

**MUNKAÜGYI TÖRVÉNY**  
(Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/2005. és 61/2005. szám)

**I. ALAPRENDELKEZÉSEK**

**1. A törvény tárgya**

1. szakasz

A munkaviszonyból eredő, azaz a munkán alapuló jogokat, kötelezettségeket és felelősséget a becikkelyezett nemzetközi egyezményekkel összhangban e törvény és külön törvény szabályozza.

A munkaviszonyból eredő jogokat, kötelezettségeket és felelősséget kollektív szerződés is és munkaszerződés is, munkaügyi szabályzat, illetve munkaszerződés pedig akkor szabályozza, ha e törvény előírja.

2. szakasz

E törvény rendelkezéseinek hatálya a Szerb Köztársaság területén hazai vagy külföldi jogi vagy természetes személynél (a továbbiakban: munkáltató) munkát végző munkavállalókra és a munkáltató által külföldi kiküldetésbe utalt munkavállalókra terjed ki, ha törvény eltérően nem rendelkezik.

E törvény rendelkezéseinek hatálya kiterjed az állami szerveknek, a területi autonómia és helyi önkormányzat szerveinek, továbbá a közszolgálatoknak a munkavállalóira is, ha törvény eltérően nem rendelkezik.

E törvény rendelkezéseinek hatálya – ha törvény eltérően nem rendelkezik – kiterjed a Szerb Köztársaság területén levő munkáltatónál munkát végző külföldi állampolgárságú és állampolgárság nélküli személyekre is.

3. szakasz

A munkáltatónál a törvénnyel összhangban kollektív szerződés szabályozza a munkaviszonyból eredő jogokat, kötelezettségeket és felelősséget, továbbá a kollektív szerződés részvevőinek kölcsönös viszonyát.

A munkaügyi szabályzat, illetve a munkaszerződés a törvénnyel összhangban akkor szabályozza a munkaviszonyból eredő jogokat, kötelezettségeket és felelősséget, ha:

- 1) a munkáltatónál nincs szakszervezet, vagy egyetlen szakszervezet sem tesz eleget a reprezentativitási követelményeknek, vagy e törvénnyel összhangban nem kötöttek társulási megállapodást;
- 2) a kollektív szerződés egyetlen részvevője sem kezdeményezi a kollektív szerződés megkötését célzó tárgyalások megkezdését;
- 3) a kollektív szerződés részvevői a tárgyalások megkezdését követő 60 napon belül nem tudnak egyetértésre jutni a kollektív szerződés megkötését illetően;

4) a szakszervezet a kollektív szerződés megkötését célzó tárgyalások megkezdésére vonatkozó felhívás átvételét követő 15 napon belül nem fogadja el a munkáltató kezdeményezését.

A 2. bekezdés 3) pontja szerinti esetben a kollektív szerződés részvevői kötelesek jóhiszeműen folytatni a tárgyalásokat.

A munkaügyi szabályzatot az igazgatótanács, illetve az igazgatóság, ha pedig a munkáltatónak nincs igazgatótanácsa, illetve igazgatósága, akkor az igazgató, illetve a jogi személy ügyvezetője (a továbbiakban: igazgató) hozza meg a törvénnyel összhangban. Ha a munkáltató nem jogi személy, a munkaügyi szabályzatot a munkáltató vagy az általa meghatalmazott személy (a továbbiakban: vállalkozó) hozza meg.

A munkaügyi szabályzat az 1. bekezdés szerinti kollektív szerződés hatálybalépésének a napján érvénytelenné válik.

#### 4. szakasz

Az általános és különös kollektív szerződésnek összhangban kell lennie a törvénnyel.

A munkáltatói kollektív szerződésnek, a munkaügyi szabályzatnak és a munkaszerződésnek összhangban kell lennie a törvénnyel, a 256. és 257. szakasz szerinti munkáltatónál pedig az általános és a különös kollektív szerződéssel is.

## 2. Az egyes fogalmak értelmezése

#### 5. szakasz

E törvény értelmében munkavállaló az a természetes személy, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll.

E törvény értelmében a munkáltató hazai vagy külföldi jogi vagy természetes személy, amely, illetve aki egy vagy több személyt alkalmaz, illetve munkába állít.

#### 6. szakasz

E törvény értelmében a szakszervezet a munkavállalók olyan önálló, demokratikus és független szervezete, amelybe önkéntesen lépnek be szakmai, munkaügyi, gazdasági, szociális, kulturális és egyéb egyéni és csoportérdekeiknek a képviselése, előmozdítása és védelme érdekében.

#### 7. szakasz

E törvény értelmében a munkáltatói egyesület olyan önálló, demokratikus és független szervezet, amelybe a munkáltatók üzleti érdekeik képviselése, előmozdítása és védelme végett a törvénnyel összhangban önkéntesen lépnek be.

## 3. A törvény, a kollektív szerződés, a munkaügyi szabályzat és a munkaszerződés viszonya

#### 8. szakasz

A kollektív szerződés és a munkaügyi szabályzat (a továbbiakban: általános jogszabály) nem tartalmazhat olyan rendelkezéseket, amelyek a munkavállaló számára kevesebb jogot vagy kedvezőtlenebb munkafeltételeket irányoznak elő, mint a törvény.

Az általános jogszabály és a munkaszerződés a törvényben előírtnál több jogot és kedvezőbb munkafeltételeket, illetve törvényben nem szabályozott egyéb jogokat is előírhat, ha a törvény eltérően nem rendelkezik.

#### 9. szakasz

Ha az általános jogszabály és egyes rendelkezései a törvényben megállapítottnál kedvezőtlenebb munkafeltételeket irányoznak elő, a törvényt kell alkalmazni.

A munkaszerződésnek a törvényben és az általános jogszabályban előírtnál kedvezőtlenebb munkafeltételeket megállapító, illetve a munkáltatónak az egyes munkavállalói jogokra, kötelezettségekre és felelőssége vonatkozó pontatlan értesülésein alapuló rendelkezései semmiek.

#### 10. szakasz

A különös kollektív szerződés a munkavállaló számára nem állapíthat meg kisebb jogokat és kedvezőtlenebb munkafeltételeket, mint az az általános kollektív szerződés, amely a különös kollektív szerződést megkötő munkáltatói egyesület tagjait kötelezi.

A munkáltatói kollektív szerződés nem állapíthat meg kisebb munkavállalói jogokat és kedvezőtlenebb munkafeltételeket, mint az az általános, illetve különös kollektív szerződés, amely kötelezi a munkáltatót.

#### 11. szakasz

A munkaszerződés rendelkezéseinek semmisségét az illetékes bíróság állapítja meg.

A semmisség-megállapítás kérelmezésének a joga nem évül el.

### **4. Az alapvető jogok és kötelezettségek**

#### 1) Munkavállalói jogok

#### 12. szakasz

A munkavállalónak joga van megfelelő bérre, munkája során biztonságra, életének és egészségének védelmére, egészségbiztosításra, személyi integritásának védelmére és egyéb jogokra betegsége, munkaképességének csökkenése vagy elvesztése, illetve öregsége esetére, anyagi ellátásra ideiglenes munkanélkülisége esetén, valamint egyéb védelmi formákra a törvénnyel és az általános jogszabállyal összhangban.

A munkavállaló nő terhesség és szülés esetén külön védelemre jogosult.

A munkavállaló e törvénnyel összhangban külön gyermekgondozási védelemre jogosult.

A 18 éven aluli és a rokkant munkavállaló külön védelemre jogosult.

### 13. szakasz

A munkavállalónak joga van arra, hogy közvetlenül vagy képviselői révén társuljon, részt vegyen a kollektív szerződés megkötését célzó egyeztető tárgyalásokban, továbbá a kollektív és egyéni munkaügyi jogviták békés megoldására, konzultálásra, tájékozódásra és álláspontjának a kifejtésére a lényeges munkaügyi kérdésekkel kapcsolatban.

A munkavállaló, illetve a munkavállalók képviselője az 1. bekezdés szerinti tevékenységéért nem vonható felelősségre, és a munkafeltételek tekintetében nem hozható kedvezőtlenebb helyzetbe, ha a törvénnyel és a kollektív szerződéssel összhangban jár el.

### 14. szakasz

A munkaszerződés vagy a munkáltatói határozat a törvénnyel és az általános jogszabállyal összhangban megállapíthatja, hogy a munkavállaló részesedik az üzleti év nyereségéből.

### 2) Munkavállalói kötelezettségek

### 15. szakasz

A munkavállaló köteles:

- 1) lelkiismeretesen és felelősségteljesen végezni munkáját;
- 2) tiszteletben tartani a munkáltatónak a munkaszervezését és ügyvezetését, illetve a munkaviszonyból eredő szerződéses és egyéb kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos feltételeit és szabályait;
- 3) értesíteni a munkáltatót a munkaszerződés szerinti teendőinek ellátását ténylegesen vagy esetlegesen befolyásoló fontos körülményekről;
- 4) értesíteni a munkáltatót, ha az életre vagy az egészségre nézve veszélyt vagy anyagi kárt észlel.

### 3) Munkáltatói kötelezettségek

### 16. szakasz

A munkáltató köteles:

- 1) a munkavállalónak a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban kifizetni az elvégzett munkájáért járó bért;
- 2) a törvénnyel és más jogszabályokkal összhangban biztosítani a munkavállaló számára a munkafeltételeket, és úgy szervezni a munkát, hogy a munkavállaló biztonságban, élete és egészsége pedig védve legyen;
- 3) a munkavállalót tájékoztatni a munkafeltételekről, a munkaszervezésről, a 15. szakasz 2) pontja szerinti szabályokról, továbbá a munkaügyi, a biztonsági, élet- és egészségvédelmi jogszabályokból eredő jogairól és kötelezettségeiről;
- 4) biztosítani a munkavállalónak a munkaszerződés szerinti teendők ellátását;

5) kikérni a szakszervezetnek, ha pedig nincs nála szakszervezet, a munkavállalók képviselőjének a véleményét a törvényben előírt esetekben.

#### 4) Munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek

##### 17. szakasz

A munkáltató és a munkavállaló köteles tiszteletben tartani a törvényben, az általános jogszabályban és a munkaszerződésben lefektetett jogokat és kötelezettségeket.

### 5. A hátrányos megkülönböztetés tilalma

##### 18. szakasz

A munkakeresők és a munkavállalók között tilos közvetlenül és közvetve hátrányos megkülönböztetést alkalmazni nemük, származásuk, nyelvük, fajuk, bőrszínük, életkoruk (öregségük), terhességük, egészségi állapotuk, rokkantságuk, nemzetiségük, vallásuk, családi állapotuk, családi kötelezettségeik, szexuális, politikai vagy más meggyőződésük, szociális háttérük, vagyoni állapotuk, politikai szervezethez, szakszervezethez való tartozásuk vagy más körülmények miatt.

##### 19. szakasz

E törvény értelmében közvetlen megkülönböztetés a 18. szakaszban említett alapon való minden olyan eljárás, amely a munkakeresőt vagy a munkavállalót az azonos vagy hasonló helyzetben levő más személyekhez képest kedvezőtlenebb helyzetbe juttatja.

E törvény értelmében közvetett megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag közömbös rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat a munkakeresőt vagy a munkavállalót valamilyen, a 18. szakasz szerinti tulajdonsága, státusa, meggyőződése miatt más személyekhez képest kedvezőtlenebb helyzetbe juttat vagy juttathat.

##### 20. szakasz

A 18. szakasz szerinti hátrányos megkülönböztetés a következőkkel kapcsolatban tilos:

- 1) az alkalmazási feltételek és a jelölt kiválasztása bizonyos teendők ellátására;
- 2) a munkafeltételek és a munkaviszonyból eredő összes jog;
- 3) oktatás, képesítés, továbbképzés;
- 4) munkahelyi előmenetel;
- 5) a munkaszerződés felbontása.

A munkaszerződésnek azok a rendelkezései, amelyek a 18. szakasz szerinti alapok valamelyike esetére hátrányos megkülönböztetést irányoznak elő, semmiesek.

##### 21. szakasz

Tilos a zaklatás és a szexuális zaklatás.

A zaklatás e törvény értelmében minden olyan, a 18. szakasz szerinti alapok valamelyike által kiváltott nemkívánatos magatartás, mely a munkakereső vagy a munkavállaló méltóságát sértheti vagy sérti, és amely félelmet kelt, vagy ellenséges, megalázó vagy sértő környezeti magatartáshoz vezet.

E törvény értelmében szexuális zaklatás minden olyan verbális, nem verbális vagy fizikai magatartás, amely a munkakereső vagy a munkavállaló méltóságát a nemi élettel kapcsolatban sértheti vagy sérti, és amely félelmet kelt, vagy ellenséges, megalázó vagy sértő környezeti magatartáshoz vezet.

## 22. szakasz

Nem tekintendő hátrányos megkülönböztetésnek a bizonyos munkával kapcsolatos különbségtétel, az elsőség kizárása vagy megadása, ha a munka természete olyan, vagy olyan körülmények között kell végezni, hogy a 18. szakasz szerinti alapokkal összefüggő jellemzők a munkavégzés valódi és döntő feltételét képezik, és ha az ezzel elérni kívánt cél indokolt.

A törvénynek, az általános jogszabálynak és a munkaszerződésnek a munkavállalók bizonyos kategóriáira vonatkozó külön védelmet és segítséget szabályozó rendelkezései, különösen, ha a rokkantak, a szülési és gyermekgondozási szabadságon levő nők védelmére, illetve a szülők, örökbefogadók, gyámok, gondnokok és nevelőszülők külön jogaira vonatkoznak, nem tekintendők megkülönböztetésnek.

## 23. szakasz

A 18–21. szakasz szerinti hátrányos megkülönböztetés esetén a munkakereső és a munkavállaló a törvénnyel összhangban kártérítési eljárást indíthat az illetékes bíróságon.

## II. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

### 1. A munkaviszony-létesítés feltételei

## 24. szakasz

Munkaviszonyba az léphet, aki legalább 15 éves, és eleget tesz az adott munka végzéséhez a törvényben, illetve a munkaszervezésről és a teendők besorolásáról szóló szabályzatban (a továbbiakban: szabályzat) előírt egyéb feltételeknek.

A szabályzat megállapítja a munkáltató szervezeti egységeit, a teendők fajtáját és az egyes teendők ellátásához szükséges szakképesítés fajtáját és fokát, továbbá az egyéb külön feltételeket.

A szabályzatot az igazgató, illetve a vállalkozó hozza meg.

A szabályzatkészítés kötelezettsége nem vonatkozik arra a munkáltatóra, amelynél öt vagy kevesebb munkavállaló dolgozik.

## 25. szakasz

Tizennyolc éven aluli személlyel akkor létesíthető munkaviszony, ha munkába állásához szülője, örökbefogadója vagy gyámja írásos hozzájárulását adta, s ha a munka nem veszélyezteti egészségét, erkölcsét és tanulását, illetve ha az ilyen munkát nem tiltja a törvény.

A 18 éven aluli személy akkor létesíthet munkaviszonyt, ha az illetékes egészségügyi szerv lelete megállapítja, hogy alkalmas a munkaviszony teendőinek ellátására, és ezek a teendők nem ártalmasak egészségére.

A 2. bekezdés szerinti, a munkaközvetítésre illetékes köztársasági szervezet nyilvántartásában szereplő munkanélküli személyek orvosi vizsgálatának a költségeit e szervezet viseli.

## 26. szakasz

A munkakereső munkaviszony-létesítéskor köteles benyújtani a munkáltatóhoz a munkaviszony teendőinek az ellátásához szükséges, a szabályzatban előírt feltételek kielégítéséről tanúskodó okiratokat és más bizonyítékokat.

A munkáltató nem kérhet a munkakeresőtől adatokat családi állapotáról és családtervezéséről, és nem követelhet tőle olyan okiratokat és más bizonyítékokat, amelyek nincsenek közvetlen kapcsolatban a munkaviszony teendőinek az ellátásával.

A munkáltató nem kötheti a munkaviszony-létesítést a terhességi teszt feltételéhez, kivéve, ha az illetékes egészségügyi szerv megállapítása szerint olyan teendőkről van szó, melyek veszélyeztetik a nő és a gyermek egészségét.

A munkáltató nem kötheti a munkaviszony-létesítést ahhoz a feltételhez, hogy a munkakereső adjon előzetes nyilatkozatot a munkaszerződés felbontásáról.

## 27. szakasz

A munkáltató a munkaszerződés megkötése előtt köteles beszámolni a munkakeresőnek a teendőkről, a munkafeltételekről, a munkaviszonyból eredő jogokról és kötelezettségekről, továbbá a 15. szakasz 2) pontja szerinti szabályokról.

## 28. szakasz

A rokkantak – ha külön törvény eltérően nem rendelkezik – az e törvényben előírt feltételekkel és módon létesíthetnek munkaviszonyt.

## 29. szakasz

Külföldi állampolgár vagy állampolgárság nélküli személy az e törvényben és külön törvényben előírt feltételekkel létesíthet munkaviszonyt.

## **2. A munkaszerződés**

### 30. szakasz

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

A munkaszerződést a munkavállaló és a munkáltató köti.

A munkaszerződés akkor tekintendő megkötöttnek, ha a munkavállaló és az igazgató, illetve a vállalkozó aláírja.

A munkaszerződést az igazgató vagy a vállalkozó által a 192. szakasszal összhangban meghatalmazott munkavállaló is aláírhatja.

### 31. szakasz

A munkaszerződés határozott vagy határozatlan időre köthető.

Ha a munkaszerződés nem határozza meg az időt, határozatlan időre szólónak tekintendő.

### 32. szakasz

A munkaszerződést a munkavállaló munkába lépése előtt, írásban kell megkötöni.

Ha a munkáltató nem köt a munkavállalóval munkaszerződést az 1. bekezdés értelmében, úgy tekintendő, hogy a munkavállaló munkába lépésének napján határozatlan idejű munkaviszonyt létesített.

### 33. szakasz

A munkaszerződés a következőket tartalmazza:

- 1) a munkáltató nevét és székhelyét,
- 2) a munkavállaló vezeték- és utónevét, tartózkodási vagy lakóhelyét,
- 3) a munkavállaló szakképzettségének fajtáját és fokát,
- 4) a munkavállaló által betöltendő munkakört,
- 5) a munkavégzés helyét,
- 6) a munkaviszony-létesítés módját (határozott vagy határozatlan idejű),
- 7) a határozott idejű munkaviszony időtartamát,
- 8) a munkába lépés napját,
- 9) a munkaidőt (teljes, rész- vagy csökkentett munkaidő),
- 10) az alapbér pénzösszegét és a teljesítmény, a bértérítés, az emelt bér és más járandóságok megállapításának az elemeit,
- 11) a bérnek és a munkavállaló egyéb járandóságainak a kifizetési ütemezését,
- 12) a hatályos kollektív szerződésre, illetve munkaügyi szabályzatra való utalást,
- 13) a napi és a heti munkaidő tartamát.

A munkaszerződésben egyéb jogok és kötelezettségek is megállapíthatók.

A munkaszerződésben nem szabályozott jogokra és kötelezettségekre a törvény és az általános jogszabály irányadó rendelkezéseit kell alkalmazni.

## 3. A munkába lépés

### 34. szakasz

A munkavállaló munkába lépésének napjától érvényesíti munkaviszonyból eredő jogait és teljesíti kötelezettségeit.

Ha a munkavállaló nem lép munkába a munkaszerződésben meghatározott napon, úgy tekintendő, hogy nem létesített munkaviszonyt, kivéve, ha indokolt okok akadályozták meg a munkába lépésben, vagy ha a munkáltató és a munkavállaló másként egyezik meg.

#### 35. szakasz

A munkáltató a munkavállaló munkába lépésének napját követő 15 napon belül köteles kiadni a munkavállalónak a kötelező társadalombiztosításra való bejelentés fénymásolatát.

### **4. Próbaidő**

#### 36. szakasz

A munkaszerződésben a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető.

A próbaidő legfeljebb hat hónapig tarthat.

A próbaidő alatt a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést legalább öt munkanap felmondási idővel felmondhatja.

Ha a munkavállaló a próbaidő alatt nem mutat fel megfelelő szakmai és munkaképességet, munkaviszonya a munkaszerződésben megállapított határidő leteltével megszűnik.

