

Vállalkozói Fórum

Munkaügy
Munkavédelem
2020.

Ellenőrzési tapasztalatok 2019. év

Munkaviszony létesítése

Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszony
Egyszerűsített foglalkoztatás

Munkaidő

Napi, heti, munkaidőkeret, munkaidő-beosztás, nyilvántartás

Pihenőidő

Napi, heti, munkaközi szünet

Munkabér

Alapbér, pótlékok

Minimálbér, garantált bérminimum 2020.

**367/2019 (XII.30.) Korm. rendelet
a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és
a garantált bérminimum megállapításáról**

**2020. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén
161 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 37 020
forint, napibér alkalmazása esetén 7410 forint,
órabér alkalmazása esetén 926 forint.**

Garantált bérminimum 2020.

Legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló **garantált bérminimuma** a teljes munkaidő teljesítése esetén **2020. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 210 600 forint**, hetibér alkalmazása esetén 48 420 forint, napibér alkalmazása esetén 9690 forint, **órabér alkalmazása esetén 1211 forint.**

Órabértétel **926,-Ft,**
1211,-Ft

A teljes munkaidő napi 8 óránál **hosszabb**
[Mt. 92. § (2) bek.]

arányosan csökkentett mértékben kell
figyelembe venni.

Órabér (12 órás teljes munkaidő) 617,-Ft/óra
807,-Ft/óra

Egyszerűsített foglalkoztatás

minimálbér 85% $926 \times 0,85 = \mathbf{787,-Ft/óra}$

garantált bérminimum 87%

$1211 \times 0.87 = \mathbf{1054,-Ft/óra}$

**Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszony,
vagy egyszerűsített foglalkoztatás?**

Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszony, vagy egyszerűsített foglalkoztatás?

Nettó bér (órabértétel):

Mt. szerinti munkaviszonyban:

$926 \times 0,665 = \mathbf{616,-Ft}$

$1211 \times 0,665 = \mathbf{805,-Ft}$

Egyszerűsített foglalkoztatásban: **787,-Ft**

1054,-Ft

Az Mt. tiltja, hogy ugyanazon felek között egyszerre munkaviszony és egyszerűsített foglalkoztatás álljon fenn!

201. § (1) *A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.*

Amennyiben a munkaügyi hatóság megállapítja, hogy a munkavállalót az írásba foglalt munkaszerződéssel és a NAV felé történt bejelentés mellett ugyanazon munkáltatónál a „munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapján” az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény alapján egyszerűsített foglalkoztatás keretében végez munkát, erre a napra a rendkívüli munkaidőre járó munkabérre és bérpótléokra történik intézkedés.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén mikor kell a munkáltatónak a munkabért kifizetnie a munkavállalónak?

Mt. 203. § (2) A munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.

*Mt. 80. § (2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként **legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét**, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.*

Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony esetén a vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzés nem korlátozott, ezért ezen jogviszony esetében a munkavállaló nem jogosult vasárnapi bérpótlékra.

A műszakpótlék sincs a kivételek között, tehát elvileg ezt is fizetni kellene egyszerűsített foglalkoztatás esetén, de ...

141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Példa:

2020. január 06. napján, 13. napján és 14. napján egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történt a munkavállaló foglalkoztatása, ilyenkor ezeknek a munkanapoknak az esetében **nem kell figyelembe venni, hogy „havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja” rendszeresen változott-e.**

A fent nevezett napokon történő foglalkoztatások különálló, és/de már megszűnt jogviszonyoknak minősülnek, vagyis mindegyik önálló jogviszonynak számít és mindegyik munkanap esetében a munkáltatónak legkésőbb 5 munkanapon belül eleget kellett tennie az elszámolási kötelezettségének!

Változás Mt. 34. § (3)

(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

(3)-A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

Változás Mt. 61. § (3) bekezdés

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

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

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

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Munkaügyi ellenőrzési feladatok

Az építőipari ágazatban működő
munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának
célvizsgálata.

2020. március – április

Munkaügyi ellenőrzési feladatok

A munkavállalók jogviszonyának rendezettsége érdekében a foglalkoztatásukra vonatkozó alapvető szabályok érvényre juttatására – különös tekintettel a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségre – irányuló akcióellenőrzés.

