- A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés alapján foglalkoztatni és munkabért fizetni.
- A munkaszerződést írásba kell foglalni.
- A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a munkavállaló; alapbérét, munkakörét, a munkaviszony tartamát (határozott- vagy határozatlan idő), munkahelyét, az általános teljes napi munkaidőtől eltérő foglalkoztatás esetén a napi munkaidő mértékét.

**c) A munkáltató (a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül) írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót;** /Mt. 46.§ - 47.§/

- A napi munkaidőről.
- Az alapbérén túli munkaberről és egyéb juttatásokról.
- A munkabér elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról és a kifizetés napjáról.
- A munkakörébe tartozó feladatokról (munkaköri leírás).
- A szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól.
- A munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól.
- A munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.
- A munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

**d) A munkaszerződés teljesítése:** /Mt. 51.§ - 52.§/

- A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint foglalkoztatni, továbbá a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.
- A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.
- A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.
- A munkáltató köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés követelményeit.
- A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmasságának vizsgálatát.
- A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

**e) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás:** /Mt. 53.§/

- A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára;
  - A várandóssága megállapításától gyermeke három éves koráig,
  - Gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
  - Hozzá tartozójának tartós, személyes gondozása esetén,
  - Amennyiben a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

**f) Az utasítás teljesítésének megtagadása:** /Mt. 54.§/

- A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltehetően megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód.

**g) A munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól;** /Mt. 55.§/

- Keresőképtelensége,
- A jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- A kötelező orvosi vizsgálat tartamára, (távolléti díj jár!)
- A véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra, (távolléti díj jár!)
- A szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára, (távolléti díj jár!)
- Hozzá tartozója halálakor két munkanapra, (távolléti díj jár!)
- Általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, (távolléti díj jár!)
- Önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátás tartamára,
- Bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, (távolléti díj jár, ha tanúként vesz részt!)
- A különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- A munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra. (távolléti díj jár, amennyiben erről is rendelkezik a munkaviszonyra vonatkozó szabály!)
- A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harmincnapos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. (A munkavállalónak erre az időtartamra távolléti díj jár!)

**h) A munkaszerződés módosítása:** /Mt. 58.§ - 61.§/

- A munkaszerződés csak közös megegyezéssel módosítható!
- A munkáltató a törvényben meghatározott szülési szabadság, illetve a fizetés nélküli szabadság megszűnését

követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. A mértékének megállapításakor az azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

- 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. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphétnél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alaphétre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.
- A munkáltató a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalókat;
  - a teljes vagy részmunkaidős,
  - a távmunkavégzésre irányuló, valamint
  - a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.
- A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató köteles 15 napon belül írásban nyilatkozni.
- A munkáltató a munkavállaló ajánlatára (kezdeményezésére) a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

**i) A munkaviszony megszűnése:** /Mt. 63.§/

- A munkavállalót a munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díj illeti meg, ha
  - a munkaviszonya a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt, vagy
  - a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a munka törvénykönyv hatálya alá tartozik. (a megszűnés indokáról, időpontjáról vagy tervezett időpontjáról az átadó munkáltató a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles írásban tájékoztatni az érintett munkavállalót.)

**j) A munkaviszony megszüntetése. A felmondás:** /Mt. 64.§ - 67.§/

- A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.
- A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. (erre a megállapodásnak külön ki kell térnie!)
- A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
  - a várandósság,
  - a szülési szabadság,
  - a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (GYES), (csak az anyát illeti meg a védelem, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi)
  - a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
  - a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.
- A munkáltató felmondását köteles megindokolni.
- A felmondás indoka:
  - a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,
  - képességével, vagy
  - a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokál.
- Felmondás korlátozása:
  - A nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül, a munkavállaló munkaviszonya, csak a 66. § (4-7) bekezdésében rögzítettek betartásával szüntethető meg.
- A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

**k) Felmondási idő:** /Mt. 68.§ - 70.§/

- A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.
- A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban
  - a betegség miatti keresőképzetlenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
  - a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképzetlenség,
  - a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság lejártát követő napon kezdődik.