### **5. Határozott idejű munkaviszony**

#### 37. szakasz

Előre meghatározott időtartamra akkor létesíthető munkaviszony, ha igény jellegű teendőkről, meghatározott projektumon való munkáról, bizonyos ideig tartó munkatorlódásról stb. van szó; ekkor az időtartamot a munka iránti igény határozza meg, s ez megszakítás nélkül vagy megszakításokkal legfeljebb 12 hónapig tarthat.

Az 1. bekezdés szerint nem tekintendő megszakításnak, ha a munka szünetelése 30 munkanapnál rövidebb ideig tart.

Az ideiglenesen távol levő munkavállaló helyettesítésére létesített határozott idejű munkaviszony az ideiglenesen távol levő munkavállaló visszatéréséig létesíthető.

A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább öt munkanapot tovább dolgozik.

### **6. Munkaviszony létesítése fokozottan veszélyes munka végzésére**

#### 38. szakasz

A munkáltató külön munkafeltételekhez kötött munka végzésére csak akkor köthet munkaszerződést, ha a munkavállaló eleget tesz az ilyen munka végzéséhez szükséges feltételeknek.

A munkavállaló az 1. bekezdés szerinti munkát csak akkor végezheti, ha munkaköri alkalmasságát egészségügyi szempontból a megfelelő egészségügyi intézmény megállapította.

## **7. Részfoglalkoztatás**

### 39. szakasz

Munkaviszony részmunkaidőben való foglalkoztatásra, határozott vagy határozatlan időre is létesíthető.

### 40. szakasz

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a kötelező társadalombiztosításra és a munkaviszonyból eredő jogokra a munkában töltött idővel arányosan jogosult, hacsak egyes jogokra voantkozóan a törvény, az általános jogszabály és a munkaszerződés eltérően nem rendelkezik.

### 41. szakasz

Ha a munkavállaló egy munkáltatónál részmunkaidőben dolgozik, a munkaidő fennmaradó részére más munkáltatóval munkaviszonyt létesíthet, és így teljesítheti a teljes munkaidőt.

## **8. A munkáltató telephelyén kívüli munkavégzésre létesített munkaviszony**

### 42. szakasz

Munkaviszony létesíthető a munkáltató telephelyén kívüli vagy otthoni munkavégzésre is.

Az 1. bekezdés értelmében kötött munkaszerződés a 33. szakaszban felsoroltakon kívül a következőket is tartalmazza:

- 1) a munkaidőkeretet, illetve a munkarend szerinti munkaidő-beosztást,
- 2) a munka jellegét és a munkaszervezési módot,
- 3) a munkafeltételeket és a munkavállaló munkájának az ellenőrzési módját,
- 4) a munkabért és a kifizetés határidejét,
- 5) a munkavállaló munkaeszközeinek a használatát és a használati díjat,
- 6) az egyéb költségek megtérítését és a költségek megállapítási módját,
- 7) egyéb jogokat és kötelezettségeket.

### 43. szakasz

A munkáltató telephelyén kívüli munkát a munkavállaló egyedül vagy közeli hozzátartozóival együtt, a munkáltató nevében és számlájára végzi.

Az 1. bekezdés értelmében közeli hozzátartozó a házastárs, továbbá a munkavállaló vagy a házastárs gyermeke, szülője, testvére.

#### 44. szakasz

A munkáltató csak olyan munkának a telephelyén kívüli végzésére köthet szerződést, amely nem veszélyezteti a munkavállaló vagy más személyek egészségét vagy testi épségét, és nem károsítja a környezetet.

### **9. Munkaviszony háztartási alkalmazottal**

#### 45. szakasz

Munkaviszony a ház körüli munkák végzésére is létesíthető.

Az 1. bekezdés értelmében kötött munkaszerződésben a munkabér egy része természetben is kiköthető.

A munkabér egy része természetbeni kifizetésének számít az elszállásolás és étkeztetés, illetve vagy csak az elszállásolás vagy csak az étkeztetés.

A természetbeni munkabérrész pénzértékét ki kell mutatni.

A kötelezően pénzben elszámolandó és kifizetendő legkisebb munkabér-százalékot a munkaszerződés határozza meg, és nem lehet kevesebb a munkavállaló bérének 50%-ánál.

Ha a munkavállaló a munkabért részben pénzben, részben természetben kapja, a munkáltató a munkán kívül töltött időt köteles pénzben kifizetni.

#### 46. szakasz

A 42. és 45. szakasz szerinti szerződést a helyi önkormányzat illetékes szerve jegyzi be.

A munkáltató telephelyén kívüli és a háztartási alkalmazotti munkavégzésre vonatkozó munkaszerződés bejegyzésének a módját és eljárását a munkaügyi miniszter (a továbbiakban: miniszter) írja elő.

### **10. Gyakornok**

#### 47. szakasz

A munkáltató először munkába lépő személlyel mint gyakornokkal létesíthet munkaviszonyt olyan munkakör betöltésére, amilyenre az illető személy szakképesítést szerzett, ha a törvény vagy a szabályzat az adott munkakör betöltéséhez végzettségi feltételt állapított meg.

Az 1. bekezdés rendelkezése olyan személyre is vonatkozik, aki a teendők ellátásához szükséges szakképesítési fokozatra előírt gyakornoki időnél rövidebb ideig dolgozott.

A gyakornoki idő legfeljebb egy év, ha törvény eltérően nem rendelkezik.

A gyakornok a gyakornoki idő alatt a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban jogosult munkabérre, és a munkaviszonyból eredő többi jogot is gyakorolhatja.

### III. SZERZŐDÉS AZ IGAZGATÓ JOGAIRÓL ÉS KÖTELESSÉGEIRŐL

#### 48. szakasz

Az igazgató határozott vagy határozatlan idejű munkaviszonyt létesíthet.

A munkaviszony munkaszerződéssel létesül.

A határozott idejű munkaviszony az igazgató megválasztási idejének a leteléig, illetve felmentéséig tarthat.

A munkaviszonyt nem létesítő igazgató és a munkáltató kölcsönös jogait, kötelezettségeit és felelősségét szerződés szabályozza.

A 4. bekezdés értelmében igazgatói teendőket ellátó személynek joga van a bér jellegű bértérítésre és a szerződéssel összhangban egyéb jogai, kötelezettségei és felelőssége is van.

A 2. és 4. bekezdés értelmében az igazgatóval kötött szerződést a munkáltató nevében az igazgatóság, illetve igazgatótanács köti meg, ha pedig a munkáltatónak nincs igazgatósága, illetve igazgatótanácsa, akkor a munkáltató okiratában kijelölt szerv.

### IV. OKTATÁS, SZAKMAI FELKÉSZÍTÉS ÉS TOVÁBBKÉPZÉS

#### 49. szakasz

A munkáltató köteles lehetővé tenni a munkavállaló oktatását, szakmai felkészítését és továbbképzését, ha ezt a munkafolyamat vagy az új munkamód vagy munkaszervezés megkívánja.

A munkavállaló munkája során köteles tanulni, szakmailag fejlődni és továbbképezni magát.

Az oktatás, szakmai felkészítés és továbbképzés költségeit a munkáltató eszközeiből és más forrásokból kell fedezni a törvénnyel és az általános jogszabállyal összhangban.

Ha a munkavállaló abbahagyja a tanulást, a szakmai felkészítést vagy a továbbképzést, köteles a munkáltatónak megtéríteni a költségeket, kivéve, ha ezt indokolt okból tette.

### V. A MUNKAIDŐ

#### 1. A teljes munkaidő

#### 50. szakasz

A teljes munkaidő heti 40 óra, ha e törvény eltérően nem rendelkezik.

Az általános jogszabály heti 40 óránál rövidebb, de heti 36 óránál nem rövidebb munkaidőt is megállapíthat.

A 2. bekezdés szerint dolgozó munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogokat úgy érvényesíti, mintha teljes munkaidőben dolgozna.

## **2. A részmunkaidő**

### 51. szakasz

E törvény értelmében a részmunkaidő a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidő.

## **3. Csökkentett munkaidő**

### 52. szakasz

A törvényben vagy az általános jogszabályban kijelölt, különösen nehéz, megerőltető és egészségre ártalmas munkát végző munkavállaló esetében, ha ez a munka a megfelelő munkavédelmi intézkedések, személyi védőfelszerelés és védőeszközök ellenére is különösen ártalmas a munkavállaló egészségére, a munkaidőt a munkakörülményeknek a munkavállaló egészségére és munkaképességére gyakorolt hatásával arányosan, de legfeljebb heti 10 órával kell csökkenteni (fokozottan veszélyes munkák).

A munkaidő-csökkentést szakelemzés alapján, a törvénnyel összhangban kell meghatározni.

Ha a munkavállaló csökkentett munkaidőben dolgozik, úgy tekintendő, hogy teljes munkaidőben végzi munkáját.

## **4. A túlmunka**

### 53. szakasz

A munkavállalót a munkáltató erőhatalom, a munka torlódása vagy nem tervezett munka határidős befejezésének szükségessége esetén rendkívüli munkaidőben való munkavégzésre (a továbbiakban: túlmunka) kötelezheti.

Az elrendelhető túlmunka felső határa napi négy óra, heti nyolc óra.

### 54. szakasz

Az egészségügyi intézményekben való készenlétet mint túlmunkát külön törvény szabályozza.

## **5. A munkaidő beosztása**

### 55. szakasz

A munkahét öt munkanapból áll.

A munkaheti munkaidő-beosztást a munkáltató állapítja meg.

A munkanap általában nyolc óra.

#### 56. szakasz

Ha a munka több műszakban vagy éjjel folyik, vagy ha a munka jellege és a munkaszervezés megköveteli, a munkáltató más munkaidő-beosztást is megállapíthat.

A munkáltató a munkaidő megváltozását, az új munkaidő-beosztást legalább egy héttel előbb köteles közölni a munkavállalóval.

### **6. A munkarend**

#### 57. szakasz

Ha a tevékenység jellege, a munkaszervezés, a munkaeszközök jobb kihasználása, a munkaidő ésszerűbb kihasználása és bizonyos munka határidőre való elvégzése megköveteli, a munkáltató a munkaidőkereten belül más munkarendet is megállapíthat.

A munkaidő egyenlőtlenül is beosztható, de csak úgy, hogy a munkavállaló hathavi teljes munkaideje a naptári év folyamán átlagosan ne haladja meg a teljes munkaidőt.

A heti munkaidőkeret más munkarendben sem haladhatja meg a 60 órát.

#### 58. szakasz

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás nem számít túlmunkának.

#### 59. szakasz

Ha a munkavállaló az 57. szakasz értelmében dolgozik, napi és heti pihenőideje is másként és más időszakban szabható meg, de csak ha a napi és heti pihenőidőt a törvényes tartamban és legfeljebb 30 napon belül kapja ki.

Ha az 1. bekezdés értelmében végzi munkáját, a munkavállalót két munkanap között legalább tíz óra folyamatos pihenőidő illeti meg.

#### 60. szakasz

Az 52. szakasz értelmében csökkentett munkaidőben való munkavégzéskor nem alkalmazható az egyenlőtlen munkaidő-beosztás.

#### 61. szakasz

Ha a munkavállalónak az egyenlőtlen beosztású munkarend időszakának letelte előtt megszűnik a munkaviszonya, túlmunkája átszámítható teljes munkaidővé, és beszámítható a nyugdíjra jogosító szolgálati időbe, vagy pedig túlmunkaként számolható el.

### **7. Éjszakai és több műszakban folyó munka**

## 62. szakasz

Éjszakai munkának a huszonkét órától hat óráig végzett munka minősül.

Ha a munkavállaló minden nap legalább három órát vagy egy munkahét folyamán a teljes munkaidőnek legalább egyharmadában dolgozik éjjel, a munkáltató köteles biztosítani neki a nappali munkát, ha az illetékes egészségügyi szerv véleménye szerint ez a munka egészségi állapotának romlásához vezetne.

A munkáltató az éjszakai munka bevezetése előtt köteles kikérni a szakszervezet véleményét az éjjel dolgozó munkavállalók biztonságát, életének és egészségének a védelmét szavatoló intézkedésekről.

## 63. szakasz

Ha a munka több műszakos munkaidő-beosztásban folyik, a műszakokat váltani kell, hogy a munkavállaló folyamatosan egy munkahétnél tovább ne dolgozzon éjszaka.

A munkavállaló csak írásos hozzájárulásával dolgozhat egy munkahétnél tovább éjszaka.

# VI. PIHENŐIDŐ ÉS TÁVOLLÉT

## 1. Munkaközi szünet

### 64.. szakasz

Ha a munkavállaló teljes munkaidőben dolgozik, legalább 30 perc munkaközi szünet illeti meg.

Ha a munkavállaló napi négy óránál többet, de hat óránál kevesebbet dolgozik, legalább 15 perc munkaközi szünet illeti meg.

Ha a munkavállaló a teljes munkaidőnél hosszabb ideig, legalább napi 10 órát dolgozik, legalább 45 perc munkaközi szünet illeti meg.

A munkaközi szünet nem vehető igénybe a munkaidő kezdetén és végén.

Az 1–3. bekezdés szerinti munkaközi szünet beszámít a munkaidőbe.

### 65. szakasz

Ha a munka jellege nem teszi lehetővé a megszakítást, vagy ha a munkavállaló ügyfelekkel dolgozik, a munkaközi szünetet úgy kell megszervezni, hogy a munka ne szakadjon meg.

A munkaközi szünet rendjét a munkáltató határozza meg.

## 2. Napi pihenőidő

### 66. szakasz

Ha ez a törvény eltérően nem rendelkezik, a munkavállaló részére napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 12 óra pihenőidőt kell biztosítani.

### **3. Heti pihenőidő**

#### 67. szakasz

A munkavállalót hetenként legalább 24 óra folyamatos pihenőidő illeti meg.

A heti pihenőidő általában vasárnapra esik.

Ha a munka jellege és a munkaszervezés megköveteli, a munkáltató más napot is kijelölhet heti pihenőidőnek.

Ha a munkavállalónak heti pihenőnapján dolgoznia kell, a munkáltató köteles a következő héten legalább 24 óra folyamatos pihenőidőt biztosítani neki.

### **4. Rendes szabadság**

#### 1) A rendes szabadságra való jogosultság

#### 68. szakasz

A munkavállalót e törvénnyel összhangban rendes szabadság illeti meg.

Ha a munkavállaló először létesít munkaviszonyt, vagy ha munkaviszonyában 30 napnál hosszabb megszakítás van, hathavi folyamatos munkavégzés után illeti meg rendes szabadság.

Folyamatos munkavégzésnek számít az egészségbiztosítási jogszabályok értelmében vett keresőképtelenség ideje és a bértérítéssel távollét ideje is.

A munkavállaló nem mondhat le rendes szabadságra való jogáról, s e jog nem vonható meg tőle.

#### 2) A rendes szabadság tartama

#### 69. szakasz

A munkavállalót minden naptári évben az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított tartamú rendes szabadság, de legalább 20 munkanap illeti meg.

A rendes szabadság tartamát úgy kell megállapítani, hogy a törvényes 20 nap minimumot meg kell növelni a munkához való hozzájárulás, a munkafeltételek, a munkában szerzett tapasztalat, a szakképesítés, továbbá az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított egyéb mércék alapján.

#### 70. szakasz

A rendes szabadság tartamának megállapításakor öt munkanap számít munkahétnek.

A rendes szabadság tartamába a munkaszüneti nap (ünnepnep), a bértérítéssel távollét napja és az egészségbiztosítási jogszabályok értelmében vett keresőképtelenség napja nem számít be.

Ha a munkavállaló rendes szabadsága idején az egészségbiztosítási jogszabályok értelmében keresőképtelenné válik, betegszabadságának leteltével folytathatja rendes szabadságát.

### 3) Rendes szabadság a munkaviszony megszűnése esetén

#### 71. szakasz

Ha a munkavállalónak megszűnik a munkaviszonya, a munkáltató köteles neki tanúsítványt adni arról, hogy rendes szabadságából hány napot vett ki.

### 4) A rendes szabadság arányos része

#### 72. szakasz

A munkavállalót a naptári év egy hónapjában való munkavégzéséért a rendes szabadság egy tizenkettőde (arányos rész) illeti meg, ha:

1. abban a naptári évben, amelyben először lép munkaviszonyba, nem dolgozik folyamatosan hat hónapot,
2. a naptári évben a 68. szakasz 2. bekezdése értelmében vett megszakítás miatt nem illeti meg rendes szabadság.

### 5) A rendes szabadság kiadása részletekben

#### 73. szakasz

A rendes szabadság két részletben adható ki.

Ha a munkavállaló a rendes szabadságot két részletben kéri, az első részletnek a naptári évben legalább három munkahétig kell tartania, a második részlet pedig a következő év június 30-áig igényelhető.

Ha a munkavállaló a 68. szakasz 2. bekezdése értelmében tett eleget a rendes szabadságra való jogosultság feltételének, de a szabadság egészét vagy egy részét a naptári évben nem vehette ki, mert szülési, gyermekgondozási vagy gyermekápolási szabadságon volt, szabadságát a következő év június 30-áig veheti ki.

### 6) A pedagógusok rendes szabadsága

#### 74. szakasz

A nevelési és oktatási intézményekben oktatással és neveléssel foglalkozó pedagógusok rendes szabadságának tartamát a törvénnyel összhangban kell meghatározni.

### 7) A rendes szabadságok ütemezése

#### 75. szakasz

A munkáltató a munkaigényből kiindulva, a munkavállalóval egyeztetve dönt a rendes szabadságok ütemezéséről.

A rendes szabadságról szóló végzést legkésőbb 15 nappal a rendes szabadság kezdésére kijelölt nap előtt kell kézbesíteni a munkavállalónak.

Ha a munkáltató nem adja ki a munkavállalónak a végzést, úgy tekintendő, hogy megvonta tőle a rendes szabadság jogát.

Ha a munka megköveteli, a munkáltató a rendes szabadság megkezdésére kijelölt nap előtt legfeljebb öt nappal megváltoztathatja a rendes szabadság előre meghatározott idejét.

## 8) Kártérítés

### 76. szakasz

Ha a munkavállaló a munkáltató hibájából nem kap rendes szabadságot, kártérítés illeti meg, melynek összege az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított előző háromhavi átlagbér.

## 5. Bértérítéses (fizetett) távollét

### 77. szakasz

A munkavállalót bértérítés ellenében a naptári év folyamán legfeljebb hét munkanapon való (fizetett) távollét illeti meg: ha házasságot köt, felesége szül, közeli hozzátartozójának súlyos betegsége esetén, illetve az általános jogszabályban és a munkaszerződésben kijelölt egyéb esetekben.

Az 1. bekezdés szerinti fizetett távollét tartamát az általános jogszabály és a munkaszerződés határozza meg.

Az 1. bekezdés szerinti távollétre való jogon kívül a munkavállalónak fizetett távollét jár a következő esetekben is:

- 1) közeli hozzátartozójának halála esetén – öt munkanapra;
- 2) önkéntes véradás esetén minden egyes alkalommal két napra, beleértve a véradás napját is.

Az 1. és 3. bekezdés értelmében közeli hozzátartozó: a házastárs, a gyermek, a testvér, a szülő, az örökbefogadó, az örökbefogadott, a gyám, illetve gondnok és mindazok a személyek, akik a munkavállalóval közös háztartásban élnek.

## 6. Fizetés nélküli szabadság

### 78. szakasz

A munkáltató a munkavállalónak bértérítés, azaz fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet.

Ha a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon van, munkaviszonyból eredő jogai és kötelezettségei szünetelnek, hacsak egyes jogok és kötelezettségek esetében a törvény, az általános jogszabály és a munkaszerződés eltérően nem rendelkezik.