2020. június – július

Munkaügyi ellenőrzési feladatok

A vendéglátóipari ágazatban működő munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának célvizsgálata.

2020. szeptember - október

-



Munkavédelem

Komárom-Esztergom megye 2019. év

munkaképtelenség > 3 munkanap

Összes munkabaleset (2017.): 1050

Összes munkabaleset (2018.): 1012

Összes munkabaleset (2019.): 1061



Komárom-Esztergom megye munkabalesetek alakulása 2019. év

Halálos (2019.):	2	
Halálos (2018.) :	2	Országos: 79
Halálos (2017.)	4	Országos: 79
Súlyos (2019.) :	6	
Csonkulásos (2019):	7	

Komárom-Esztergom megye

2019. év

Munkabalesetek megoszlása:

korcsoport	összes mbaleset	halálos	csonkulásos
0-17 év	5	0	0
18-24 év	145	0	2
25-34 év	213	1	2
35-44 év	250	1	2
45-54 év	258	0	1
55-64 év	186	0	0
65< év	4	0	0

Munkavédelmi ellenőrzési feladatok 2020. év

2020. II-III. negyedév:

Építőipari kivitelezési tevékenységek célvizsgálata

2020. III-IV. negyedév:

Melegkonyhás vendéglátó munkahelyek célvizsgálata.

Súlyos munkabaleset

- Vezetői bejárás, a hiányzó leesés/beesés elleni védelem pótlását elrendelték.
- A zsáuzás során felhasználandó anyagokról nem esett szó.
- A munkaterület írásban nem lett átadva az egyes alvállalkozóknak.
- A födémkizárásnál kiépítik a leesés elleni védelmet.
- A betonacél háló terítésekor akadályozza a munkavégzést, ezért eltávolítják.
- A nyílásoknál - amelyeknek alján betonszürke színű CK építőlemez volt- nem volt leesés elleni védelem. (Nem fedték le, amivel megakadályozták volna a CK lemezre való rálépést.) - A CK lemez alkalmazási célját, az anyag tulajdonságait, felhasználás korlátait az alvállalkozókkal dokumentáltan nem közölték.

Súlyos munkabaleset

- Az építésvezető feladatai növekedtek.
- A CK lap vízszintesen, viszonylag nagy felületen történő használatával kapcsolatos gyakorlata nem volt.
- A betonozás kezdetekor az újonnan érkező betonszivattyúzást végző munkavállalók semmilyen veszélyt jelentő rendellenességet nem tapasztaltak.
- A nyilvánvalóan leesés veszélyt jelentő helyen (födém széle) előírás szerinti leesés elleni védelmet építettek, a födém áttörés alján a födémpanellel megegyező szürke színű felület volt (hamis biztonságérzet).
- A kb. 1,50x0,90 m méretű födém áttörés mellett történő betonozáskor a betanuló gépkezelő (sérült) a szivattyú függő gumicsövéhez ment, amikor rálépett a kizárás alján lévő CK építőlemezre.