- A felmondási idő harminc nap.
  - A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő függvényében a 69. § (2) bekezdésében rögzített mértékkel meghosszabbodik.
- A felek legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak. (kivéve: a köztulajdonban álló munkáltatónál!!!)
- A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni.
- A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni.
- A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.
- 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.

**l) Csoportos létszámcsoökkentés:** /Mt. 71.§ - 76.§/

- A munkáltató, ha csoportos létszámcsoökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal – a megállapodás érhelyében – tárgyalni köteles.
- A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.
- A munkáltató a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető. Ennek a szabálynak a megszegésével közölt felmondás jogellenes.

**m) Végkielégítés:** /Mt. 77.§/

- A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya
  - a munkáltató felmondása,
  - a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
  - a gazdasági egység jogügylet vagy jogszabály alapján szűnik meg és az átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik.
- A végkielégítés mértékét a 77. § (3-4) bekezdése tartalmazza.

**n) Azonnali hatályú felmondás:** /Mt. 78.§ - 79. §/

- A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a munkáltató
  - a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
  - egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ebben az esetben a munkavállalót megilleti a végkielégítés és a felmentési időre járó távolléti díj.

**o) Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén:** /Mt. 80.§ - 81.§/

- 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.
- Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

**p) A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye:** /Mt. 82.§ - 84.§/

- A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.
- A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.
- A munkavállaló a kártérítésen túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
  - munkaviszonya megszünésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.
- A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha
  - a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

- a felmondási tilalmakba ütközően,
- a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértési jogának megsértésével,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

## 5) A munka- és pihenőidő

### a) A napi munkaidő: /Mt. 92.§/

- A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).
- A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló
  - készenléti jellegű munkakört lát el,
  - a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).
- Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. ( A köztulajdonban lévő munkáltatóknál csak az egészségre ártalmas munkakörök esetében van erre mód!)
- **A felek** az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

### b) A munkaidőkeret: /Mt. 93.§ - 95.§/

- A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.
- A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.
- A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét
  - a megszakítás nélküli,
  - a több műszakos, valamint
  - az idenyjellegű tevékenység keretében,
  - a készenléti jellegű, továbbá
  - a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.
- A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

### c) A munkaidő-beosztás szabályai: /Mt. 96.§ - 100.§/

- A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. (kivéve; ha a felek megállapodása vagy kollektív szerződés rendelkezése másként nem szabályozza!!!)
- A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.
- A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.
- A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.
- A munkavállaló beosztás szerinti
  - napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
  - heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.
- A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

### d) A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása: /Mt. 101.§ - 102.§/

- Vasárnapra rendes munkaidő
  - a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
  - az idenyjellegű,
  - a megszakítás nélküli,

- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben,
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során, valamint
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltató-nál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.
- Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.
- Munkaszüneti napra rendes munkaidő csak;
  - a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
  - az idenyjellegű,
  - a megszakítás nélküli,
  - társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
  - külföldön történő munkavégzés során osztható be.

### e) A munkaközi szünet: /Mt. 103.§/

- A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő tartama
  - a hat órát meghaladja, húsz perc,
  - a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
- A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.
- A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.
- A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

### f) A napi pihenőidő: /Mt. 104.§/

- A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tízenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.
- Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani
  - az osztott munkaidőben,
  - a megszakítás nélküli,
  - a több műszakos,
  - az idenyjellegű tevékenység keretében,
  - a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

### g) A heti pihenőnap: /Mt. 105.§/

- A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).
- Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idenyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.
- A munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. (kivéve; ha a rendes munkaidő kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben van beosztva!)

### h) A heti pihenőidő: /Mt. 106.§/

- A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

### i) A rendkívüli munkaidő: /Mt. 107.§ - 109.§/

- A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.
- Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő, a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára rendelhető el.



- Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. *(Kollektív szerződés rendelkezése esetén ez az érték 300 órára emelhető. Ezeket az értékeket arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre.)*

### j) **Ügyelet és készenlét:** /Mt. 110.§ - 112.§/

- Az ügyeletet vagy készenlétet a munkavállaló kérésére írásban kell elrendelni, amelyet egy héttel korábban és egy hónappal előre közölni kell.
- Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a 24 órát, amelybe a rendes vagy az elrendelt rendkívüli munkaidőt is be kell számítani.
- Havonta 168 óra készenlét rendelhető el, illetve heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb 4 alkalommal rendelhető el.

### k) **Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések:** /Mt. 113.§ - 114.§/

- Egy sor eltérő szabályozás védi a gyermekét egyedül nevelő szülőket, illetve a fiatal munkavállalókat. (Terjedelmi okok miatt a tételes felsorolástól eltekintünk!)

### l) **A szabadság:** /Mt. 115.§ - 121.§/ *[a szabadság tartamára távolléti díj illeti meg a munkavállalót]*

- A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.
- Az alapszabadság mértéke 20 munkanap.
- A pótszabadság mértéke az életkor alapján sávosan van megállapítva, amely maximum 10 nap lehet. Ezen felül a törvény egyéb jogcímenek különböző egyéb pótszabadságokat is meghatároz, illetve kollektív szerződésben is lehet ilyeneket megállapítani.

### m) **A szabadság kiadása:** /Mt. 122.§ - 125.§/

- A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, ettől eltérően a következő év március 31-ig, ha azt a törvény lehetővé teszi, illetve a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke vagy működését közvetlenül és súlyosan érintő ok azt indokolja.
- Évente hét munkanap szabadságot – legfeljebb két részletben – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.
- A szabadságot úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggően a 14 napot elérje.
- A szabadságot megváltani nem lehet! Kivéve, ha a munkaviszony megszűnésekor a munkáltató az időarányos részt nem adta ki.

### n) **Betegszabadság:** /Mt. 126.§/

- A munkavállaló számára betegség miatti keresésképtelenség tartamára naptári évenként 15 munkanap betegszabadság jár. (Ezen időszakra a távolléti díj 70 %-a jár – Mt. 146.§ (4))

### o) **Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság:** /Mt. 127. § - 133. §/

- Az anyának 24 hét egybefüggő szülési szabadság jár.
- Fizetés nélküli szabadság jár a gyermek gondozása, a hozzátartozó ápolása, önkéntes tartalékos katonai szolgálattal esetében.

## 5) A munka díjazása

### a) **Alapbér:** /Mt. 136.§ -138.§/

- Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. (2014-ben hatályos minimálbér =101.500,- Ft; garantált bérminimum=118.000,- Ft) Az alapbért időbérben kell megállapítani. Munkabért kizárólag teljesítménybér formájában csak munkaszerződésbe foglaltan lehet meghatározni.

### b) **Bérpótlékok:** /Mt. 139.§ - 145.§/ *[a munkahelyi-, illetve az ágazati (VKSZ) kollektív szerződés az alábbi mértékek-nél jelentősen magasabbakat állapít meg!]*

- A bérpótlék a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg a munkavállalót.
- A vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót 50 % bérpótlék illeti meg.
- A munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót 100 % bérpótlék illeti meg.

lék illeti meg. Ugyanilyen mértékű bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnapra, illetve a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

- Váltó műszak esetén a tízennyolc és hat óra közötti időtartamra 30 % műszakpótlék jár.
- Túlóra pótlékok:
- Szabadidő – amely nem lehet kevesebb a teljesített túlóránál – vagy 50 % pótlék jár.
- Pihenőnap, illetve munkaszüneti napra elrendelt túlóra esetén 100 % pótlék, vagy 50 % pótlék és másik pihenőnap.
- Készenlét esetén 20 %, ügyelet esetén 40 % bérpótlék jár.