## **7. A munkaviszony szünetelése**

### 79. szakasz

A munkavállalónak a törvényben, az általános jogszabályban, illetve a munkaszerződésben kijelölt jogok és kötelezettségek kivételével szünetelnek a munkából eredő jogai és kötelezettségei, ha távollétére az alábbiak miatt kerül sor:

- 1) sorkatonai szolgálat vagy a megszakított szolgálat pótlása,
- 2) a munkáltató révén vagy a nemzetközi műszaki, oktatási vagy művelődési együttműködés keretében, illetve diplomáciai, konzuli vagy egyéb képviselőként való külföldi munkavégzésre kerül,
- 3) ideiglenesen más munkáltatónál való munkavégzés a 174. szakasz értelmében,
- 4) állami szervben, szakszervezeti vagy politikai szervezetben való vagy más közéleti tisztségre választják meg vagy nevezik ki, s emiatt ideiglenesen nem dolgozhat a munkáltatónál,
- 5) legfeljebb hat hónapra szóló börtönbüntetés, biztonsági, nevelő- vagy védőintézkedés.

Ha a munkavállaló jogai és kötelezettségei az 1. bekezdés szerint szünetelnek, a sorkatonai szolgálatnak vagy a megszakított szolgálat pótlásának, külföldi vagy más munkáltatónál való munkavégzésének, tisztségének, börtönbüntetésének, biztonsági, nevelő- vagy védőintézkedésének a leteltével 15 napon belül visszatérhet a munkáltatóhoz dolgozni.

Az 1. és 2. bekezdés szerinti jogok megilletik a nemzetközi műszaki, oktatási vagy művelődési együttműködés keretében, illetve diplomáciai, konzuli vagy egyéb képviselőként való külföldi munkavégzésre kerülő munkavállaló házastársát is.

## **VII. A MUNKAVÁLLALÓK VÉDELME**

### **1. Általános védelem**

#### 80. szakasz

A munkavállaló a törvénnyel összhangban jogosult a biztonságra, életének és egészségének a védelmére munkája során.

A munkavállaló munkája során köteles tiszteletben tartani a biztonságra, az élet és az egészség védelmére vonatkozó jogszabályokat, hogy ne veszélyeztesse saját biztonságát és egészségét, de a többi munkavállaló és más személyek biztonságát és egészségét sem.

A munkavállaló köteles értesíteni a munkáltatót minden esetleges veszélyről, mely befolyásolhatná a munka biztonságát és az egészséget.

#### 81. szakasz

A munkavállaló nem végezhet túlmunkát, ha az illetékes egészségügyi szerv lelete szerint az ilyen munka ronthatna egészségi állapotán.

Ha a munkavállalónak az illetékes egészségügyi szerv által a törvénnyel összhangban megállapított egészségügyi problémái vannak, nem végezhet olyan munkát, amely rontaná egészségi állapotát, vagy amelynek folytán környezetére veszélyt jelentene.

#### 82. szakasz

Fokozottan balesetveszélyes, foglalkozási vagy egyéb betegségeket okozó munkákat csak olyan munkavállaló végezhet, aki a szabályzatban megállapított külön feltételeken kívül az egészségi alkalmasság, pszichofizikai képességek és életkor követelményének is megfelel a törvénnyel összhangban.

### **2. A személyi adatok védelme**

#### 83. szakasz

A munkavállalónak joga van arra, hogy betekintszen a személyi adatait tartalmazó, a munkáltatónál őrzött dokumentumokba, hogy kérje az általa ellátott teendőkkel közvetlen kapcsolatban nem levő adatoknak a törlését, továbbá a pontatlan adatok kijavítását.

A munkavállalóra vonatkozó személyes adatokba harmadik személy nem tekinthet be, kivéve a törvényben megállapított esetekben és módon, vagy ha erre a munkaviszonyból eredő vagy a munkával kapcsolatos jogok és kötelezettségek bizonyítása miatt van szükség.

A munkavállalók személyi adatait csak az igazgató által meghatalmazott személy gyűjtheti be, dolgozhatja fel, használhatja és adhatja harmadik személynek.

### **3. A fiatalok védelme**

#### 84. szakasz

A 18 éven aluli munkavállaló nem láthat el olyan teendőket, amelyek:

- 1) különösen kemény fizikai munkával, föld vagy víz alatti munkával, illetve nagy magasságban végzett munkával járnak,
- 2) ártalmas sugárzás vagy mérgező, rákkeltő vagy örökletes betegséget okozó szerek hatásával járnak, vagy a hideg, meleg, zaj vagy vibráció miatt veszélyesek az egészségre,
- 3) az illetékes egészségügyi szerv lelete alapján, pszichofizikai tulajdonságaira való tekintettel, károsíthatják és fokozottan veszélyeztethetik egészségét és életét.

#### 85. szakasz

A 18–21 éves munkavállaló csak akkor láthatja el a 84. szakasz 1) és 2) pontja szerinti teendőket, ha az illetékes egészségügyi szerv lelete megállapítja, hogy ez a munka nem árt az egészségének.

#### 86. szakasz

A 84. szakasz 3) pontja és a 85. szakasz szerinti orvosi vizsgálat költségei a munkáltatót terhelik.

#### 87. szakasz

A 18 éven aluli munkavállaló teljes munkaideje nem lehet hosszabb heti 35, illetve napi nyolc óránál.

#### 88. szakasz

A 18 éven aluli munkavállaló esetében tilos a túlmunka és egyenlőtlen munkaidő-beosztás.

A 18 éven aluli munkavállaló nem dolgozhat éjjel, kivéve, ha:

- 1) a művelődésben, sportban, művészetben és reklámtevékenységben lát el teendőket,
- 2) feltétlenül folytatni kell az erőhatalom miatt megszakadt munkát, feltéve, hogy ez a munka meghatározott ideig tart, és haladéktalanul be kell fejezni, a munkáltatónak pedig nem áll rendelkezésére elegendő nagykorú munkavállaló.

A munkáltató a 2. bekezdés szerinti esetben köteles biztosítani, hogy a 18 éven aluli munkavállaló munkáját nagykorú munkavállaló ellenőrizze.

### **4. Az anyaság védelme**

#### 89. szakasz

A női munkavállaló terhessége alatt nem láthat el olyan teendőket, amelyek az illetékes egészségügyi szerv lelete alapján ártalmasak az egészségére és a gyermek egészségére, különösen pedig olyan teendőket, amelyek terhek emelésével, káros sugárzással, szélsőséges hőmérséklettel és vibrációval járnak.

#### 90. szakasz

A női munkavállaló terhességének első 32 hetében nem osztható be túlmunkára és éjszakai munkára, ha ez a munka az illetékes egészségügyi szerv lelete alapján ártana egészségének és a gyermek egészségének.

A női munkavállaló terhességének utolsó nyolc hetében nem osztható be túlmunkára vagy éjszakai munkára.

#### 91. szakasz

A szülők egyike a gyermek harmadik életévének betöltéséig csak írásos beleegyezése alapján osztható be túlmunkára vagy éjszakai munkára.

A gyermeket egyedül nevelő szülő a gyermek hetedik életévének betöltéséig, vagy ha a gyermek súlyos rokkant, csak írásos hozzájárulásával osztható be túlmunkára vagy éjszakai munkára.

#### 92. szakasz

A munkáltató a női munkavállalót terhessége idején és a munkavállaló szülőt a gyermek harmadik életévének betöltéséig, vagy ha a gyermek súlyos fogyatékos, csak a munkavállaló írásos beleegyezése alapján helyezheti egyenlőtlen munkaidő-beosztásba.

#### 93. szakasz

A 91. és a 92. szakasz szerinti jog a gyermek örökbefogadóját, nevelőszülőjét, illetve gyámját is megilleti.

### **5. Szülési és gyermekgondozási szabadság**

#### 94. szakasz

A női munkavállalónak terhessége és szülése esetén joga van a munkából való távollétre (a továbbiakban: szülési szabadság) és a gyermek gondozása miatti távollétre összesen 365 napig.

A női munkavállaló a szülési szabadságot az illetékes egészségügyi szerv lelete alapján legkorábban 45 nappal, de kötelezően 28 nappal a szülés várható időpontja előtt kezdheti meg.

A szülési szabadság a szülés napjától számított három hónap.

A női munkavállaló a szülési szabadság leteltét követően a szülési szabadság 2. bekezdés szerinti első napjától számított 365 napig jogosult gyermekgondozási szabadságra.

A gyermek apja is gyakorolhatja a 3. bekezdés szerinti jogot, ha az anya elhagyja a gyermeket, meghal vagy más indokolt okokból (büntetés, súlyosabb betegség miatt) nem élhet ezzel a jogával. A gyermek apja akkor is gyakorolhatja ezt a jogot, ha a gyermek anyja nincs munkaviszonyban.

A gyermek apja gyakorolhatja a 4. bekezdés szerinti jogot.

A női munkavállalót, illetve a gyermek apját a szülési és a gyermekgondozási szabadság idején a törvénnyel összhangban bértérítés illeti meg.

#### 94.a) szakasz

A női munkavállaló a harmadik és minden további gyermek születésekor összesen két év szülési és gyermekgondozási szabadságra jogosult.

Összesen kétéves szülési és gyermekgondozási szabadságra jogosult az a női munkavállaló is, aki első születekor hármast- vagy többes ikreket szül, továbbá az a női munkavállaló, aki egy, kettő vagy három gyermeket, majd legközelebb két vagy több gyermeket szül.

Az 1. és 2. bekezdés szerinti női munkavállaló a szülési szabadság lejártát követően a szülési szabadságnak a 94. szakasz 2. bekezdése szerinti kezdőnapjától számított két évig jogosult a gyermekgondozási szabadságra.

Az 1. és 2. bekezdés szerinti apa a 94. szakasz 5. bekezdése szerinti esetben és feltételekkel jogosult a szülési szabadságra, a gyermekgondozási szabadságra pedig a 3. bekezdés szerinti tartamban.

## 95. szakasz

Ha a gyermek halva születik vagy a szülési szabadság letelte előtt meghal, a női munkavállalót a 94. szakasz 3. bekezdése értelmében illeti meg a szülési szabadság.

### **6. Szabadság gyermek vagy más személy ápolása miatt**

## 96. szakasz

Ha a gyermek súlyos testi vagy szellemi fogyatékos, és emiatt tartós ápolásra szorul, az egyik szülő, az egészségbiztosítási jogszabályokban előírt esetek kivételével, a szülési és a gyermekgondozási szabadság leteltét követően legfeljebb a gyermek ötödik életévének betöltéséig mentesülhet munkavégzési kötelezettsége alól, vagy fél munkaidőben dolgozhat.

Az 1. bekezdés szerinti jog a gyermek testi és szellemi fogyatékosága mértékének a megállapítására illetékes szerv véleménye alapján érvényesíthető.

Amíg az 1. bekezdés szerinti jogát gyakorolja, a munkavállalót a törvénnyel összhangban bértérítés illeti meg.

Amíg az 1. bekezdés szerint fél munkaidőben dolgozik, a munkavállalót munkájáért a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban munkabér, a másik fél munkaidőre pedig a törvénnyel összhangban bértérítés illeti meg.

A gyermekápolási jog érvényesítésének feltételeit, eljárását és módját a társadalmi gyermekellátási ügyekben illetékes miniszter részletezi.

## 97. szakasz

Az öt éven aluli gyermek nevelőszülője vagy gyámja a gyermeknek a családjában való elhelyezésétől, de legfeljebb a gyermek ötödik életévének a betöltéséig nyolc hónap folyamatos szabadságot kaphat.

Ha a gyermeket a nevelőszülők vagy gyámok családjába életének harmadik hónapjáig helyezik, a nevelőszülő vagy gyám a gyermek 11. hónapjának a betöltéséig jogosult gyermekgondozási szabadságra.

Az 1. és 2. bekezdés szerinti jog azt a személyt is megilleti, akihez az örökbefogadásról szóló jogszabályokkal összhangban az örökbefogadás előtti beilleszkedés érdekében kerül gyermek, ha pedig lezárul az örökbefogadás, akkor az örökbefogadók egyikét is.

Az 1–3. bekezdés szerinti jogot gyakorló személyt a gyermekgondozási szabadság idején a törvénnyel összhangban bértérítés illeti meg.

## 98. szakasz

Az a szülő vagy gyám, illetve az a személy, aki gyermekbénulásban, gyermekparalízisben, bármilyen bénulásban (plegia), izomsorvadásban vagy más súlyos betegségben szenvedő

személyt gondoz, az illetékes egészségügyi szerv véleménye alapján, kérésére rövidített, de a fél munkaidőt meghaladó munkaidőben foglalkoztatható.

Ha a munkavállaló az 1. bekezdés értelmében rövidített munkaidőben dolgozik, a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban munkaidejével arányos munkabér illeti meg.

#### 99. szakasz

A 96. szakasz szerinti jogot az örökbefogadók, a nevelőszülők vagy a gyámok egyike is gyakorolhatja, ha a gyermek testi vagy szellemi fogyatékosága miatt tartós ápolásra szorul.

#### 100. szakasz

A szülők, örökbefogadók, nevelőszülők, illetve gyámok egyike a gyermek harmadik életévének betöltéséig mentesülhet munkavégzési kötelezettsége alól.

Az 1. bekezdés szerinti jog gyakorlásakor a munkavállalónak szünetelnek a munkaviszonyból eredő jogai és kötelezettségei, hacsak egyes jogok esetében a törvény, az általános jogszabály és a munkaszerződés eltérően nem rendelkezik.

### **7. A rokkantak védelme**

#### 101. szakasz

A munkáltató a munkarokkant munkavállalót köteles a megmaradt munkaképességének megfelelő munkakörbe beosztani.

Ha a munkavállalóról a rokkantsági és nyugdíjbiztosítási jogszabályok értelmében megállapítják, hogy bizonyos munkakörben megrokkannhat, a munkáltató köteles más megfelelő munkakörbe beosztani.

#### 102. szakasz

Ha a munkavállaló elutasítja a 101. szakasz értelmében neki felkínált beosztást, a munkáltató felmondhatja a munkaszerződést.

### **8. Értesítés az ideiglenes keresőképtelenségről**

#### 103. szakasz

Ha a munkavállaló az egészségbiztosítási jogszabályok értelmében ideiglenesen keresőképtelenné válik, legkésőbb három napon belül köteles eljuttatni a munkáltatóhoz az ideiglenes keresőképtelenség várható tartamát is tartalmazó orvosi igazolást.

Súlyosabb betegség esetén az igazolást a munkavállaló helyett közeli hozzátartozói vagy a vele egy háztartásban élő személyek is eljuttathatják a munkáltatóhoz.

Ha a munkavállaló egyedül él, az igazolást az akadályoztatásának elmúltát követő három napon belül köteles eljuttatni a munkáltatóhoz.

Az orvos köteles kiadni az 1. bekezdés szerinti igazolást.

Ha a munkáltató kételkedik az 1. bekezdés szerinti távolmaradás indokoltságában, a törvénnyel összhangban kérheti az illetékes egészségügyi szervtől, hogy állapítsa meg a munkavállaló egészségi állapotát.

Az ideiglenes keresőképtelenségről szóló igazolás kiadásának módját és tartalmát az egészségbiztosítási jogszabályok értelmében a miniszter és az egészségügyi miniszter egyetértésben szabályozza.

## VIII. MUNKABÉR, BÉRTÉRÍTÉS, EGYÉB JÁRANDÓSÁGOK

### 1. A munkabér

#### 104. szakasz

A munkavállalót megfelelő munkabér illeti meg, melyet a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban kell meghatározni.

A munkavállalókat a munkáltatónál végzett azonos vagy azonos értékű munkáért egyforma munkabér illeti meg.

Azonos értékű munkáknak azok a munkák tekintendők, amelyek azonos szakképesítési fokozatot, egyforma munkaképességet, felelősséget, testi és szellemi munkát követelnek.

A munkáltató olyan határozata vagy a munkavállalóval való olyan megállapodása, amely nincs összhangban a 2. bekezdéssel, semmis.

A 2. bekezdés szerinti jog sérelme esetén a munkavállaló kártérítésre jogosult.

#### 105. szakasz

A 104. szakasz 1. bekezdése szerinti bér a munkavégzéssel és a munkahelyen töltött idővel kiérdemelt bérből, a munkavállalónak a munkáltató üzleti sikereihez való hozzájárulásával kiérdemelt bérből (jutalom, bónusz stb.) és a munkaviszonyból eredő egyéb járandóságokból áll az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban.

Az 1. bekezdés értelmében bérnek az a bér tekintendő, amely magában foglalja a bérből fizetendő adókat és járulékokat.

Az 1. bekezdés értelmében bérnek tekintendő a munkaviszonyból eredő összes járandóság, kivéve a munkáltatót a 118. szakasz 1)–4) pontja értelmében megillető költségtérítést, továbbá a 119. szakasz és a 120. szakasz 1) pontja szerinti egyéb járandóságokat.

### 2. A munkavégzéssel és a munkahelyen töltött idővel kiérdemelt bér

#### 106. szakasz

A munkavégzéssel és a munkahelyen töltött idővel kiérdemelt bér alapbérből, a teljesítményen alapuló berrészből és a növelt munkabérből áll.

#### 107. szakasz

Az alapbért a munkavállaló által a munkaszerződésben vállalt teendők ellátásához szükséges, a szabályzatban megállapított feltételek és a munkában töltött idő alapján kell meghatározni.

A teljesítményt az elvégzett munka minősége és mennyisége, valamint a munkavállalónak a munkakötelezettségeihez való viszonya alapján kell meghatározni.

Az 1. és a 2. bekezdés szerinti alapbér és a teljesítmény alapján kiérdemelt bér elszámolásának és kifizetésének az elemeit az általános jogszabály határozza meg.

A munkaszerződés az általános jogszabály elemei alapján meghatározott alapbérnél nagyobb alapbért is megállapíthat.

#### 108. szakasz

A munkavállaló az általános jogszabály és a munkaszerződés értelmében növelt munkabérre (pótlékra) jogosult:

- 1) munkaszüneti napnak számító ünnepnapon végzett munkájáért – az elszámolási alapnak legalább 110%-ára;
- 2) éjszaka és műszakban végzett munkájáért, ha ezt a munkát az alapbér megállapításakor nem vették figyelembe – az elszámolási alapnak legalább 26%-ára;
- 3) túlmunkára – az elszámolási alapnak legalább 26%-ára;
- 4) a munkában töltött idő alapján a munkaviszonyban eltöltött minden egyes év után – az elszámolási alap 0,4%-ára.

Ha az 1. bekezdésben meghatározott növelési alapokból egyszerre több is érvényes, a növelt munkabér százaléka nem lehet kisebb az egyes növelési százalékok összegénél.

Az általános jogszabály és a munkaszerződés más olyan eseteket is megállapíthat, amikor a munkavállalót növelt munkabér illeti meg.

A növelt munkabér elszámolási alapja a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban megállapított alapbér.

#### 109. szakasz

A gyakornok munkabére a munkaszerződésében vállalt teendőkért járó alapbérnek legalább 80%-a, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban pedig költségtérítésre és egyéb járandóságokra is jogosult.

#### 110. szakasz

A munkabért az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított időközönként, de legalább havonta egyszer, az előző havi munkabért legkésőbb a folyó hónap végéig kell kifizetni.

A munkabér csak pénzben fizetendő, hacsak e törvény eltérően nem rendelkezik.

### **3. A minimálbér**

#### 111. szakasz

A munkavállalót szabványos teljesítményért és teljes munkaidőre, illetve a teljes munkaidővel kiegyenlített időre minimálbér illeti meg.

Ha a munkáltató és a munkavállaló az 1. bekezdés szerinti minimálbérben egyeznek meg, a munkáltató ezt a munkabért a 113. szakasz szerinti határozatban a kifizetés hónapjára megállapított összegben köteles kifizetni a munkavállalónak.

#### 112. szakasz

A minimálbért a Szerb Köztársaság területére alapított szociális gazdasági tanács (a továbbiakban: Szociális Gazdasági Tanács) állapítja meg határozattal.

Ha a Szociális Gazdasági Tanács a tárgyalások kezdőnapjától számított 10 napon belül nem hozza meg a határozatot, a minimálbér összegét a Szerb Köztársaság kormánya (a továbbiakban: kormány) állapítja meg határozatában.

A minimálbér megállapításakor elsősorban a létfenntartási költségeket, a Szerb Köztársaságban kimutatott átlagbért, a munkavállalók és családjuk egzisztenciális és szociális szükségleteit, a munkanélküliségi rátát, a munkaerő-piaci mozgást és a Szerb Köztársaság általános gazdasági fejlettségi szintjét kell figyelembe venni.