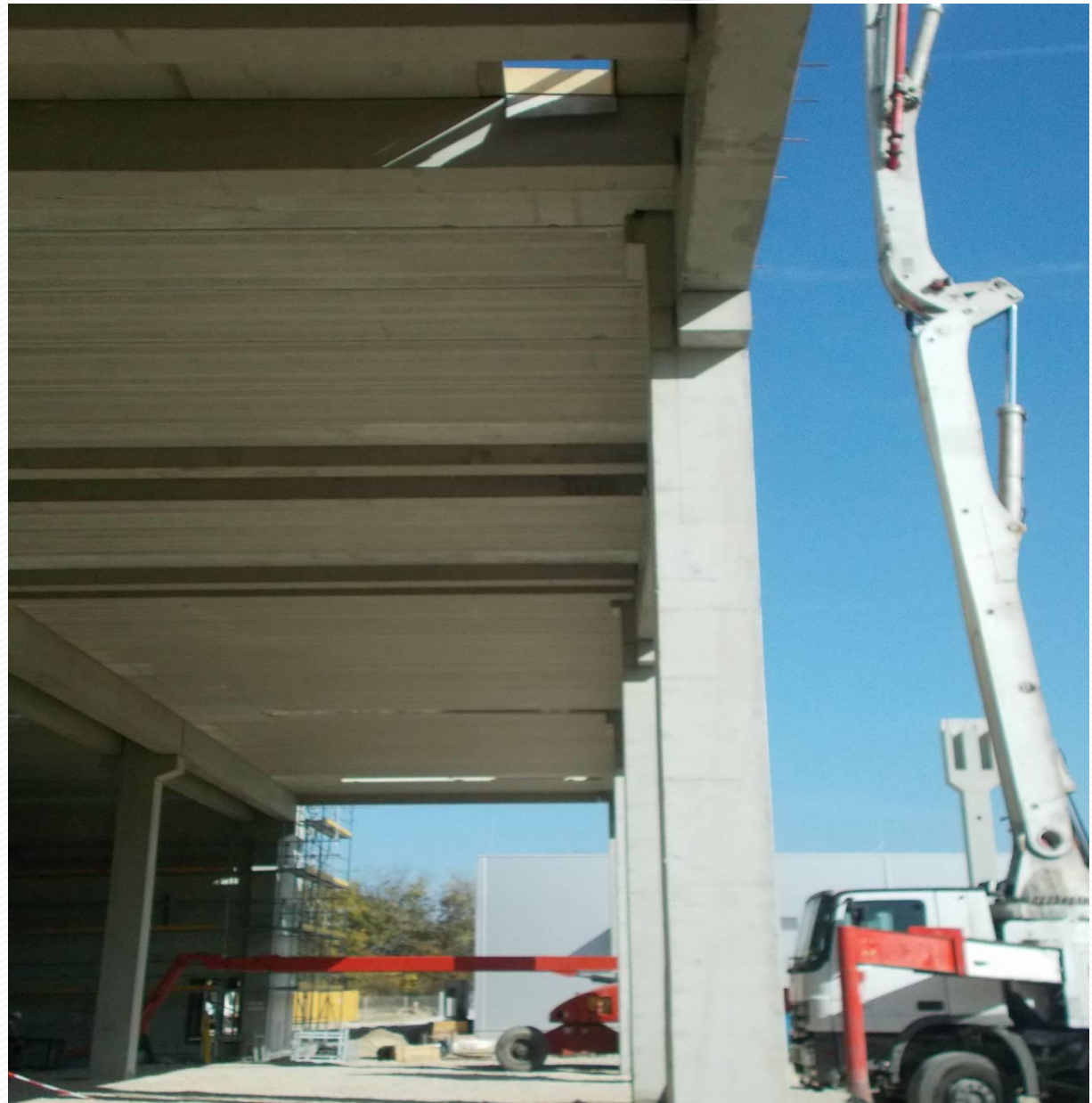
Súlyos munkabaleset

A 20mm vastag CK lapot alapvetően megoszló terhelésre, és nem nagysúlyú koncentrált terhelésre tervezték, ezért a - csak a két végén alátámasztott - CK lap eltört, a dolgozó a födémnyíláson keresztül 9,00 méter magasról a földre zuhant.

A munkabaleset helyszíne



A munkabaleset
helyszíne alulról



Munkabaleset (2)

- A munkavállalók elkezdi a színpad bontását.
- A munkavégzés irányításával megbízott személy átadja az irányítását egy másik munkavállalónak, aki ilyen munkában még nem vett részt.
- Az utolsó összekötő elem kiemelése előtt nem várta meg a segítséget és az összekötő elemet kiemelte a helyéről.
- A stabilitását veszített acélszerkezet nem a tervezett irányba, hanem a színpad felé eldőlt.
- Az eldőlő acélszerkezet eldönti azt a létrát, amin a sérült állt.
- A sérült a színpadra esett, az acélszerkezet ráesett.
- A balesetkor végzett színpadbontásra a Munkáltató kockázatértékelése nem tért ki.
- A színpadbontás megkezdése előtt a bontásban résztvevők nem részesültek munkavédelmi oktatásban.
- A színpad felállításához és elbontásához nem állt rendelkezésre mindenre kiterjedő szerelési utasítás.