### c) **A munkabér védelme:** /Mt. 154. § - 164. §/

- A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni
- A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.
- A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.
- A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni.
- A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhesen.
- A szabadság megkezdése előtti munkanapon – eltérő megállapodás hiányában – ki kell fizetni
  - a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint
  - az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért.

### d) **A munkáltató kártérítési felelőssége:** /Mt. 166.§ -176.§/

- A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. */A munkáltató kártérítési felelőssége a törvényben megfogalmazott esetekben mérsékelhető, illetve a felelősség alól mentesíthető. A kártérítés mértékét és módját illetően a törvény egy sor részlet szabályt tartalmaz! /*

### e) **A határozott idejű munkaviszony:** /Mt. 192.§/

- A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.
- A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.
- A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

### f) **A munkaerő-kölcsönzés:** /Mt. 214. § - 221.§/

- A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozóan a törvény meghatározza azokat a szabályokat, amelyek eltérnek a normál munkaviszonyhoz viszonyítva. Ezek a szabályok általában kedvezőtlenebb feltételeket állapítanak meg a munkavállalók jogait illetően. Ilyen jellegű foglalkoztatás esetén feltétlenül ajánlott a fent megjelölt törvényi helyek alapos tanulmányozása.

## 6) Kollektív jogok /Mt. 230.§ - 282.§/

- A munkavállalóknak joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.
- A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szerveket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.
  - A szakszervezet az Mt-ben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.
  - A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.
  - A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnt-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

- Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.
- Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

- c) A munkavállalókat az Mt. üzemi tanácsokra vonatkozó fejezetébe foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.
- A munkavállaló – a törvényi feltételek szerint – üzemi tanácstagga választható, illetve üzemi tanácstagokat választhat.

### 7) A munkajogi igény érvényesítése

#### a) Egyéni jogérvényesítés /Mt. 285-290. §/

- A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az Mt-ből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.
- A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.
- A munkajogi igény általános elévülési ideje 3 év.
- A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény 5 év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.
- A munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le!
- FONTOS! A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni az alábbi esetekben:
  - az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
  - a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
  - a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezéssel,
  - a fizetési felszólítással, továbbá
  - a 81. § (2) /munkáltató általi értékelésben lévő valótlan ténymegállapítás elleni kereset/ bekezdésében meghatározottakkal kapcsolatos igény érvényesítése iránt.
- A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.
- A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja. (Fel kell hívnom a figyelmet, az ilyen szabályt úgy kell megállapítani, hogy a rendes peres eljárás határidejéből ki ne csússzon a munkavállaló, ugyanis az ilyen eljárásnak nincs halasztó hatálya!)

#### b) Kollektív jogérvényesítés /Mt. 291-293. §/

A kollektív munkaügyi vita Mt. szerinti szabályozása komoly kívánnivalót hagy maga után. Nem definiálja, hogy mit tekint kollektív munkaügyi vitának!  
Nem rendelkezik arról, hogy az eljárás hogyan indul!  
Kimarad az a szabály, hogy az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb 7 napig a vita alapjául szolgáló intézkedést nem lehet végrehajtani!  
Ezt úgy lehet elérni, hogy a 233.§ szerinti konzultációt kell kezdeményezni.  
Kizárólag az lett szabályozva, hogy az eljárás alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsíthatná.  
A 291. § szerinti egyeztető bizottságot lehet létrehozni a vita rendezésére a törvényben meghatározott módon és az ott leírt eljárási szabályok figyelembe vételével.

#### MUNKAVÉDELMI TÖRVÉNY /1993. évi XCIII. törvény/

- 1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat. /Mtv. 18. §/
- 2) Minden munkavállaló részére biztosítani kell /Mtv. 24.§ - 39.§/
  - megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet;
  - a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget.

- A munkahelyen gondoskodni kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgásterről.
- A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani.