A minimálbért munkaóra, legalább hat hónapos érvénnyel kell megállapítani, és nem lehet kisebb az 1. és 2. bekezdés szerinti határozatban az előző időszakra megállapított minimálbérnél.

#### 113. szakasz

A 112. szakasz szerinti minimálbér összegét megállapító határozatot közzé kell tenni A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében.

### **4. A bértérítés**

#### 114. szakasz

Ha a munkavállaló munkaszüneti nap (ünnepnap), rendes szabadság, fizetett szabadság, katonai gyakorlat vagy állami szerv idézésére jelentkezés miatt mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban az előző háromhavi átlagbérenek megfelelő összegű bértérítésre jogosult.

Ha törvény eltérően nem rendelkezik, s ha a munkavállaló katonai gyakorlat vagy állami szerv idézése miatt maradt ki a munkából, a munkáltatónak jogában áll a kifizetett bértérítés megtérítését követelni attól a szervtől, amely a munkavállalót beidézte.

## 115. szakasz

A munkavállalót ideiglenes keresőképtelensége miatt legfeljebb 30 napra a következő bértérítés illeti meg:

- 1) ha törvény eltérően nem rendelkezik, s ha az ideiglenes keresőképtelenséget nem a munkával kapcsolatos betegség vagy sérülés okozza, annak az átlagbérnek a 65%-a, amelyet az ideiglenes keresőképtelenség beálltát megelőző három hónapban kapott, de ez az összeg nem lehet kisebb az e törvény értelmében megállapított minimálbérnél,
- 2) ha törvény eltérően nem rendelkezik, s ha az ideiglenes keresőképtelenséget foglalkozási betegség vagy üzemi baleset okozza, annak az átlagbérnek a 100%-a, amelyet az ideiglenes keresőképtelenség beálltát megelőző három hónapban kapott, de ez az összeg nem lehet kisebb az e törvény értelmében megállapított minimálbérnél.

## 116. szakasz

Ha a munkavállaló önhibáján kívül nem tud munkát végezni (állásidő), az előző háromhavi átlagbérnek legalább a 60%-a illeti meg térítésként, de egy-egy naptári évben legfeljebb 45 napig, viszont ez az összeg nem lehet kisebb az e törvény értelmében megállapított minimálbérnél.

## 117. szakasz

Ha a munka az illetékes állami szervnek vagy a munkáltató illetékes szervének a rendelete alapján szünetel, mert nincsenek meg azok a biztonsági, élet- és egészségvédelmi feltételek, amelyek a további munka során kizárnák a munkavállalók és más személyek életének és egészségének a veszélyeztetését, továbbá egyéb esetekben, a törvénnyel összhangban, a munkavállalót az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított összegben illeti meg bértérítés.

Az általános jogszabály és a munkaszerződés más olyan eseteket is megállapíthat, amikor a munkavállalót bértérítés illeti meg.

## **5. A költségtérítés**

### 118. szakasz

A munkavállaló az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban az alábbi költségeknek a megtérítésére jogosult:

- 1) a munkába járására a tömegközlekedési fuvardíj összegében,
- 2) a belföldi kiküldetés idejére,
- 3) a külföldi kiküldetés idejére, legalább a külön jogszabályban megállapított összegig,
- 4) a munkáltató telephelyén kívül végzett munka és tartózkodás során a szállás és étkezés költségeire, ha a munkáltató nem biztosított neki ingyenes szállást és étkezést,
- 5) a munkaközi étkezésre,
- 6) a rendes szabadságra.

## **6. Egyéb járandóságok**

### 119. szakasz

A munkáltató az általános jogszabállyal összhangban köteles kifizetni:

- 1) a nyugdíjba vonuló munkavállaló végkielégítését – legalább három átlagbér összegében,
- 2) a temetési költségeket a munkavállalónak, ha közeli hozzátartozója hal meg, illetve a közeli hozzátartozóknak, ha a munkavállaló hal meg,
- 3) a munkavállaló kártérítését, ha üzemi balesetet szenved, vagy foglalkozási betegségben megbetegszik.

A munkáltató a munkavállaló legfeljebb 15 éves gyermekeit megajándékozhatja karácsonyra és újévre – az ajándék értéke nem haladhatja meg a polgárok jövedelmi adóját szabályozó törvényben előírt, nem adóköteles összeget.

Az 1. bekezdés 1) pontja szerinti átlagbér a Szerb Köztársaságban elért, a köztársasági statisztikai szerv által közzétett legutóbbi átlagbér összege.

Az 1. bekezdés 2) pontja szerinti közeli hozzátartozó a munkavállaló házastársa és gyermeke.

A munkáltató a kiegészítő szociális védelem minőségének a fokozása érdekében kiegészítő nyugdíjbiztosítási díjat, kollektív baleset-biztosítást és súlyosabb betegségek, illetve sebészeti beavatkozások esetére kollektív biztosítást is fizethet.

#### 120. szakasz\*

Az általános jogszabály, illetve a munkaszerződés megállapíthatja az alábbi jogokat is:

- 1) jubileumi jutalom és szolidaritási segély,
- 2) és 3) *(hatályon kívül helyezve)*
- 4) egyéb járandóságok.

### **7. A munkabér és a bértérítés elszámolása**

#### 121. szakasz

A munkáltató a munkabér és a bértérítés kifizetésekor köteles elszámolást adni a munkavállalónak.

A munkáltató arra a hónapra is köteles elszámolást adni a munkavállalónak, amelyre nem fizette ki a munkabért, illetve a bértérítést.

A munkáltató a 2. bekezdés szerinti elszámoláshoz köteles azt az értesítést is mellékelni, hogy a munkabér, illetve a bértérítés kifizetése nem történt meg, és közölni ennek az okait.

A munkáltató a munkabérnek, illetve a bértérítésnek a 2. bekezdés szerinti elszámolását az előző hónapra vonatkozóan a hónap végéig köteles kiadni a munkavállalónak.

### **8. A munkabér és a bértérítés nyilvántartása**

#### 122. szakasz

A munkáltató köteles havi nyilvántartást vezetni a munkaberről és a bértérítésről.

A nyilvántartásnak adatokat kell tartalmaznia minden egyes munkavállaló munkabérééről, adóval és járulékokkal csökkentett munkabérééről és levonásairól.

A nyilvántartásban nem lehet kitöltetlen hely, törlés és utólagos bejegyzés.

A nyilvántartást az igazgató, illetve a vállalkozó vagy az általuk meghatalmazott munkavállaló hitelesíti.

A nyilvántartást a munkabérét, illetve bértérítését felvevő munkavállaló írja alá.

## **9. A munkabér és a bértérítés védelme**

### 123. szakasz

A munkáltató a törvényben megállapított esetekben csak jogerős bírósági határozat alapján vonhat le követelést a munkavállaló munkabéréből, vagy a munkavállaló hozzájárulásával.

A munkáltató jogerős bírósági határozat alapján és törvényben megállapított esetekben, ha törvény eltérően nem rendelkezik, legfeljebb a munkabér, illetve a bértérítés egyharmadát vonhatja le.

## **IX. A MUNKAVÁLLALÓK KÖVETELÉSEI CSŐDELJÁRÁS ESETÉN**

### 124. szakasz

A csődeljárás alatt levő munkáltatóval szemben a törvénnyel összhangban annak a munkavállalónak van joga fedezetlen követeléseinek (a továbbiakban: követelések) a kifizetésére, aki a csődeljárás megindításának a napján munkaviszonyban volt a munkáltatónál, továbbá annak a személynek, aki az e törvényben megállapított jogok érvényesítésének az időszakában volt munkaviszonyban a munkáltatónál.

Az 1. bekezdés szerinti jogok e törvénnyel összhangban érvényesíthetők, ha a kifizetés nem történt meg a csődeljárást szabályozó törvény szerint.

Ha az 1. bekezdés szerinti jogokat részben kifizették a csődeljárást szabályozó törvény szerint, a munkavállalót az e törvény szerinti jogok szintjéig megilleti a különbség.

### 125. szakasz

A munkavállaló jogosult az alábbiak kifizetésére:

- 1) munkabér és az egészségbiztosítási jogszabályok szerinti ideiglenes keresőképtelenség idején őt megillető bértérítés, amelyet a munkáltatónak ki kellett volna fizetnie e törvénnyel összhangban, a csődeljárás megindítását megelőző kilenc hónapra;
- 2) a csődnyitás naptári évében a munkáltató hibájából elmaradt rendes szabadság miatti kártérítés, ha a munkavállalót ez a jog a csődnyitás előtt megillette;
- 3) a csődnyitás naptári évében nyugdíjba vonulás miatt járó végkielégítés, ha a munkavállaló a nyugdíjjogosultságot a csődnyitás előtt érvényesítette;

- 4) a csődnyitás naptári évében meghozott bírósági határozat szerinti kártérítés üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatt, ha ez a határozat a csődnyitás előtt jogerőre emelkedett.

A munkavállaló arra is jogosult, hogy az 1. bekezdés 1) pontja szerinti kifizetések után a kötelező társadalombiztosítási jogszabályok értelmében a munkáltató befizesse a kötelező társadalombiztosítási járulékokat is.

#### 126. szakasz

A 125. szakasz 1. bekezdésének 1) pontja szerinti munkabért és bértérítést a minimálbér összegében kell kifizetni.

A 125. szakasz 1. bekezdésének 2) pontja szerinti, az elmaradt rendes szabadság miatt járó kártérítést a minimálbér összegében kell kifizetni.

A 125. szakasz 1. bekezdésének 3) pontja szerinti nyugdíjba vonulási végkielégítést a köztársaság gazdaságában elért átlagbér háromszoros összegében kell kifizetni.

A 125. szakasz 1. bekezdésének 4) pontja szerinti kártérítést a bírósági határozatban megállapított összegben kell kifizetni.

#### Szolidaritási alap létesítése

#### 127. szakasz

A 125. szakasz szerinti jogok érvényesítése érdekében szolidaritási alap (a továbbiakban: Alap) létesül.

Az Alap tevékenysége az e törvény szerinti követelések biztosítása és behajtása.

Az Alap jogi személy, közszolgálatként működik.

Az Alap székhelye Belgrád.

#### 128. szakasz

Az Alap megalapításához és működéséhez szükséges eszközöket a Szerb Köztársaság költségvetése biztosítja.

Az Alap működése a törvénnyel összhangban bejegyzésének napján kezdődik.

#### Az Alap szervei

#### 129. szakasz

Az Alap szervei a következők:

- 1) igazgatótanács,
- 2) felügyelőbizottság,
- 3) igazgató.

### 130. szakasz

Az Alap igazgatótanácsának hat tagja van: két tagja a kormányt, két-két tagja pedig a Szerb Köztársaság területére alapított reprezentatív szakszervezeteket, illetve reprezentatív munkáltatói egyesületeket képviseli.

Az Alap igazgatótanácsa minden tagjának van helyettese, aki távollétében helyettesíti.

Az Alap igazgatótanácsának a tagjait és taghelyetteseit a kormány nevezi ki négy évre, és pedig:

- 1) a kormány képviselőit a miniszter javaslatára;
- 2) a szakszervezetek és a munkáltatói egyesületek képviselőit a reprezentatív szakszervezeteknek, illetve a reprezentatív munkáltatói egyesületeknek, a Szociális Gazdasági Tanács tagjainak a javaslatára.

Az igazgatótanács a tagjai közül választ elnököt és elnökhelyettest.

### 131. szakasz

Az igazgatótanács munkamódját és a működésével kapcsolatos többi jelentős kérdést az Alap alapszabálya és általános jogszabálya szabályozza.

### 132. szakasz

Az igazgatótanács:

- 1) meghozza az Alap alapszabályát és általános jogszabályait, ha e törvény eltérően nem rendelkezik;
- 2) meghozza az Alap pénzügyi tervét, és elfogadja éves elszámolását;
- 3) kinevezi az Alap igazgatóját;
- 4) e törvénnyel és az Alap alapszabályával összhangban egyéb teendőket is ellát.

Az Alap alapszabályát, pénzügyi tervét és éves elszámolását, továbbá az Alap igazgatójának a kinevezéséről szóló határozatot a kormány hagyja jóvá.

Az Alap igazgatótanácsa legkésőbb folyó év március 31-éig beszámol a kormánynak az Alap előző évi gazdálkodásáról.

### 133. szakasz

Az Alap felügyelőbizottságának három tagja van: egy tag a kormányt, egy-egy pedig a Szerb Köztársaság területére alapított reprezentatív szakszervezeteket, illetve reprezentatív munkáltatói egyesületeket képviseli.

Az Alap felügyelőbizottsága minden tagjának van helyettese, aki távollétében helyettesíti.

Az Alap felügyelőbizottságának a tagjait és taghelyetteseit a kormány nevezi ki négy évre, és pedig:

- 1) a kormány képviselőit a miniszter javaslatára;
- 2) a szakszervezetek és a munkáltatói egyesületek képviselőit a reprezentatív szakszervezeteknek, illetve a reprezentatív munkáltatói egyesületeknek, a Szociális Gazdasági Tanács tagjainak a javaslatára.

A felügyelőbizottság a tagjai közül választ elnököt és elnökhelyettest.

#### 134. szakasz

A felügyelőbizottság:

- 1) ellenőrzi az Alap pénzügyvitelét,
- 2) betekint a törvénynek és más jogszabályoknak az Alap pénzügyvitelével kapcsolatos végrehajtásába;
- 3) betekint az igazgatótanács határozatainak a végrehajtásába,
- 4) e törvénnyel és az Alap alapszabályával összhangban egyéb teendőket is ellát.

Az Alap felügyelőbizottsága legkésőbb folyó év március 31-éig beszámol a kormánynak az Alap előző évi gazdálkodásáról.

#### 135. szakasz

Az Alap igazgatója:

- 1) megszervezi az Alap működését és gazdálkodását, felel az Alap működésének törvényességéért;
- 2) képviseli az Alapot, és a nevében eljár;
- 3) végrehajtja az igazgatótanács határozatait;
- 4) a kormány jóváhagyásával meghozza az Alap szervezetéről és munkaköri besorolásáról szóló jogszabályt;
- 5) irányítja az Alap munkavállalóinak a munkáját;
- 6) e törvénnyel és az Alap alapszabályával összhangban egyéb teendőket is ellát.

#### 136. szakasz

Az Alap adminisztratív és szakteendőit az Alap munkavállalói látják el.

Az 1. bekezdés szerinti munkavállalókra az állami szervezetben való munkaviszonyt szabályozó jogszabályok érvényesek.

#### Az Alap pénzelése

#### 137. szakasz

Az Alap bevételei a Szerb Köztársaság költségvetéséből és a törvénnyel összhangban más forrásokból erednek.

Az Alap eszközeit e törvénnyel összhangban kell felhasználni.

#### 138. szakasz

Ha az Alap bevételeinek és kiadásainak éves elszámolása megállapítja, hogy az Alap bevételei meghaladják a kiadásokat, a különbözetet be kell fizetni a Szerb Köztársaság költségvetési számlájára, és az aktív foglalkoztatási politika programjának a megvalósítására kell felosztani.

#### A munkavállalók jogérvényesítési eljárása

#### 139. szakasz

A 125. szakasz szerinti jogok érvényesítésére a munkavállaló kérelmére (a továbbiakban: kérelem) indul eljárás.

A kérelmet a csődeljárást szabályozó törvénnyel összhangban a követelésre való jogot megállapító jogerős határozat kézbesítésének a napjától számított 15 napon belül kell benyújtani az Alaphoz.

#### 140. szakasz

A kérelmet külön úrlapon kell benyújtani.

A munkavállalónak a kérelemhez a következőket kell mellékelnie:

- 1) munkaszerződés, illetve a munkaviszony-létesítés más okirata, ha pedig megszűnt a munkaviszony, a munkaviszony megszűnéséről szóló okirat;
- 2) a 125. szakasz 1. bekezdésének 1) pontja szerinti követelésre való jogot a csődeljárást szabályozó törvénnyel összhangban megállapító okirat;
- 3) a 125. szakasz 1. bekezdésének 2)–4) pontja szerinti követelés igazolása.

Az 1. bekezdés szerinti úrlap tartalmát és a munkavállaló által melléklendő többi dokumentumot a miniszter írja elő.

#### 141. szakasz

A csődgondnok, a munkáltató és a munkavállaló az Alap kérelmére 15 napon belül köteles eljuttatni az Alaphoz a 142. szakasz szerinti végzés meghozatala szempontjából fontos adatokat.

#### 142. szakasz

Az Alap igazgatótanácsa a kérelemről végzéssel dönt.

A végzés ellen az átvételét követő nyolc napon belül fellebbezés nyújtható be.

A fellebbezésről 30 napon belül a miniszter dönt.

A miniszter végzése végleges, és nem indítható ellene közigazgatási per.

#### 143. szakasz

A munkavállaló 125. szakasz szerinti követelési jogai elidegeníthetetlenek, személyesek és anyagi jellegűek.

#### 144. szakasz

A munkavállaló elveszíti a 125. szakasz szerinti jogát, ha:

- 1) a 125. szakasz szerinti követelését a 142. szakasz szerinti végzés végrehajtása előtt, legalább az e törvényben meghatározott összegben és időben kifizették;
- 2) a jogérvényesítési feltételek tekintetében valótlan adatokat közölt;
- 3) a kérelmet nem a 139. szakasz 2. és 3. bekezdése szerinti határidőben nyújtotta be.

Az indokolatlanul kapott eszközök visszafizetése

#### 145. szakasz

Az Alap köteles visszakövetelni a munkavállalótól a 125. és 126. szakasz értelmében kifizetett eszközöket a törvényes késedelmi kamattal és az eljárási költségekkel megnövelve, ha a munkavállaló a jogot valótlan és pontatlan adatok alapján szerezte, illetve ha nem értesítette az Alapot az e törvényben megállapított jogok megszerzését és érvényesítését befolyásoló tényekről, éspedig az eszközök visszaköveteléséhez alapul szolgáló tényeknek a tudomására jutásától számított egy éven belül.

A munkavállaló az eszközök visszafizetésére vonatkozó követelés kézhezvételét követő 30 napon belül köteles visszafizetni az eszközöket az Alap zsirószámlájára.

Törvényességi felügyelet

#### 146. szakasz

Az Alap működésének törvényességére az illetékes munkaügyi minisztérium (a továbbiakban: minisztérium) felügyel.

### X. A MUNKAVÁLLALÓK JOGAI A MUNKÁLTATÓ VÁLTOZÁSA ESETÉN

#### 147. szakasz

A munkáltatónak a törvénnyel összhangban való státuszváltozása, illetve megváltozása esetén a jogutód munkáltató a jogelőd munkáltatótól átveszi a változás napján érvényes általános jogszabályt és az összes munkaszerződést.

#### 148. szakasz

A jogelőd munkáltató köteles a jogutód munkáltatót átfogóan és a valóságnak megfelelően tájékoztatni az átadott általános jogszabályból és munkaszerződésekből eredő jogokról és kötelezettségekről.

#### 149. szakasz

A jogelőd munkáltató köteles írásban értesíteni a munkaszerződéseknek a jogutód munkáltatóra való átruházásáról mindazokat a munkavállalókat, akiknek a munkaszerződését átadja.

Ha a munkavállaló elutasítja a munkaszerződés átadását, vagy az 1. bekezdés szerinti értesítés átvételét követő öt munkanapon belül nem nyilatkozik, a jogelőd munkáltató felmondhatja a munkaszerződését.

#### 150. szakasz

A jogutód munkáltató köteles a munkáltató változását követően legalább egy évig alkalmazni a jogelőd munkáltató általános jogszabályát, kivéve, ha e határidő lejárt előtt:

- 1) lejár a jogelőd munkáltatónál kötött kollektív szerződés;
- 2) a jogutód munkáltatónál új kollektív szerződést kötnek.

#### 151. szakasz

A jogelőd és a jogutód munkáltató legalább 15 nappal a munkáltató megváltozása előtt köteles értesíteni a munkáltató reprezentatív szakszervezetét:

- 1) a munkáltató megváltozásának a napjáról vagy tervezett napjáról;
- 2) a munkáltató megváltozásának az okairól;
- 3) a munkáltató megváltozásának a munkavállalók helyzetére gyakorolt jogi, gazdasági és szociális következményeiről és a következményeket enyhítő intézkedésekről.

A jogelőd és a jogutód munkáltató köteles legalább 15 nappal a munkáltató megváltozása előtt a reprezentatív szakszervezettel együtt intézkedéseket tenni a munkavállalók helyzetére gyakorolt szociális és gazdasági következmények enyhítésére.

Ha a munkáltatónál nincs reprezentatív szakszervezet, a munkavállalók közvetlenül is értesíthetők az 1. bekezdés szerinti körülményekről.

#### 152. szakasz

A 147–151. szakasz rendelkezéseit a gazdasági társaság vagy más jogi személy tőkéje feletti tulajdonjog-változás esetén is alkalmazni kell.

### XI. A MUNKAERŐ-FELESLEG

#### 153. szakasz

A munkáltató köteles programot hozni a munkaerő-felesleg megoldására (a továbbiakban: program), ha megállapítja, hogy a technológiai, gazdasági vagy szervezési változások miatt az elkövetkező 30 napban megszűnik a határozatlan idejű munkaviszonyban levő munkavállalók munkája iránti igény, és az ilyen munkavállalók száma vagy aránya legalább:

- 1) 10 – ha a munkáltatónál 20-nál több, de 100-nál kevesebb munkavállaló van határozatlan idejű munkaviszonyban;
- 2) 10% – ha a munkáltatónál legalább 100, de legfeljebb 300 munkavállaló van határozatlan idejű munkaviszonyban;
- 3) 30 – ha a munkáltatónál több mint 300 munkavállaló van határozatlan idejű munkaviszonyban.

Programot kell hoznia a munkáltatónak akkor is, ha megállapítja, hogy az 1. bekezdés szerinti okokból 90 napon belül legalább 20 munkavállaló munkája iránt szűnik meg az igény, függetlenül attól, hogy hány munkavállalója van.

#### 154. szakasz

A munkáltató a program meghozatala előtt reprezentatív szakszervezetével és a köztársasági munkaközvetítő szervezettel együtt köteles megfelelő intézkedéseket tenni a munkaerő-felesleg új munkába állítása érdekében.

#### 155. szakasz

A programnak különösen a következőket kell tartalmaznia:

- 1) a munkavállalók munkája iránti igény megszűnésének az okait;
- 2) a munkáltatónál levő munkavállalók összlétszámát;
- 3) a munkaerő-feleslegbe tartozó munkavállalók számát, szakképesítési összetételét, életkorát, biztosítási idejét és az általuk ellátott teendőket;
- 4) a munkaerő-felesleg megállapításának az ismérveit;
- 5) a foglalkoztatási intézkedéseket: áthelyezés más teendőkre, más munkáltatónál való munka, átképzés és továbbképzés, nem teljes, de a fél munkaidőnél nem rövidebb munkaidő, más intézkedések;
- 6) a munkaerő-felesleg szociális és gazdasági helyzetének a megoldására szolgáló eszközöket;
- 7) a munkaszerződés felmondásának határidejét.

A munkáltató a program javaslatát a véglegesítését követő nyolc napon belül köteles eljuttatni a 154. szakasz szerinti szakszervezetnek és a köztársasági munkaközvetítő szervezetnek véleményezés végett.

A programot az igazgatótanács hozza meg, ha pedig a munkáltatónál nincs igazgatótanács, akkor az igazgató, illetve a vállalkozó.

#### 156. szakasz

A 154. szakasz szerinti szakszervezet a programjavaslatot a kézhezvételét követő 15 napon belül köteles véleményezni.

A köztársasági munkaközvetítő szervezet az 1. bekezdés szerinti határidőben köteles eljuttatni a munkáltatóhoz azoknak az intézkedéseknek a javaslatát, amelyek révén megakadályozható vagy a lehető legkisebb mértékűre csökkenthető a munkaszerződések felmondása, illetve biztosítható a munkaerő-felesleg átképzése, továbbképzése, személyes munkája vagy új munkába állításának más lehetősége.

A munkáltató köteles megvitatni és figyelembe venni a köztársasági munkaközvetítő szervezet javaslatait és a szakszervezet véleményét, és nyolc napon belül értesíteni őket álláspontjáról.

#### 157. szakasz

A munkaerő-felesleg megállapításának nem lehet ismérve a munkavállaló ideiglenes keresőképtelenség, terhesség, szülési, gyermekgondozási vagy gyermekápolási szabadság miatti távolléte.

#### 158. szakasz

A munkáltató a munkaszerződésnek a 179. szakasz 9) pontja értelmében való felmondása előtt köteles kifizetni a munkavállalónak az általános jogszabályban vagy a munkaszerződésben megállapított végkielégítés összegét.

Az 1. bekezdés szerinti végkielégítés nem lehet kevesebb a munkavállaló munkaviszonyban eltöltött első tíz éve minden egyes munkaviszonyban töltött teljes évére a munkabér egyharmadának összegénél és a munkaviszonyban eltöltött több mint tíz éve után minden egyes következő teljes munkaévre a munkabér egynegyedének összegénél.

#### 159. szakasz

A 158. szakasz értelmében munkabérnek a végkielégítés kifizetését megelőző három hónapban a munkavállalónak kifizetett havi bérek átlaga tekintendő.

#### 160. szakasz

Az a munkavállaló, akinek a munkáltató a 158. szakasz szerinti végkielégítés kifizetését követően felmondja a munkaszerződését a munkája iránti igény megszűnése miatt, a foglalkoztatási jogszabályokkal összhangban érvényesíti térítésre, rokkantsági és nyugdíjbiztosításra, továbbá egészségvédelemre való jogát.

## XII. A KONKURENCIA TILALMA

#### 161. szakasz

A munkaszerződés kijelölheti azokat a teendőket, amelyeket a munkavállaló az öt munkaviszonyban alkalmazó munkáltató hozzájárulása nélkül nem láthat el sem saját nevében és saját számlájára, sem pedig más jogi vagy természetes személy nevében és számlájára (a továbbiakban: a konkurencia tilalma).

A konkurencia tilalma csak akkor állapítható meg, ha a munkavállaló a munkáltatónál való munkája során új, különösen fontos technológiai ismeretekhez, széles körű üzleti ismeretséghez vagy fontos üzleti információkhoz és titkokhoz juthat.

Az általános jogszabály és a munkaszerződés a tilalommal érintett teendő jellegétől függően a konkurencia tilalmának területi hatályát is megállapítja.

Ha a munkavállaló megszegi a konkurencia tilalmát, a munkáltató kártérítést követelhet tőle.

#### 162. szakasz

A munkáltató és a munkavállaló a konkurencia 161. szakasz szerinti tilalmának a feltételeit a munkaviszony megszűntének az esetére is munkaszerződésbe foglalhatja, de a tilalom legfeljebb a munkaviszony megszűntét követő két évig lehet érvényes.

Az 1. bekezdés szerinti konkurencia-tilalmat nem kell alkalmazni, ha a munkáltató a munkavállalóval kötött munkaszerződésben kötelezi magát a szerződésben foglalt térítés kifizetésére.

### XIII. KÁRTÉRÍTÉS

#### 163. szakasz

A munkavállaló a törvénnyel összhangban felel a munkáltatónak a munkán vagy a munkával kapcsolatban szándékosan vagy vétkes gondatlanságból okozott kárért.

Ha a kárt több munkavállaló okozza, minden munkavállaló az általa okozott kárért felel.

Ha a 2. bekezdés szerinti esetben nem állapítható meg, hogy kit mekkora felelősség terhel, a munkavállalók egyaránt felelősek, és egyforma kártérítést fizetnek.

Ha a kárt több munkavállaló okozta előre megfontolt szándékkal elkövetett bűncselekmény révén, egyetemes kötelezésnek van helye.

A károkozás tényét, a kár nagyságát, a károkozás körülményeit, a kár okozóját és a kártérítés módját a munkáltató állapítja meg az általános jogszabállyal, illetve a munkaszerződéssel összhangban.

Ha a kártérítésre nem kerül sor az 5. bekezdés értelmében, a kárról az illetékes bíróság dönt.

Ha a munkavállaló a munkán vagy a munkával kapcsolatban szándékosan vagy vétkes gondatlanságból harmadik személynek okoz kárt, és azt a munkáltató megtéríti, köteles a munkáltatónak megtéríteni a kifizetett kártérítést.

#### 164. szakasz

Ha a munkavállaló a munkán vagy a munkával kapcsolatban sérülést vagy kárt szenved, a munkáltató a törvénnyel és az általános jogszabállyal összhangban köteles megtéríteni neki a kárt.

### XIV. A MUNKAVÁLLALÓ ELMOZDÍTÁSA A MUNKÁBÓL (ÁLLÁSBÓL FELFÜGGESZTÉS)

#### 165. szakasz

A munkavállaló ideiglenesen elmozdítható a munkából, ha:

- 1) a munkán vagy a munkával kapcsolatban elkövetett bűncselekmény miatt büntetőeljárás indul ellene, vagy ha az általános jogszabályban vagy a munkaszerződésben foglalt munkakötelezettségét úgy szegi meg, hogy nagyobb értékű vagyont veszélyeztet;
- 2) a munkakötelezettség-szegés, illetve a munkafegyelem-szegés jellege vagy a munkavállaló magatartása olyan, hogy nem folytathatja tovább munkáját a munkáltatónál a 180. szakasz 1. bekezdése és a 181. szakasz 2. bekezdése szerinti határidő lejárta előtt.

#### 166. szakasz

Az őrizetbe vett munkavállalót az őrizetbe vétel napjától az őrizet egész tartamára el kell mozdítani a munkából.

## 167. szakasz

A 165. szakasz szerinti ideiglenes elmozdítás legfeljebb három hónapig tarthat, s a munkáltatónak ez idő leteltével vagy vissza kell vennie a munkavállalót, vagy – ha megvannak a 179. szakasz 2)–4) pontja szerinti indokolt okok – fel kell neki mondania.

## 168. szakasz

Ha a 165. és a 166. szakasz értelmében ideiglenesen elmozdították a munkából, a munkavállalót az alaplábér egynegyede, ha pedig családfenntartó, az alaplábér egyharmada illeti meg térítésként.

Ha a munkából való ideiglenes elmozdítás a 166. szakasz értelmében következett be, a térítést az őrizetet elrendelő szerv terhére kell kifizetni.

## 169. szakasz

A munkavállalót a munkából a 165. és a 166. szakasz értelmében való ideiglenes elmozdítás idejére a 168. szakasz értelmében kapott térítés összege és az alaplábér teljes összege közötti különbséget illeti meg, ha

- 1) az ellene folytatott büntetőeljárást jogerős döntéssel megszüntetik, vagy ha jogerős döntés felmenti a vád alól, vagy ha az ellene emelt vádat elvetették, de nem illetéktelenség miatt,
- 2) munkaviszonya nem szűnik meg a 179. szakasz 2)–4) pontja értelmében.

## 170. szakasz

A munkáltató a 179. szakasz 2) és 3) pontja szerinti munkakötelezettség-szegés vagy a munkafegyelem elhanyagolása esetén a munkaszerződés felmondása helyett intézkedésként ideiglenesen eltávolíthatja a munkavállalót a munkából bértérítés nélkül, ha úgy véli, hogy vannak enyhítő körülmények, vagy ha a munkakötelezettség vagy a munkafegyelem megsértése nem olyan jellegű, hogy a munkavállaló munkaviszonyát meg kellene szüntetni.

Az 1. bekezdés szerinti intézkedés időtartama egy–három munkanap lehet.

## XV. A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

### 1. A szerződéses munkafeltételek módosítása

## 171. szakasz

A munkáltató felkínálhatja a munkavállalónak a szerződéses munkafeltételek megváltoztatását (a továbbiakban: szerződésfüggelék):

- 1) más megfelelő munkára való áthelyezése végett, a munkafolyamat és a munkaszervezés igényei miatt;
- 2) azonos munkáltató más munkahelyén való munkára történő áthelyezése végett, a 173. szakasszal összhangban;
- 3) megfelelő munka végzésére más munkáltatóhoz való áthelyezése végett, a 174. szakasszal összhangban;

- 4) ha a munkavállaló munkaerő-felesleg, és biztosította számára a 155. szakasz 1. bekezdésének 5) pontja szerinti jogérvényesítést;
- 5) a 33. szakasz 1. bekezdésének 10), 11) és 12) pontja szerint;
- 6) az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított egyéb esetekben.

Az 1. bekezdés 1) és 3) pontja értelmében megfelelő munkának az a munka tekintendő, amelynek a végzéséhez ugyanolyan fajtájú és fokú szakképesítésre van szükség, mint amilyent a munkaszerződés megszabott.

#### 172. szakasz

A munkáltató a felkínált szerződésfüggelékhez köteles írásos indokolást csatolni a munkavállaló számára, megszabni, hogy a munkavállalónak milyen határidőben kell választ adnia, és közölni, hogy az elutasítás milyen következményekkel járhat.

A munkavállaló köteles nyilatkozni a felkínált szerződésfüggelékről a munkáltató által megszabott határidőben, mely nem lehet rövidebb nyolc munkanapnál.

Ha nem nyilatkozik a 2. bekezdés szerinti határidőben, úgy tekintendő, hogy a munkavállaló elutasította a szerződésfüggelékét.

Azzal, hogy elfogadja a szerződésfüggelékét, a munkavállaló nem veszíti el azt a jogát, hogy az illetékes bíróság előtt elvitassa a szerződés törvényességét.

### 2. Áthelyezés másik munkahelyre

#### 173. szakasz

A munkavállaló akkor helyezhető át másik munkahelyre, ha:

- 1) a munkáltató tevékenysége olyan jellegű, hogy a munka a munkáltató székhelyén, illetve szervezeti egységén kívül (is) folyik;
- 2) a munkavállaló munkavégzési helye és az áthelyezés szerinti hely között 50 km-nél kisebb a távolság, és meg van szervezve a rendszeres szállítás, mely lehetővé teszi, hogy a munkavállaló idejében érkezzen a munkára és haza, s ha az útiköltséget megtérítik neki a tömegközlekedési fuvardíj összegében.

A munkavállaló másik munkahelyre az 1. bekezdésben említett esetektől eltérően csak beleegyezésével helyezhető át.

### 3. Áthelyezés másik munkáltatóhoz

#### 174. szakasz

A munkavállaló ideiglenesen másik munkáltatónál való megfelelő munkára is áthelyezhető, ha ideiglenesen megszűnt a munkája iránti igény, ha az üzlethelyiséget bérbe adták, vagy ha szerződést kötöttek az üzleti együttműködésről, mindaddig, míg az áthelyezés okai fennállnak, de legfeljebb egy évig.

A munkavállaló az 1. bekezdés szerinti, illetve az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított egyéb esetekben beleegyezésével egy évnél hosszabb időre is áthelyezhető másik munkáltatóhoz, míg az áthelyezés okai fennállnak.

A munkavállaló az 1. bekezdés értelmében akkor helyezhető át ideiglenesen másik munkahelyre, ha megvannak a 173. szakasz 1. bekezdésének 2) pontja szerinti feltételek.

A munkavállaló az ideiglenesen őt alkalmazó munkáltatóval határozott időre szóló munkaszerződést köt.

A munkaszerződés nem csökkentheti a munkavállalónak az őt áthelyező munkáltatónál biztosított jogait.

A munkavállaló az ideiglenes áthelyezés idejének lejártával visszamehet dolgozni korábbi munkáltatójához.

## XVI. A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE

### 1. A munkaviszony megszűnésének okai

#### 175. szakasz

A munkaviszony megszűnik:

- 1) a határozott idő lejártával,
- 2) ha a munkavállaló betölti 65. életévét, és legalább 15 év biztosítási ideje van, hacsak a munkáltató és a munkavállaló eltérően nem egyezik meg,
- 3) a munkavállaló és a munkáltató közös megegyezésével,
- 4) ha a munkáltató vagy a munkavállaló felmondja a munkaszerződést,
- 5) a 18 éven aluli munkavállaló szülőjének vagy gyámjának a kérésére,
- 6) a munkavállaló halálával,
- 7) törvényben megállapított egyéb esetekben.

#### 176. szakasz

A munkavállaló munkaviszonya saját akaratától és a munkáltató akaratától függetlenül megszűnik, ha:

- 1) a törvényben előírt módon megállapítják, hogy teljesen munkaképtelenné vált – a munkaképesség elvesztéséről szóló jogerős végzés kézbesítésének napján,
- 2) törvényrendelet, bíróság vagy egyéb szerv jogerős határozata megtiltja számára bizonyos teendők ellátását, más munkavégzésre viszont nem osztható be – a jogerős határozat kézbesítésének napján,
- 3) börtönbüntetés letöltése miatt hat hónapnál tovább távol lesz munkahelyéről – a büntetés kezdőnapján,
- 4) hat hónapnál hosszabb tartamú biztonsági, nevelő- vagy védőintézkedés sújtja, s emiatt nem jelenhet meg munkahelyén – az intézkedés alkalmazásának kezdőnapján,
- 5) a munkáltató működése megszűnik, a törvénnyel összhangban.

### 2. A munkaviszony közös megegyezésen alapuló megszüntetése

## 177. szakasz

A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján szűnhet meg.

A megállapodás aláírása előtt a munkáltató köteles a munkavállalót írásban értesíteni a munkanélküliség esetén való jogérvényesítésben várható következményekről.

### **3. A munkavállaló felmondása**

## 178. szakasz

A munkavállaló felmondással megszüntetheti munkaviszonyát.

A munkavállaló írásban, legalább 15 nappal az általa a munkaviszony megszűnésének napjaként kijelölt nap előtt köteles benyújtani felmondását a munkáltatónál.

Ha a felmondást azért nyújtja be, mert a munkáltató megsértette a törvényben, az általános jogszabályban és a munkaszerződésben meghatározott kötelezettségeit, a munkavállalót a munkából eredő összes jog megilleti, mintha munkaviszonya jogellenesen szűnt volna meg.

### **4. A munkáltató felmondása**

## 179. szakasz

A munkáltató felmondhat a munkavállalónak, ha erre a munkavállaló képességeivel vagy magatartásával, illetve saját működésével összefüggő indokolt oka van, és pedig ha:

- 1) a munkavállaló nem végzi eredményesen munkáját, illetve nincs meg a munkavégzéshez szükséges tudása és képessége;
- 2) a munkavállaló önhibájából megsérti az általános jogszabályban vagy a munkaszerződésben meghatározott munkakötelezettségeit;
- 3) a munkavállaló fegyelmezetlen, illetve olyan a magatartása, hogy az kizárja a munkáltatónál való további munkáját;
- 4) a munkavállaló a munkahelyén vagy munkájával kapcsolatban bűncselekményt követ el;
- 5) a munkavállaló nem tér vissza a munkáltatóhoz az e törvény szerinti fizetés nélküli szabadságának vagy a munkaviszonya szünetelésének a leteltét követő 15 napon belül;
- 6) a munkavállaló visszaél a betegszabadságával;
- 7) a munkavállaló elutasítja a 171. szakasz 1. bekezdésének 1)–4) pontja szerinti szerződésfüggelék megkötését;
- 8) a munkavállaló elutasítja a munkaszerződés függelékének a 33. szakasz 1. bekezdésének 10) pontja értelmében való megkötését;
- 9) technológiai, gazdasági vagy szervezési változások miatt megszűnik a munkaigény.

## 180. szakasz

A munkáltató a szerződésnek a 179. szakasz 1)–6) pontja szerinti felmondása előtt köteles a munkavállalót írásban figyelmeztetni, hogy van oka a munkaszerződés felmondására, és legalább öt munkanapos határidőt szabni neki, hogy nyilatkozzon a figyelmeztetés állításaival kapcsolatban.

A munkáltató az 1. bekezdés szerinti figyelmeztetésben köteles feltüntetni a felmondás alapját, azokat a tényeket és bizonyítékokat, amelyek arra utalnak, hogy megvannak a felmondás feltételei, és a nyilatkozásra megszabott határidőt.