#### 3) 59 A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha /Mtv. 49.§ - 53.§/

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészséget, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukációs képességére, magzatára,
- mások egészséget, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

#### 4) **Munkavállalói érdekvédelem:** /Mtv. 70. § - 79.§/

- A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.
- A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőire jogosultak maguk közül – a törvényben meghatározottak szerint – képviselőt vagy képviselőket választani.

#### POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYV /2013. évi V. törvény/

#### **Munkavállalói részvétel a gazdasági társaságok vezetésében** /Ptk. 3:124-125.§/

Ha a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak létszáma éves átlagban a kétszáz főt meghaladja, a felügyelőbizottság egyharmada a munkavállalói küldöttekből áll.  
A munkavállalói küldötteket az üzemi tanács jelöli a munkavállalók sorából a gazdasági társaságnál működő szakszervezet véleményének figyelembevételével.  
Az üzemi tanács által jelölt személyeket a társaság legfőbb szerve köteles a jelölést követő ülésén a felügyelőbizottság tagjává választani, kivéve, ha a jelölttel szemben kizáró ok áll fenn.

#### ZÁRSZÓ

A fent ismertetett jogok tekintetében felmerül a kérdés, hogy azok elégségesek-e vagy éppen kevesek. Erre nem könnyű választ adni, mert számát tekintve ezek nem kevesek, de minden jog annyit ér amennyit érvényre tudunk juttatni azokból. Az új Mt. számos esetben visszalépést jelentett a jogok tekintetében. A munkavállalókat közvetlenül érintő szabályok hátrányos megváltoztatását a szakszervezeteknek sikerült megakadályozniuk. Ennek ellenére a védelem (szakszervezet) nélkül maradó munkavállaló kiszolgáltatottsága a munkáltatóval szemben jelentősen nőtt. A leginkább kiszolgáltatott terület a munkaidő szervezés, illetve a munka díjazása (pótlékok). Ezeket a területeken tudja a legnagyobb szolgálatot tenni a szakszervezetek által megkötött kollektív szerződés.

Azt talán mondanom se kell, a munkavállalók döntő része nem is rendelkezik azzal az ismerettel, hogy milyen jogai vannak. A szakszervezetek első számú feladata, ennek a hiányosságoknak a pótlása. Ez a kiadvány is ezt a célt szolgálja.

Az ismeretek birtoklása azonban még nem jelenti azok érvényesítését is. Az jog érvényesítés leghatékonyabb módja a szakszervezetbe tömörülés, a szakszervezet által kötött kollektív szerződés. Gyakorlati tapasztalat, hogy a munkáltatók lényegesen kevesebb számban sértik meg a kollektív szerződés előírásait, mint ennek hiányában a vonatkozó Mt. előírásokat. A szakszervezet ezen felül sokkal hatékonyabban képes a szabályok betartását ellenőrizni, mivel birtokában van az ehhez szükséges szakértelemnek és az érdekérvényesítéshez nélkülözhetetlen „erőnek”. Ez az erő pedig nem más, mint az összefogásban, a kollektív érdekérvényesítésben rejlik erő.

## EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK!

Jelen kiadvány a TÁMOP 2.5.3.A-13/1-2013-0025  
„Az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban”  
projekt keretében valósult meg.

Kiadta az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége  
(EVDSZ)  
Iroda és postacím: 1116 Budapest, Fehérvári út 108-112. 1. em. 134-136. sz. iroda  
Telefon: (+36 1) 202 1092, Fax: (+36 1) 202 1534  
Elektronikus levél: [evdsz@vd.hu](mailto:evdsz@vd.hu)  
Honlap: [www.vd.hu](http://www.vd.hu)

Felelős kiadó:  
dr. Szilágyi József EVDSZ elnök

Készítette:  
dr. Kiss Mihály munkajogász

Szerkesztette:  
Tóth Andrea T. főszerkesztő, EVDSZ

Tördelés:  
Árki Attila kiadványszerkesztő, Mediaworks Regionális Kiadó Kft.

Készült 10 000 példányban  
2014.