Ha vannak enyhítő körülmények, vagy ha a munkakötelezettség vagy a munkafegyelem megszegésének jellege nem elegendő ok a munkaszerződés felmondásához, a munkáltató a figyelmeztetésben értesítheti a munkavállalót, hogy újbóli figyelmeztetés nélkül fel fogja mondani a munkaszerződést, ha újra elkövet ugyanolyan vagy hasonló sérelmet.

#### 181. szakasz

A munkáltató a 180. szakasz szerinti figyelmeztetést köteles annak a szakszervezetnek is megküldeni, amelynek a munkavállaló tagja.

A szakszervezet a figyelmeztetéssel kapcsolatos véleményét öt munkanapon belül köteles közölni.

#### 182. szakasz

Ha a munkáltató a 179. szakasz 9) pontja szerinti eset miatt mondott fel a munkavállalónak, ugyanarra a munkavégzésre a munkaviszony megszüntetését követő hat hónapon belül nem alkalmazhat másik munkavállalót.

Ha az 1. bekezdés szerinti határidő letelte előtt újra szükség mutatkozik ugyanazoknak a teendőknek az ellátására, munkaszerződés-kötéskor az a munkavállaló részesül előnyben, akinek megszűnt a munkaviszonya.

#### 183. szakasz

A 179. szakasz értelmében nem lehet indokolt felmondási ok:

- 1) a betegség, üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatti ideiglenes keresőképtelenség;
- 2) a szülési szabadság, a gyermekgondozási vagy a gyermekápolási szabadság;
- 3) a sorkatonai szolgálat vagy a megszakadt katonai szolgálat folytatása;
- 4) a politikai szervezetben, szakszervezetben való tagság, a munkavállaló neme, nyelve, nemzetisége, származása, vallása, politikai vagy más meggyőződése vagy más egyéni sajátossága;
- 5) a munkavállalók képviselőjeként való ténykedés, e törvénnyel összhangban;
- 6) az, ha a munkavállaló a szakszervezethez vagy a munkaviszonyból eredő jogok védelmére illetékes szervhez fordul a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban.

### 4. Eljárás felmondás esetén

- 1) Elévülési idő

#### 184. szakasz

A munkáltató a 179. szakasz 1), 2) 3), 5) és 6) pontja szerinti esetben a felmondás alapjául szolgáló tényeknek a tudomására jutásától számított három hónapon, illetve a felmondás alapjául szolgáló eset bekövetkeztétől számított hat hónapon belül mondhat fel a munkavállalónak.

A munkáltató a 179. szakasz 4) pontja szerinti esetben legfeljebb a bűncselekmény törvényes elévülési idejéig mondhat fel a munkavállalónak.

## 2) A felmondás kézbesítése

### 185. szakasz

A felmondást végzés formájában írásba kell foglalni, s kötelező követelménye az indokolás és a jogorvoslati utasítás.

A végzést a munkáltató helyiségeiben, illetve a munkavállaló tartózkodási vagy lakóhelyi címén személyesen a munkavállalónak kell kézbesíteni.

Ha a munkáltató nem tudta a 2. bekezdés értelmében kézbesíteni a munkavállalónak a végzést, köteles erről írásos feljegyzést készíteni.

A 3. bekezdés szerinti esetben a végzést a munkáltató hirdetőtábláján kell közzétenni, és nyolc nap múltán kézbesítettnek tekintendő.

A munkavállaló munkaviszonya a végzés kézbesítésének a napján szűnik meg, kivéve, ha e törvény vagy maga a végzés nem szab meg más időpontot.

A munkavállaló a végzés kézhezvételét követő napon köteles írásban értesíteni a munkáltatót, ha a vitát a 194. szakasz értelmében döntőbíró elé kívánja vinni.

## 3) A munkabér és a bértérítés kötelező kifizetése

### 186. szakasz

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyának a megszűnésekor köteles kifizetni a munkavállalónak az általános jogszabály és a munkaszerződés alapján a munkaviszony megszűnésének napjáig megvalósított kifizetetlen munkabért, bértérítést és egyéb járandóságot.

A munkáltató az 1. bekezdés szerinti kötelezettségének legkésőbb a munkaviszony megszűnésének napját követő 30 napon belül köteles eleget tenni.

## **6. A munkaszerződés felmondásától való külön védelem**

### 187. szakasz

A munkáltató nem mondhatja fel a munkaszerződést, ha a munkavállaló terhes, szülési, gyermekgondozási vagy gyermekápolási szabadságon van.

Ha az 1. bekezdés szerinti munkavállaló határozott időre szóló munkaviszonyt létesített, a határozott idő leteltével megszűnhet a munkaviszonya.

## 188. szakasz

A munkáltató a munkavállalók képviselőjének a munkaszerződését nem mondhatja fel, míg ő ezt a funkciót látja el, illetve a funkció megszűntét követő egy évig, és kedvezőtlenebb helyzetbe sem juttathatja, ha a munkavállalók képviselője a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban jár el, s ha ez a munkavállaló:

- 1) a munkavállalók tanácsának a tagja, illetve a munkavállalóknak a képviselője a munkáltató igazgatótanácsában és felügyelőbizottságában;
- 2) a munkáltatónál működő szakszervezet elnöke;
- 3) kinevezett vagy megválasztott szakszervezeti képviselő.

Ha a munkavállalók 1. bekezdés szerinti képviselője nem a törvénnyel, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban jár el, a munkáltató felmondhat neki.

Az 1. bekezdés 3) pontja szerint védelmet élvező szakszervezeti képviselők számát a kollektív szerződés, illetve a szakszervezet és a munkáltató megállapodása határozza meg, attól függően, hogy a munkáltatónál hány tagja van a szakszervezetnek.

A munkáltató a minisztérium jóváhagyásával felmondhat a munkavállalók 1. bekezdés szerinti képviselőjének, ha elutasítja a 171. szakasz 1. bekezdésének 4) pontja szerint felkínált munkát.

### **7. Felmondási idő és pénzbeli térítés**

## 189. szakasz

Ha a munkavállalónak a 179. szakasz 1) pontja értelmében azért mondtak fel, mert nem mutatja fel az elvárt munkaeredményt, illetve mert nincs meg a kellő tudása és képessége, joga és kötelessége, hogy teljes biztosítási idejétől függően legalább egy, legfeljebb három hónapig tovább dolgozzon (a továbbiakban: felmondási idő), éspedig:

- 1) egy hónapig, ha legfeljebb 10 év biztosítási ideje van;
- 2) két hónapig, ha 10–20 év biztosítási ideje van;
- 3) három hónapig, ha több mint 20 év biztosítási ideje van.

A felmondási idő kezdőnapja a felmondást tartalmazó végzés kézhezvételét követő nap.

A munkavállaló a 192. szakasz szerinti illetékes szervvel való megállapodás alapján a felmondási idő lejárta előtt is abbahagyhatja a munkát, azzal, hogy erre az időre az általános jogszabályban és a munkaszerződésben megállapított összegű bértérítés illeti meg.

Ha a munkavállalót katonai gyakorlatra, illetve a megszakadt sorkatonai szolgálat befejezésére hívják, vagy ha ideiglenesen keresőképtelenné válik, míg a munkán kellene maradnia, kérésére ez az időmenet leállítható, és a gyakorlatról, a sorkatonai szolgálatról való visszatéréskor, illetve az ideiglenes keresőképtelenség elmúltával indul újra.

## 190. szakasz

*(hatályon kívül helyezve)*

### **8. A jogellenes felmondás**

## 191. szakasz

Ha a bíróság jogerős határozatban mondja ki, hogy a munkavállalónak jogellenesen szűnt meg a munkaviszonya, a munkavállaló visszatérhet a munkahelyére, ha így kívánja.

Azonkívül, hogy visszaveszi dolgozni, a munkáltató a munkavállalónak köteles kártérítést fizetni, mely egyenlő a munkavállalót a törvény, az általános jogszabály és a munkaszerződés értelmében megillető és elmaradt munkabér, illetve egyéb járandóságok összegével, továbbá befizetni a kötelező társadalombiztosítási járulékokat.

A kártérítés csökken azzal az összeggel, amelyet a munkavállaló munkaviszonyának megszűntét követően bármilyen munka alapján megvalósított.

Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkavállalónak törvényellenesen szűnt meg a munkaviszonya, a munkavállaló viszont nem követeli a munkára való visszatérést, kérésére a bíróság kötelezi a munkáltatót, hogy fizessen a munkavállalónak kártérítést. Ez a kártérítés legfeljebb annak a munkabérnek a 18-szoros összege lehet, amelyet a munkavállaló akkor kapott volna, ha dolgozik, s a munkavállaló munkaviszonyban töltött idejétől és életkorától, továbbá az általa eltartott családtagok számától függ.

A bíróság a 4. bekezdés szerinti határozatot a munkáltató kérésére is meghozhatja, ha a körülmények indokoltan arra utalnak, hogy a munkaviszony folytatása minden körülmény és mindkét szerződő fél érdekeinek a figyelembevételével lehetetlen, azzal, hogy ilyenkor a munkavállalót megillető kártérítés a 4. bekezdés szerint megállapított összeg kétszerese.

A munkáltató és a munkavállaló a 4. és 5. bekezdés szerinti kérelmet a bírósági főtárgyalás befejezéséig nyújthatja be.

## XVII. A MUNKAVÁLLALÓI JOGOK GYAKORLÁSA ÉS VÉDELME

### 192. szakasz

A munkaviszonyból eredő jogokról, kötelezettségekről és felelősségről az alábbiak döntenek:

- 1) jogi személynél – az igazgató vagy az általa meghatalmazott munkavállaló;
- 2) a nem jogi személyiségű munkáltatónál – a vállalkozó vagy az általa meghatalmazott személy.

Az 1. bekezdés szerinti meghatalmazást írásba kell foglalni.

### 193. szakasz

A munkavállalónak a jogaival, kötelezettségeivel és felelősségével kapcsolatos végzéseket írásban kell kézbesíteni, és indokolást, továbbá jogorvoslati utasítást kell tartalmazniuk., kivéve a 172. szakasz szerinti esetben.

A 185. szakasz 2–4. bekezdésének a rendelkezései az 1. bekezdés szerinti végzések kézbesítésére is érvényesek.

## Az egyes jogok védelme

### 194. szakasz

Az általános jogszabály és a munkaszerződés előírhatja a munkáltató és a munkavállaló vitás kérdéseinek a megegyezéssel megoldására irányuló eljárást.

A munkavállaló és a munkáltató a vitás kérdést döntőbíró elé tárhatja.

A döntőbíró a felek a vita tárgyában jártas szakértők közül egyetértésben jelölik ki.

A döntőbíró előtti eljárás megindításának a határideje a végzés kézbesítésének napjától számított három nap.

A döntőbíró a vitás kérdés eldöntésére vonatkozó kérelem benyújtását követő 10 napon belül köteles dönten.

Amíg a felmondás miatti eljárás a döntőbíró előtt folyik, a munkavállalónak szünetel a munkaviszonya.

Ha a döntőbíró az 5. bekezdés szerinti határidőben nem dönt, a felmondó végzés végrehajthatóvá válik.

A döntőbíró döntése végleges, és kötelező a munkáltató és a munkavállaló számára.

### 195. szakasz

A munkavállaló jogait sértő végzés ellen, vagy ha a munkavállaló jogának a sérelméről értesül, a munkavállaló vagy – ha a munkavállaló meghatalmazza – szakszervezetének képviselője pert indíthat az illetékes bíróság előtt.

A perindítás határideje a végzés kézbesítésétől, illetve a jogsérelemről való tudomásszerzéstől számított 90 nap.

A per az illetékes bíróság előtt a megindításától számított hat hónapon belül jogerősen lezárul.

A munkaviszonyból származó követelés elévülése

### 196. szakasz

A munkaviszonyból eredő összes pénzbeli követelés a keletkezésétől számított három év elteltével évül el.

## XVIII. KÜLÖN RENDELKEZÉSEK

### 1. Munkaviszony nélküli munka

#### 1) Időszakos és időnkénti munkák (idénymunkák)

### 197. szakasz

A munkáltató a természetüknél fogva naptári évenként legfeljebb 120 napig tartó munkák elvégzésére időszakos vagy időnkénti munkavégzési szerződést köthet:

- 1) munkanélküli személlyel;
- 2) nem teljes munkaidőben dolgozó személlyel a teljes munkaidőig;
- 3) öregségi nyugdíjassal.

Az 1. bekezdés szerinti szerződést írásban kell megkötöni.

#### 198. szakasz

A munkáltató az időszakos és időnkénti munkák végzésére ifjúsági vagy egyetemista szövetkezet 30 éven aluli tagjával is köthet szerződést.

#### 2) A munkavállalási szerződés

#### 199. szakasz

A munkáltató bizonyos személlyel munkavállalási szerződést köthet a működési körén kívül eső munkák elvégzésére: bizonyos tárgy önálló kidolgozására vagy javítására, illetve bizonyos fizikai vagy szellemi munka önálló elvégzésére.

Munkavállalási szerződés művészeti vagy művelődési tevékenységet folytató személlyel is köthető a törvénnyel összhangban.

A 2. bekezdés szerinti szerződésnek összhangban kell lennie az önálló művészeti és művelődési tevékenységet folytató személyek különös kollektív szerződésével, ha kötöttek ilyen kollektív szerződést.

Az 1. bekezdés szerinti szerződést írásban kell megkötöni.

#### 3) Képviselői vagy közvetítői szerződés

#### 200. szakasz

A munkáltató bizonyos személlyel képviselői vagy közvetítői teendők ellátására is köthet szerződést.

A képviselői vagy közvetítői szerződés a törvénnyel összhangban megállapítja a képviselésért vagy közvetítésért járó térítés jogát, továbbá a képviselői vagy közvetítői teendőket ellátó személy és a munkáltató egyéb kölcsönös jogait, kötelezettségeit és felelősségét.

Az 1. bekezdés szerinti szerződést írásban kell megkötöni.

#### 4) Szakmai képzési és továbbképzési szerződés

#### 201. szakasz

A munkáltató szakmai képzési és továbbképzési szerződést köthet:

- 1) munkanélküli személlyel a gyakornoki idő eltöltése és szakvizsgázás céljából, ha a törvény, illetve a szabályzat ezt külön feltételként irányozza elő az önálló szakmai munkához;
- 2) olyan személlyel, aki szeretné tovább képezni magát, és külön ismereteket és képességeket kíván elsajátítani szakmájában, illetve szakosításra készül, a továbbképzési, illetve a szakosítási programban meghatározott időre.

A munkáltató az 1. bekezdés szerinti személynek pénzbeli térítést és más jogokat biztosíthat a törvénnyel, az általános jogszabállyal vagy a szakmai képzési és továbbképzési szerződéssel összhangban.

A 2. bekezdés szerinti pénzbeli térítés e törvény értelmében nem tekintendő munkabérnek.

Az 1. bekezdés szerinti szerződést írásban kell megkötni.

#### 4) Kiegészítő munka

##### 202. szakasz

Az egy munkáltatónál teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló szerződést köthet a teljes munkaidőnek legfeljebb egyharmadát képező kiegészítő munkáról másik munkáltatóval.

A kiegészítő munkáról szóló szerződés a pénzbeli térítést, továbbá a munkán alapuló többi jogot és kötelezettséget állapítja meg.

Az 1. bekezdés szerinti szerződést írásban kell megkötni.

## 2. Személyes munkavégzés

##### 203. szakasz

Természetes személy önállóan, vállalkozóként folytathat tevékenységet a törvénnyel összhangban

## 3. A munkakönyv

##### 204. szakasz

A munkavállalónak munkakönyve van, melyet munkaviszony-létesítéskor átad a munkáltatónak.

A munkakönyv közokirat.

A munkakönyvet a községi közigazgatás adja ki.

A munkáltató köteles a munkavállalónak a munkaviszony megszűntének napján visszaadni a szabályosan kitöltött munkakönyvet.

A munkakönyvbe tilos a munkavállalóról negatív adatokat bejegyezni.

A munkakönyv tartalmát, az adatok bejegyzésének módját és a kiadott munkakönyvek nyilvántartásának a vezetési módját a miniszter írja elő.

## XIX. A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A MUNKÁLTATÓK SZERVEZETE

### 1. A munkavállalók tanácsa

#### 205. szakasz

Ha a munkáltató több mint 50 munkavállalót foglalkoztat, a munkavállalók a törvénnyel összhangban (üzemi) tanácsot alakíthatnak.

A munkavállalók tanácsa a törvényben és az általános jogszabályban megállapított módon és feltételekkel véleményezi a munkavállalók gazdasági és szociális jogait, és részt vesz az ezekről való döntéshozatalban.

### 2. A munkavállalók szakszervezete

#### 206. szakasz

A munkavállalók számára szavatolni kell a szakszervezeti szerveződés és tevékenykedés szabadságát – ehhez engedély nem kell, csak bejegyzés.

#### 207. szakasz

A munkavállaló belépési nyilatkozat aláírásával csatlakozik a szakszervezethez.

A munkáltató a szakszervezeti tag munkavállaló írásos nyilatkozata alapján köteles levonni a munkabéréből a szakszervezeti tagdíjat, és ezt az összeget befizetni a szakszervezet megfelelő számlájára.

#### 208. szakasz

A szakszervezet köteles eljuttatni a munkáltatónak a szakszervezetek nyilvántartásába való bejegyzésről szóló okiratot, továbbá a szakszervezeti elnöknek és a szakszervezeti szervek tagjainak a megválasztásáról szóló határozatot a bejegyzési végzés kézhezvételétől, illetve a szervek megválasztásának a napjától számított nyolc napon belül.

#### 209. szakasz

A szakszervezet jogosult arra, hogy a munkáltató tájékoztassa a munkavállalókat, azaz a szakszervezeti tagok helyzete szempontjából fontos gazdasági, munkaügyi és szociális kérdésekről.

#### 210. szakasz

A munkáltató a szakszervezet számára köteles biztosítani a szakszervezeti tevékenységhez szükséges technikai feltételeket és a helyet, továbbá a szükséges adatokhoz és információkhoz való hozzáférést.

A szakszervezeti tevékenységhez szükséges technikai és helyiségi feltételeket a kollektív szerződés vagy a munkáltató és a szakszervezet megállapodása határozza meg.

#### 211. szakasz

A szakszervezet meghatalmazott képviselőjének a kollektív szerződéssel vagy a munkáltató és a szakszervezet megállapodásával összhangban, a szakszervezeti tagok számával arányosan joga van fizetett távollétre szakszervezeti funkciójának betöltéséhez.

Ha nem kötöttek kollektív szerződést vagy az 1. bekezdés szerint megállapodást, a szakszervezet meghatalmazott képviselőjének a szakszervezeti funkció ellátása érdekében joga van:

- 1) havi 40 óra fizetett munkára, ha a szakszervezetnek legalább 200 tagja van, és még havi egy-egy órára minden további 100 tag után;
- 2) arányosan kevesebb fizetett órára, ha a szakszervezetnek 200-nál kevesebb tagja van.

A kollektív szerződés vagy az 1. bekezdés szerinti megállapodás megállapíthatja, hogy a szakszervezet meghatalmazott képviselője teljesen mentesül a munkaszerződése szerinti teendők ellátása alól.

Ha nem kötöttek kollektív szerződést vagy az 1. bekezdés szerint megállapodást, a szakszervezeti csoport elnökének és a szakszervezeti szerv tagjának a 2. bekezdés szerinti fizetett órák 50%-ára van joga.

#### 212. szakasz

A szakszervezetnek a kollektív tárgyalásokra meghatalmazott képviselője, illetve a kollektív tárgyalóbizottsági tagja a tárgyalások idejére fizetett távollétre jogosult.

#### 213. szakasz

A munkavállalónak a munkáltatóval való munkaügyi vitában a döntőbíró vagy a bíróság előtti képviselésével megbízott szakszervezeti képviselő a képviselés idején fizetett távollétre jogosult.

#### 214. szakasz

Annak a szakszervezeti képviselőnek, aki a 211–213. szakasz értelmében hiányzik a munkáról, az általános jogszabállyal és a munkaszerződéssel összhangban legalább az alapbér összegében jár bértérítés.

Az 1. bekezdés szerinti bértérítést a munkáltató fizeti.

### **3. A szakszervezet és a munkáltatói egyesület alapítása**

#### 215. szakasz

A 6. szakasz szerinti szakszervezet a szakszervezet általános jogszabályával összhangban alapítható.

#### 216. szakasz

Munkáltatói egyesületet olyan munkáltatók alapíthatnak, akik (amelyek) az adott ágazatban, csoportban, alcsoportban vagy tevékenységben, illetve az adott területi egység területén foglalkoztatott munkavállalók összlétszámának legalább 5%-át foglalkoztatják.

#### 217. szakasz

A szakszervezetet és a munkáltatói egyesületet a törvénnyel és más jogszabállyal összhangban be kell jegyezni.

A szakszervezetek és a munkáltatói egyesületek nyilvántartásába való bejegyzés módját a miniszter írja elő.

### **4. A szakszervezet reprezentativitása**

#### 218. szakasz

A szakszervezet akkor tekintendő reprezentatívnak, ha:

- 1) a szakszervezeti szerveződés és ténykedés szabadságának az elvei alapján jött létre és működik;
- 2) független az állami szervektől és a munkáltatótól;
- 3) főleg tagdíjakból és egyéb saját forrásokból pénzelik;
- 4) a belépési nyilatkozatok szerint megvan a 219. és 220. szakasz szerint szükséges számú tagja;
- 5) a törvénnyel és egyéb jogszabályokkal összhangban bejegyezték.

A reprezentativitásnak a tagok száma alapján való meghatározásakor az utolsóként aláírt belépési nyilatkozat van előnyben.

#### 219. szakasz

A munkáltatónál az a reprezentatív szakszervezet, amely eleget tesz a 218. szakasz szerinti feltételeknek, s amelybe a munkáltató összes munkavállalójának legalább 15%-a belépett.

A munkáltatónál reprezentatívnak tekintendő az ágazatnak, csoportnak, alcsoportnak vagy tevékenységnek az a szakszervezete is, amelybe a munkáltató munkavállalóinak legalább 15%-a közvetlenül belépett.

#### 220. szakasz

A Szerb Köztársaság, illetve a területi autonómiai vagy a helyi önkormányzati egység területére, illetve az ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre az a szakszervezet tekintendő reprezentatívnak, amely eleget tesz a 218. szakasz szerinti feltételeknek, és amelybe az adott ágazatban, csoportban, alcsoportban vagy tevékenységben, illetve az adott területen foglalkoztatottaknak legalább 10%-a belépett.

## **5. A munkáltatói egyesület reprezentativitása**

### 221. szakasz

A munkáltatói egyesület akkor tekintendő reprezentatívnak, ha:

- 1) a törvénnyel összhangban be van jegyezve;
- 2) a munkáltatói egyesületbe belépett munkáltatóknál megvan a 222. szakasz szerint szükséges munkavállalók száma.

### 222. szakasz

E törvény értelmében reprezentatív munkáltatói egyesületnek az a munkáltatói egyesület tekintendő, amelybe az adott ágazat, csoport, alcsoport vagy tevékenység, illetve az adott területi egység összes munkáltatójának legalább 10%-a belépett, s ha ezek a munkáltatók az adott ágazat, csoport, alcsoport vagy tevékenység, illetve az adott területi egység összes munkavállalójának legalább 15%-át foglalkoztatják.

## **6. A szakszervezet és a munkáltatói egyesület reprezentativitásának a megállapítása**

- 1) A reprezentativitás megállapítására illetékes szerv

### 223. szakasz

A szakszervezet reprezentativitását a munkáltatónál a munkáltató állapítja meg az érdekelt szakszervezetek képviselőinek jelenlétében, a törvénnyel összhangban.

A szakszervezet kérheti, hogy a szakszervezetek és a munkáltatói egyesületek reprezentativitását megállapító bizottság (a továbbiakban: bizottság) állapítsa meg reprezentativitását, ha:

- 1) a kérelem benyújtását követő 15 napon belül nem állapították meg a reprezentativitását az 1. bekezdés értelmében;
- 2) úgy véli, hogy reprezentativitását nem e törvénnyel összhangban állapították meg.

### 224. szakasz

A szakszervezet reprezentativitását a Szerb Köztársaság, illetve a területi autonómiai vagy helyi önkormányzati egység területére, továbbá az ágazatban, csoportban, alcsoportban vagy tevékenységben, valamint a munkáltatói egyesület reprezentativitását e törvénnyel összhangban, a bizottság javaslatára a miniszter állapítja meg.

### 225. szakasz

A bizottságot a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatói egyesületek három-három képviselője alkotja, akiket négy évre neveznek ki.

A kormány képviselőit a miniszter javaslatára a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatói egyesületek képviselőit pedig a szakszervezetek és a munkáltatói egyesületek, a Szociális Gazdasági Tanács tagjai nevezik ki.

A bizottság adminisztratív és szakmai teendőit a minisztérium látja el.

## 2) Kérelem a reprezentativitás megállapítására

### 226. szakasz

A reprezentativitásnak a 223. szakasz 1. bekezdése szerinti megállapítása iránti kérelmet (a továbbiakban: kérelem) a szakszervezet a munkáltatóhoz nyújtja be.

A kérelemhez csatolni kell a 218. szakasz 1. bekezdésének 4) és 5) pontja, illetve a 219. szakasz szerinti reprezentativitási feltételek kielégítésének a bizonyítékait.

### 227. szakasz

A reprezentativitásnak a 223. szakasz 2. bekezdése és a 224. szakasz szerinti megállapítása iránti kérelmet a szakszervezet, illetve a munkáltatói egyesület a bizottsághoz nyújtja be.

A kérelemhez csatolni kell a 218. szakasz 1. bekezdésének 4) és 5) pontja, illetve a 219–222. szakasz szerinti reprezentativitási feltételek kielégítésének a bizonyítékait, munkáltatónál levő szakszervezet esetében pedig a 223. szakasz 2. bekezdése szerinti feltételek meglétének a bizonyítékát is.

A kérelemhez mellékelni kell a szakszervezet, illetve a munkáltatói egyesület képviselésére és a nevében való eljárásra meghatalmazott személy nyilatkozatát is a tagok számáról.

Az adott területi egység területén, az ágazatban, a csoportban, alcsoportban vagy tevékenységben levő munkavállalók és munkáltatók összlétszámát az illetékes statisztikai szerv, illetve a megfelelő nyilvántartást vezető más szerv adatai alapján kell megállapítani.

A munkáltató munkavállalóinak az összlétszámát a munkáltató tanúsítványa alapján kell megállapítani.

A munkáltató a szakszervezet kérésére köteles kiadni a munkavállalók számáról szóló tanúsítványt.

## 3) Eljárás a kérelem alapján

### 228. szakasz

A munkáltatónál a szakszervezet reprezentativitásának a megállapítására indított eljárásban a munkáltatónál alapított szakszervezetek képviselői is részt vesznek.

A 226. szakasz szerinti kérelemről a munkáltató a benyújtását követő 15 napon belül végzéssel dönt a reprezentativitási feltételek kielégítéséről benyújtott bizonyítékok alapján.

### 229. szakasz

A bizottság megállapítja, hogy a kérelmet és a bizonyítékokat a 227. szakasszal összhangban nyújtották-e be.

A kérelem benyújtója a bizottság kérésére köteles benyújtani a szakszervezeti belépési nyilatkozatokat, illetve a munkáltatónak a munkáltatói egyesületbe való belépését tanúsító megállapodásokat és egyéb bizonyítékokat.

Ha a kérelemhez nem mellékelte a 227. szakasz szerinti bizonyítékokat, a kérelem benyújtója 15 napon belül köteles pótolni a hiányt.

A kérelem szabályosnak és kellő idejűnek tekintendő, ha a benyújtó a 3. bekezdés szerinti határidőben pótolja a hiányt.

#### 230. szakasz

A miniszter a bizottság javaslatára elveti a kérelmet, ha:

- 1) a munkáltatónál működő szakszervezet a kérelmet előbb nem nyújtotta be a munkáltatóhoz, illetve ha a 223. szakasz 2. bekezdésének 1) pontja szerinti határidő lejárt előtt nyújtja be;
- 2) a kérelem benyújtója nem pótolja a hiányt a 229. szakasz 3. bekezdése szerinti határidőben.

#### 231. szakasz

A miniszter a bizottság javaslatára határozatot hoz a szakszervezet, illetve a munkáltatói egyesület reprezentativitásának a megállapításáról, ha megvannak az e törvényben előírt feltételek.

Az 1. bekezdés szerinti határozatot a kérelem benyújtásának, illetve a 229. szakasz 3. bekezdése szerinti hiánypótlásnak a napjától számított 15 napon belül kell meghozni.

A miniszter a bizottság javaslatára határozattal elutasítja a kérelmet, ha a szakszervezet, illetve a munkáltatói egyesület nem felel meg az e törvényben előírt reprezentativitási feltételeknek.

Az 1. és 3. bekezdés szerinti határozat ellen közigazgatási per indítható.

#### 232. szakasz

A miniszter a javaslat benyújtását követő nyolc napon belül felszólíthatja a bizottságot, hogy vizsgálja felül a reprezentativitás megállapítására vonatkozó javaslatát, ha úgy véli, hogy nem állapított meg minden fontos tényt.

A bizottság köteles nyilatkozni az 1. bekezdés szerinti felszólítás kapcsán, és a felszólítás napját követő három napon belül eljuttatni végleges javaslatát a miniszterhez.

A miniszter köteles a 2. bekezdés szerinti javaslat alapján eljárni, és a 231. szakasz értelmében meghozni a határozatot.

- 4) A megállapított reprezentativitás felülvizsgálása

### 233. szakasz

A szakszervezet, a munkáltatók és a munkáltatói egyesület a 228. szakasz 2. bekezdése, a 231. szakasz 1. bekezdése és a 232. szakasz 3. bekezdése szerinti határozat meghozatalát követő három év elteltével kérheti a megállapított reprezentativitás felülvizsgálását.

Ha a nála levő szakszervezet reprezentativitását a munkáltató határozata állapította meg, ennek a felülvizsgálását a munkáltató kezdeményezheti, illetve a nála levő másik szakszervezet kérheti.

Ha a munkáltatónál levő szakszervezet reprezentativitását a miniszter határozata állapította meg, ennek a felülvizsgálását az a munkáltató kérheti, amelynél a reprezentativitás szempontjából felülvizsgálendő szakszervezetet alapították, illetve a nála működő másik szakszervezet.

A 220. szakasz szerinti szakszervezet reprezentativitásának a felülvizsgálását az annak a területi egységnek a területére, illetve arra az ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre alapított szakszervezet kérheti, amelyre a reprezentativitás szempontjából felülvizsgálendő szakszervezetet alapították.

A 222. szakasz szerinti munkáltatói egyesületi reprezentativitás felülvizsgálását az arra az ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre, illetve területi egységre alapított munkáltatói egyesület kérheti, amelyre a reprezentativitás szempontjából felülvizsgálendő munkáltatói egyesületet alapították.

### 234. szakasz

A 233. szakasz 2. bekezdése szerinti kérelmet ahhoz a munkáltatóhoz kell benyújtani, amelynél a reprezentativitás szempontjából felülvizsgálendő szakszervezetet alapították.

A 233. szakasz 2. bekezdése szerinti kezdeményezésnek és kérelemnek tartalmaznia kell a szakszervezet nevét, a bejegyzési okirat számát, a reprezentativitás felülvizsgálására vonatkozó kérelem okát és az erre utaló bizonyítékokat.

A munkáltató az 1. bekezdés szerinti kérelemnek, illetve a 2. bekezdés szerinti kezdeményezésnek az átvételét követő nyolc napon belül köteles erről értesíteni a reprezentativitás szempontjából felülvizsgálendő szakszervezetet, és kérni, hogy nyújtson be bizonyítékokat arra, hogy a törvénnyel összhangban eleget tesz a reprezentativitási feltételeknek.

A szakszervezet a 3. bekezdés szerinti értesítés átvételét követő nyolc napon belül köteles benyújtani a munkáltatónak a bizonyítékokat, hogy a törvénnyel összhangban eleget tesz a reprezentativitási feltételeknek.

### 235. szakasz

A 233. szakasz 3–5. bekezdése szerinti kérelmet a bizottsághoz kell benyújtani, és tartalmaznia kell a szakszervezet, illetve a munkáltatói egyesület nevét, az alapítási szintet, a bejegyzési okirat számát, a reprezentativitás felülvizsgálására vonatkozó kérelem okát és az erre utaló bizonyítékokat.

A bizottság az 1. bekezdés szerinti kérelem átvételét követő nyolc napon belül köteles erről értesíteni a reprezentativitás szempontjából felülvizsgálandó szakszervezetet, illetve munkáltatói egyesületet, és kérni, hogy nyújtson be bizonyítékokat arra, hogy a törvénnyel összhangban eleget tesz a reprezentativitási feltételeknek.

A szakszervezet, illetve a munkáltatói egyesület a 2. bekezdés szerinti értesítés átvételét követő nyolc napon belül köteles benyújtani a bizottságnak a bizonyítékokat, hogy eleget tesz a reprezentativitási feltételeknek.

#### 236. szakasz

A szakszervezet, illetve a munkáltatói egyesület reprezentativitásának a felülvizsgálására vonatkozó eljárást a 228–232. szakasz rendelkezéseivel összhangban kell lefolytatni.

#### 237. szakasz

Az ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre, illetve területi egységre alapított szakszervezet reprezentativitásáról, illetve reprezentativitásának megvonásáról szóló végzést, továbbá a munkáltatói egyesület reprezentativitásáról, illetve reprezentativitásának megvonásáról szóló végzést közzé kell tenni a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében.

### **7. A szakszervezet és a munkáltatói egyesület jogképessége és cselekvőképessége**

#### 238. szakasz

A szakszervezet és a munkáltatói egyesület a törvénnyel és más jogszabállyal összhangban bejegyzésének napján válik jogi személlyé.

#### 239. szakasz

Annak a szakszervezetnek, illetve munkáltatói egyesületnek, amelynek a reprezentativitását a törvénnyel összhangban megállapították:

- 1) joga van a kollektív tárgyalásokra és a kollektív szerződés megkötésére a megfelelő szinten;
- 2) joga van részt venni a kollektív munkaügyi jogviták megoldásában;
- 3) joga van részt venni a három- és többoldalú testületek munkájában a megfelelő szinten;
- 4) a törvénnyel összhangban egyéb jogai is vannak.

## **XX. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS**

### **1. A kollektív szerződés tárgya és formája**

#### 240. szakasz

A kollektív szerződés a törvénnyel és egyéb jogszabályokkal összhangban a munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat, kötelezettségeket és felelősséget, a kollektív szerződés módosítására és kiegészítésére irányuló eljárást, a kollektív szerződés részvevőinek kölcsönös viszonyát, továbbá a munkavállaló és a munkáltató számára fontos többi kérdést szabályozza.

A kollektív szerződést írásban kell megkötni.

## **2. A kollektív szerződések fajtái**

### 241. szakasz

A kollektív szerződés általános, különös és munkáltatói lehet.

### 242. szakasz

Az általános kollektív szerződést és az egy-egy ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre vonatkozó különös kollektív szerződést a Szerb Köztársaság területére kell megkötni.

### 243. szakasz

A különös kollektív szerződést a területi autonómiai vagy a helyi önkormányzati egység területére kell megkötni.

## **3. A kollektív szerződést megkötő felek**

### 244. szakasz

Az általános kollektív szerződést a Szerb Köztársaság területére alapított reprezentatív munkáltatói egyesület és reprezentatív szakszervezet köti meg.

### 245. szakasz

Az ágazat, csoport, alcsoport vagy tevékenység különös kollektív szerződését az arra az ágazatra, csoportra, alcsoportra vagy tevékenységre alapított reprezentatív munkáltatói egyesület és reprezentatív szakszervezet köti meg.

A területi autonómiai és a helyi önkormányzati egység területére szóló különös kollektív szerződést az arra a területi egységre alapított reprezentatív munkáltatói egyesület és reprezentatív szakszervezet köti meg, amelyre a kollektív szerződés szól.

### 246. szakasz

A közzállalatok és a közszolgálatok különös kollektív szerződését az alapító, illetve az általa meghatalmazott szerv és a reprezentatív szakszervezet köti meg.

Az önálló művészeti vagy művelődési tevékenységet folytató személyek (szabadművészek) különös kollektív szerződését a reprezentatív munkáltatói egyesület és a reprezentatív szakszervezet köti meg.

A sportolók, edzők és sportszakértők különös kollektív szerződését a reprezentatív sporttevékenységi/testnevelési egyesület és a reprezentatív szakszervezet köti meg.

### 247. szakasz

A közzvállalatok és közszolgálatok munkáltatói kollektív szerződését az alapító, illetve az általa meghatalmazott szerv, a munkáltató reprezentatív szakszervezete és a munkáltató köti meg. A munkáltató nevében a kollektív szerződést az igazgató írja alá.

#### 248. szakasz

A munkáltatói kollektív szerződést a munkáltató és a nála reprezentatív szakszervezet köti meg. A munkáltató nevében a kollektív szerződést az igazgató, illetve a vállalkozó írja alá.

#### 249. szakasz

Ha egyetlen szakszervezet, illetve egyetlen munkáltatói egyesület sem tesz eleget e törvény értelmében a reprezentativitás feltételének, a szakszervezetek, illetve a munkáltatói egyesületek megállapodást köthetnek a társulásról, hogy e törvény értelmében eleget tehessenek a reprezentativitás és a kollektív szerződés megkötésében való részvétel feltételének.

#### 250. szakasz

Ha a munkáltatónál nem alakult szakszervezet, a munkavállalók bére, bértérítése és egyéb járandóságai megállapodással is szabályozhatók.

A megállapodás akkor tekintendő megkötöttnek, ha az igazgató, illetve a vállalkozó és a munkavállalói tanács képviselője, illetve a munkáltatónál alkalmazott munkavállalók legalább 50%-a által meghatalmazott munkavállaló aláírja.

A megállapodás a kollektív szerződés hatálybalépésekor hatályát veszti.

### **4. Tárgyalások és a kollektív szerződés megkötése**

#### 251. szakasz

Ha a kollektív szerződés megkötésében több reprezentatív szakszervezet vagy munkáltatói egyesület, illetve a 249. szakasz értelmében társulási megállapodást kötő szakszervezetek vagy munkáltatói egyesületek vesznek részt, tárgyalási bizottságot kell alakítani.

Az 1. bekezdés szerinti bizottság tagjait a szakszervezetek, illetve munkáltatói egyesületek jelölik ki taglétszámukkal arányosan.

#### 252. szakasz

A munkáltatói kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalások során a reprezentatív szakszervezet köteles együttműködni a munkáltató munkavállalóinak legalább 10%-át tömörítő szakszervezettel, hogy az abban a szakszervezetben levő tagok érdekei is képviselve legyenek.

#### 253. szakasz

A szakszervezetek és a munkáltatók, illetve a munkáltatói egyesületek olyan képviselőinek, akik részt vesznek a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalásokban és a kollektív szerződés megkötésében, rendelkezniük kell szerveik meghatalmazásával.

## 254. szakasz

A kollektív szerződés megkötésében részt vevők kötelesek tárgyalásokat folytatni.

Ha a tárgyalások megkezdésétől számított 45 napon belül nem jutnak egyezsége a kollektív szerződés megkötését illetően, a résztvevők a vitás kérdések megoldására döntőbírárságot hozhatnak létre.

A közérdekű tevékenységek esetében a kollektív szerződések megkötésével, módosításával, kiegészítésével és alkalmazásával kapcsolatos jogvitákat a törvénnyel összhangban kell megoldani.

## 255. szakasz

A döntőbírárság összetételét, munkamódját és döntésének a hatását a kollektív szerződés megkötésének résztvevői egyetértésben határozzák meg.

A döntéshozatal határideje nem haladhatja meg a döntőbírárság megalapításának a napját követő 15 napot.

## **5. A kollektív szerződések alkalmazása**

### 256. szakasz

Az általános és a különös kollektív szerződést közvetlenül kell alkalmazni, és kötelezik mindazokat a munkáltatókat, amelyek a kollektív szerződés megkötésének időpontjában a kollektív szerződés megkötésében részt vevő munkáltatói egyesület tagjai voltak.

Az 1. bekezdés szerinti kollektív szerződés azokat a munkáltatókat is kötelezi, melyek később léptek be a kollektív szerződés megkötésében részt vevő munkáltatói egyesületbe, és pedig a belépés napjától.

A kollektív szerződés az 1. és 2. bekezdés szerinti munkáltatókat a kollektív szerződés megkötésében részt vevő munkáltatói egyesületből való kilépésük után hat hónapig kötelezi.

### 257. szakasz

A miniszter úgy dönthet, hogy a kollektív szerződést vagy egyes rendelkezéseit azokra a munkáltatókra is alkalmazni kell, amelyek nem tagjai a kollektív szerződés megkötésében részt vevő munkáltatói egyesületnek.

A miniszter az 1. bekezdés szerinti döntést indokolt érdekek esetén hozhatja meg, különösen, ha:

- 1) a Szerb Köztársaság gazdasági és szociálpolitikájának az érvényesítése ezt követeli, hogy biztosíthatók legyenek a munkavállalók munkából eredő és munkán alapuló jogminimumát jelentő egyenlő munkafeltételek;
- 2) bizonyos ágazatban, csoportban, alcsoporthoz vagy tevékenységben enyhíteni kell a bérek közötti, a munkavállalók szociális és gazdasági helyzetét lényegesen befolyásoló különbséget, aminek tisztességtelen konkurencia a következménye, azzal a feltétellel, hogy a kiterjesztett körben alkalmazandó kollektív szerződés azokat a munkáltatókat kötelezi,

amelyek az adott ágazatban, csoportban, alcsoportban vagy tevékenységben dolgozó munkavállalóknak legalább 30%-át foglalkoztatják.

A miniszter a 2. bekezdés szerinti döntést a kiterjesztett körben alkalmazandó kollektív szerződés megkötésében részt vevők egyikének a kérésére, a Szociális Gazdasági Tanács előzetes véleménye alapján hozza meg.

#### 258. szakasz

A miniszter a munkáltató vagy a munkáltatói egyesület kérésére úgy dönthet, hogy a 257. szakasz szerinti kollektív szerződésnek a bérekre és a bértérítésekre vonatkozó részét egyes munkáltatókra vagy munkáltatói egyesületekre nem kell alkalmazni.

A munkáltató, illetve a munkáltatói egyesület akkor kérheti a kiterjesztett körben alkalmazandó kollektív szerződés alkalmazása alóli felmentést, ha pénzügyi, illetve üzleti eredményei miatt nem alkalmazhatja a kollektív szerződést.

A 2. bekezdés szerinti kérelemhez a munkáltatónak, illetve a munkáltatói egyesületnek mellékelnie kell a kiterjesztett körben alkalmazandó kollektív szerződés alkalmazása alóli felmentés indokainak bizonyítékait.

#### 259. szakasz

A miniszter a kollektív szerződés alkalmazása alóli felmentésről a Szociális Gazdasági Tanács véleményének kikérésével dönt.

#### 260. szakasz

Ha a 257. szakasz 2. bekezdése és a 258. szakasz 2. bekezdése szerinti okok megszűnnek, a miniszter hatályon kívül helyezheti a kollektív szerződés kiterjesztett körben való alkalmazásáról és a kollektív szerződés alkalmazása alóli felmentésről szóló döntését.

Az 1. bekezdés szerinti döntést a kollektív szerződés kiterjesztett körben való alkalmazásáról és a kollektív szerződés alkalmazása alóli felmentésről szóló döntés meghozatalával azonos módon kell meghozni.

A 257. és 259. szakasz szerinti döntés a kollektív szerződésnek, illetve a kiterjesztett körben alkalmazandó, illetve az alkalmazás alól felmentett rendelkezéseinek a hatályon kívül kerülésével hatályát veszti.

#### 261. szakasz

A 257., 259. és 260. szakasz szerinti döntéseket közzé kell tenni A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében.

#### 262. szakasz

A munkáltatói kollektív szerződés a munkáltatónak azokat a munkavállalóit is kötelezi, akik nem tagjai a kollektív szerződést aláíró szakszervezetnek.

## **6. A kollektív szerződés érvényessége és felmondása**

### 263. szakasz

A kollektív szerződés három évre szól.

Az 1. bekezdés szerinti határidő elteltével a kollektív szerződés hatályát veszti, ha részvevői a lejárta előtt legkésőbb 30 nappal nem állapodnak meg másként.

### 264. szakasz

A kollektív szerződés a 263. szakasz szerinti határidő letelte előtt az összes részvevő egyetértése vagy felmondása alapján, a szerződésben megállapított módon veszítheti érvényét.

A kollektív szerződés felmondása esetén legfeljebb a felmondását követő hat hónapig kell alkalmazni, a részvevők viszont a felmondás napját követő legfeljebb 15 napon belül kötelesek megkezdeni a tárgyalási eljárást.

## **7. A vitás kérdések megoldása**

### 265. szakasz

A kollektív szerződés alkalmazásával kapcsolatos vitás kérdéseket a felmerülésüktől számított 15 napon belül a kollektív szerződés részvevői által alakított döntőbíróóság oldja meg.

A döntőbíróóságnak a vitás kérdéssel kapcsolatos döntése kötelezi a részvevőket.

A kollektív szerződést megkötő felek a kollektív szerződésben meghatározott jogaik védelméért az illetékes bírósághoz fordulhatnak.

## **8. A kollektív szerződések regisztrálása**

### 266. szakasz

Az általános kollektív szerződést, a különös kollektív szerződést és módosításait, illetve kiegészítéseiket a minisztérium regisztrálja.

A kollektív szerződések tartalmát és regisztrálásának eljárását a miniszter szabályozza.

## **9. A kollektív szerződések közzététele**

### 267. szakasz

Az általános és különös kollektív szerződést közzé kell tenni A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében.

A többi kollektív szerződés közzétételének módját az illető kollektív szerződés határozza meg.

## XXI. ELLENŐRZÉS

### 268. szakasz

E törvénynek, a munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb jogszabályoknak, továbbá a munkavállalók jogait, kötelezettségeit és felelősségét szabályozó általános jogszabályoknak és munkaszerződéseknek az alkalmazását a munkaügyi felügyelőség ellenőrzi.

### 269. szakasz

A munkaügyi felügyelő a felügyeleti ellenőrzés során végzéssel utasíthatja a munkáltatót, hogy megszabott határidőben hárítsa el a törvény, az általános jogszabály és a munkaszerződés megállapított sérelmét.

A munkáltató a megszabott határidő leteltét követő legfeljebb 15 napon belül köteles tájékoztatni a munkaügyi felügyelőt a végzés végrehajtásáról.

### 270. szakasz

A munkaügyi felügyelő szabálysértési eljárást kezdeményez, ha szerinte a munkáltató, illetve az igazgató vagy a vállalkozó a törvény vagy a munkaviszonyt szabályozó más jogszabályok megszegésével szabálysértést követett el.

### 271. szakasz

Ha a munkaügyi felügyelő szerint a munkáltatónak a munkaszerződés felmondására vonatkozó döntése nyilvánvalóan megsértette a munkavállaló jogát, a munkavállaló pedig munkaügyi jogvitát kezdeményezett, a munkavállaló kérésére a jogerős bírósági döntésig végzéssel elhalasztja a döntés végrehajtását.

A munkavállaló az 1. bekezdés szerinti kérelmet a munkaügyi jogvita kezdeményezésének a napját követő 30 napon belül nyújthatja be.

A munkaügyi felügyelő a munkaszerződés felmondására vonatkozó munkáltatói döntés végrehajtásának az elhalasztásáról a munkavállaló kérelmének az átvételét követő 15 napon belül köteles végzést hozni, ha megvannak az 1. és 2. bekezdés szerinti feltételek.

### 272. szakasz

A munkaügyi felügyelő végzése ellen a kézbesítésétől számított nyolc napon belül fellebbezés nyújtható be a miniszterhez.

A 271. szakasz szerinti végzés elleni fellebbezésnek nincs halasztó hatálya.

A miniszter a fellebbezésről a kézbesítésétől számított 15 napon belül köteles dönteni.

A 271. szakasz 1. bekezdése szerinti végzés ellen véglegessé válása után nem indítható közigazgatási per.

## XXII. BÜNTETŐ RENDELKEZÉSEK

### 273. szakasz

Szabálysértés miatt 800 000-tól 1 000 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személyiségű munkáltató, ha:

- 1) megszegi az e törvény szerinti megkülönböztetési tilalmat (18–21. szakasz);
- 2) a nála dolgozó személlyel nem kötött munkaszerződést vagy e törvény értelmében más szerződést (33., 197–202. szakasz );
- 3) nem adta át a munkavállalónak a kötelező társadalombiztosítási bejelentő fénymásolatát (35. szakasz);
- 4) nem fizette ki a bért, illetve a minimálbért (104. és 111. szakasz);
- 5) a bért nem pénzben fizette ki, kivéve a 45. szakasz szerinti esetet (110. szakasz);
- 6) nem készített programot a munkaerő-felesleg megoldására (153. szakasz);
- 7) a munkavállalóval kötött munkaszerződést e törvény rendelkezéseivel ellentétben mondja fel (179–181., 187. és 188. szakasz);
- 8) a munkavállaló munkaviszonya megszűnésének a napjáig nem fizeti ki a munkavállalót megillető összes bért, bértérítést és más járandóságot (186. szakasz);
- 9) nem jár el a munkaügyi felügyelő végzése szerint e törvény rendelkezéseivel összhangban (271. szakasz);
- 10) megakadályozza a munkaügyi felügyelőt a felügyeleti ellenőrzésben, illetve más módon gátolja az ellenőrzést.

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértés miatt a vállalkozó 400 000-tól 500 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó.

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértés miatt a 40 000-tól 50 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személy felelős személye.

Ha az 1. bekezdés szerinti szabálysértés a munkavállalónak, illetve más természetes vagy jogi személynek anyagi kárt okoz, a munkáltatóra a törvénnyel összhangban védőintézkedésként a tevékenység folytatásának a tilalma is kiróható.

### 274. szakasz

Szabálysértés miatt 600 000-tól 1 000 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személyiségű munkáltató, ha:

- 1) felelősségre vonja a munkavállalók képviselőjét, aki a törvénnyel és a kollektív szerződéssel összhangban jár el (13. szakasz);
- 2) 18 éven aluli személlyel létesít munkaviszonyt e törvény rendelkezéseivel ellentétben (25. szakasz);
- 3) a munkaszerződést nem jegyezteti be a helyi önkormányzat illetékes szervénél e törvény rendelkezéseivel összhangban (46. szakasz);
- 4) a munkavállalót e törvény rendelkezéseivel ellentétben osztja be túlmunkára (53. szakasz);
- 5) a munkarendet e törvény rendelkezéseivel ellentétben határozza meg (57., 59. és 60. szakasz);
- 6) az éjszaka dolgozó munkavállalónak e törvény rendelkezéseivel ellentétben nem biztosítja a nappali munkát (62. szakasz);

- 7) a műszakban dolgozó munkavállalónak e törvény rendelkezéseivel ellentétben nem biztosítja a műszakváltást (63. szakasz);
- 8) a 18 éven aluli munkavállalót e törvény rendelkezéseivel ellentétben osztja be munkára (84., 87. és 88. szakasz);
- 9) a 18–21 éves munkavállalót e törvény rendelkezéseivel ellentétben osztja be munkára (85. szakasz);
- 10) nem biztosítja az anyaság védelmét, a gyermekgondozási jogokat és a gyermek vagy más személy ápolására vonatkozó jogokat e törvény értelmében (89–100. szakasz);
- 11) a munkavállalónak nem fizeti ki a bértérítést, a költségtérítést és egyéb járandóságait e törvény értelmében (114–120. szakasz);
- 12) nem ad a munkavállalónak bérelszámolást e törvény értelmében (121. szakasz);
- 13) nem vezet havi nyilvántartást a berről és bértérítésről e törvény értelmében (122. szakasz);
- 14) megvonja a munkavállalónak a munkaviszonyon alapuló jogait e törvény rendelkezéseivel ellentétben (147. szakasz);
- 15) e törvény rendelkezéseivel ellentétben hoz döntést a munkavállaló eltávolításáról, vagy ez az eltávolítás az e törvényben előírt időnél tovább tart (165–170. szakasz);
- 16) e törvény rendelkezéseivel ellentétben ajánlja fel a munkavállalónak szerződésfüggelék megkötését (171–174. szakasz);
- 17) a munkavállaló egyedi jogáról, kötelességéről vagy felelősségéről döntve nem hoz végzést, vagy a végzést nem kézbesíti a munkavállalónak e törvény értelmében (193. szakasz);
- 18) nem jár el a munkaügyi felügyelő végzése alapján e törvény értelmében (269. szakasz).

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértés miatt a vállalkozó 300 000-től 500 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó.

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértés miatt 30 000-től 50 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személy felelős személye.

#### 275. szakasz

Szabálysértés miatt 400 000-től 600 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személyiségű munkáltató, ha:

- 1) a munkavállalótól megvonja a rendes szabadság jogát (68. szakasz és 75. szakasz 3. bekezdés);
- 2) a munkaviszonyának szüneteltetési jogával élő munkavállalótól megvonja a munkára való visszatérés jogát (79. szakasz);
- 3) a munkavállaló számára nem biztosítja a megmaradt munkaképességének megfelelő teendők ellátását vagy a más megfelelő munkát (101. szakasz).

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértés miatt a vállalkozó 100 000-től 300 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó.

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértés miatt 20 000-től 40 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személy felelős személye is.

#### 276. szakasz

A jogi személyiségű munkáltató és a vállalkozó 20 000 dinár helyszíni bírsággal sújtandó, ha:

- 1) e törvény értelmében nem biztosítja a munkaközi szünetet, a napi és heti pihenőidőt (64–67. szakasz);
- 2) megvonja a munkavállalótól az e törvény értelmében való végkielégítés jogát (158. szakasz);
- 3) megvonja a munkavállalótól a felmondási időre, illetve a bértérítésre való jogot (189. szakasz);
- 4) nem adja vissza a munkavállalónak a szabályosan kitöltött munkakönyvet (204. szakasz).

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértésért 5000 dinár pénzbírsággal sújtandó a jogi személy felelős személye is.

Az 1. és 2. bekezdés szerinti pénzbírságot a munkaügyi felügyelő a helyszínen szedi be.

## XXIII. ÁTMENETI ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

### 277. szakasz

A 46. szakasz 2. bekezdése, a 96. szakasz 5. bekezdése, a 103. szakasz 6. bekezdése, a 204. szakasz 6. bekezdése, a 217. szakasz 2. bekezdése és a 266. szakasz 2. bekezdése szerinti jogszabályok meghozataláig hatályban marad:

- 1) Szabályzat a munkáltató telephelyén kívüli munkavégzésre és a háztartási alkalmazott munkavégzésére vonatkozó munkaszerződés bejegyzésének módjáról és eljárásáról (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 1/2002. szám);
- 2) Szabályzat a gyermekápolási szabadsággal kapcsolatos jog érvényesítésének a feltételeiről, eljárásáról és módjáról (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 1/2002. szám);
- 3) Szabályzat a munkavállaló ideiglenes keresőképtelenségére vonatkozó, az egészségbiztosítási jogszabályok értelmében vett igazolás kiadási módjáról és tartalmáról (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 1/2002. szám);
- 4) Szabályzat a munkakönyvről (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 17/97. szám);
- 5) Szabályzat a szakszervezeti szervezetek bejegyzéséről (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 6/97., 33/97., 49/2000., 18/2001. és 64/2004. szám);
- 6) Szabályzat a kollektív szerződések regisztrálásáról (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 22/97. szám).

### 278. szakasz

A munkáltató az e törvény hatálybalépése előtt munkaviszonyt létesített, de munkaszerződés nélküli munkavállalókkal köteles szerződést kötni a kölcsönös jogokról, kötelezettségekről és felelősségről, s e szerződésnek a 4)–8) pont kivételével a 33. szakasz 1. bekezdése szerinti elemeket kell tartalmaznia.

Az 1. bekezdés szerinti szerződéssel nem jön létre munkaviszony.

### 279. szakasz

Azok a munkáltatók, amelyek e törvény hatálybalépése előtt a 2005. évre határozattal új munkarendet állapítottak meg, a munkavállalók munkaidejét az illető határozat alapján szervezik meg.

### 280. szakasz

Az a munkavállaló, aki e törvény hatálybalépésének napjáig nem vette ki teljes egészében 2004. évi rendes szabadságát, fennmaradt szabadságát az e törvény hatálybalépéséig hatályos jogszabályok szerint használhatja, ha ez számára kedvezőbb.

#### 281. szakasz

A munkaszerződés felmondására indult, de e törvény hatálybalépéséig befejezetlenül maradt eljárást az e törvény hatálybalépéséig hatályos jogszabályok szerint kell befejezni.

#### 282. szakasz

A munkaerő-felesleg megállapítására indult, de e törvény hatálybalépéséig befejezetlenül maradt eljárást az e törvény hatálybalépéséig hatályos jogszabályok szerint kell befejezni.

Az a munkavállaló, akinek az illetékes szerv végleges határozata a munkája iránti igény megszűnése miatt, az e törvény hatálybalépéséig hatályos jogszabályok szerint állapított meg jogokat, e jogokat az illető jogszabályok szerint érvényesíti továbbra is.

#### 283. szakasz

Az a munkavállaló, akinek e törvény hatálybalépéséig a munkaügyi törvény (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 70/2001. és 73/2001. szám) 107. szakasza értelmében állapították meg a pénzbeli térítésre való jogát, e jogot továbbra is az illető törvény szerint érvényesíti.

#### 284. szakasz

Az e törvény hatálybalépésének napján hatályos kollektív szerződésnek az e törvénnyel nem ellentétes rendelkezései hatályban maradnak az e törvény szerinti kollektív szerződés megkötéséig.

A 2001. december 21-e előtt megkötött, e törvény hatálybalépésének napján hatályos, és e törvénnyel nem ellentétes általános és különös kollektív szerződések rendelkezései hatályban maradnak az e törvény szerinti kollektív szerződések megkötéséig, de e törvény hatálybalépésétől számított legfeljebb hat hónapig.

#### 285. szakasz

Az Alap szerveit a 129–136. szakasz szerint e törvény hatálybalépésének napjától számított 30 napon belül meg kell választani.

Azok a munkavállalók, akiknek a 139. szakasz 2. bekezdése értelmében az e törvény hatálybalépése és az Alap szerveinek megválasztása közötti időszakban állapítják meg követelési jogukat, az Alap szerveinek a megválasztását követő 15 napon nyújthatják be kérelmüket.

#### 286. szakasz

E törvény hatálybalépésének napján a munkaügyi törvény (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 70/2001. és 73/2001. szám) hatályát veszti.

## 287. szakasz

E törvény A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében való közzétételének napját követő nyolcadik napon lép hatályba.

### **A munkaügyi törvényt módosító és kiegészítő törvény** (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 61/2005. szám) **önálló részei**

#### 11. szakasz (1. bek.)

Az a női munkavállaló, aki szülési szabadságát a munkaügyi törvény (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 24/05. szám) 94. szakaszával összhangban kezdte meg e törvény hatálybalépése előtt, a szülési szabadságra és a gyermekgondozási szabadságra való jogát az illető törvény rendelkezései szerint érvényesíti továbbra is.

Az 1. bekezdés szerinti jog a gyermek apját is megilleti.

#### 12. szakasz (1. bek.)

A munkaügyi törvény (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 24/05. szám) 118. szakasza 5) és 6) pontjának a rendelkezéseit e törvény hatálybalépésének napjától nem kell alkalmazni, de 2006. január 1-jétől alkalmazni kell.

A munkaügyi törvény (A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 24/05. szám) 120. szakasza 2) és 3) bekezdésének a rendelkezései 2006. január 1-jén hatályukat veszítik.

#### 13. szakasz (1. bek.)

Ez a törvény A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében való közzétételének napját követő napon lép hatályba, a 4. szakasz rendelkezéseit pedig 2006. január 1-jétől kell alkalmazni.