A munkabaleset helyszíne



Mvt. IV/A. fejezet

Munkaegészségügyi bejelentések és nyilvántartások

63/A. § (1) A **munkáltató** a veszélyes anyagok elleni védekezés és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzésének céljából **nyilvántartást vezet** a (2) bekezdésben szereplő, **a munkavállalók munkahelyi expozíciójára vonatkozó adatokról**. A nyilvántartás célja továbbá, hogy a munkavállalók egészségének védelme, a veszélyes anyagok által okozott foglalkozási megbetegedések megelőzése, és a foglalkozási megbetegedés foglalkozási eredetének tisztázása érdekében a veszélyes anyagok okozta kockázatok utólag azonosíthatóak, ellenőrizhetőek és dokumentáltak legyenek.

Mvt. 63/A. § (2)

(2) A nyilvántartás tartalmazza

- a)* a munkavállaló nevét, születési helyét, idejét,
- b)* az expozíciót okozó veszélyes anyag nevét,
- c)* a munkavállaló napi, heti és éves expozíciós idejét,
- d)* az expozíciós koncentráció mért adatait anyagonként.

Mvt.

63/B. § (1)

A **munkáltató** a rákkeltő anyagok elleni védekezés és az általuk okozott egészségkárosodások, valamint daganatos megbetegedések megelőzésének céljából **nyilvántartást vezet azokról a munkavállalókról, akik munkavégzésük során rákkeltő vagy mutagén anyagok expozíciójának vannak vagy lehetnek kitéve.....**



Mvt.

63/B. § (2)

A nyilvántartás tartalmazza

- a)* a munkavállaló nevét, születési helyét, idejét,
- b)* az expozíciót okozó rákkeltő anyag nevét,
- c)* a munkavállaló napi, heti és éves expozíciós idejét,
- d)* az expozíciós koncentráció mért adatait anyagonként.

Mvt. 64. § (1)

Azt a **munkabalesetet**, amely esetében a munkavállaló több mint három munkanapon át nem volt munkaképes, valamint a **foglalkozási megbetegedést** és a **fokozott expozíciós** esetet be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és nyilvántartásba kell venni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat

a) a munkabaleset és a **fokozott expozíció** esetén – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a **munkáltató**,

b) a foglalkozási megbetegedés esetén a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben kiadott rendeletében meghatározott szerv vagy személy

teljesíti.

Mvt. 64. § (4)

A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet és a fokozott expozíciós esetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleset esetén a munkabaleseti jegyzőkönyvben, fokozott expozíció esetén a vizsgálati lapon kell rögzítenie. A munkabaleset kivizsgálásának megkezdéséről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát tájékoztatni kell....

Súlyos munkabaleset és fokozott expozíció esetén a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának részt kell venni a kivizsgálásban.

27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról

5/A. §(1) A **foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa** az általa észlelt, külön jogszabályban meghatározott vegyi anyagok, továbbá zaj okozta **fokozott expozíciós esetről a munkavállaló leletének kézhezvételét követő 1 munkanapon belül értesíti a munkáltatót.**

(2) A munkáltatónak a fokozott expozíciós eset kivizsgálását a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül meg kell kezdeni, valamint az esetről való tudomásszerzés napjától számított legkésőbb 30 napon – különösen bonyolult esetekben hatvan napon – belül a lehetséges okokat fel kell tárni, és intézkedni kell a további fokozott expozíciós esetek megelőzése érdekében. A kivizsgálást a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa, a munkavédelmi szakember és a munkavédelmi képviselő bevonásával kell lefolytatni.

27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról

5/C. § (1)

A munkáltató a vizsgálat lezárását követően a jegyzőkönyvet, a laborleletet, valamint a mérési eredményeket elektronikusan vagy egyéb úton 3 munkanapon belül megküldi a fokozott expozíció kialakulásának helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak.

26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet

**a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni
védekezésről és az általuk okozott
egészségkárosodások megelőzéséről**

**25/2000. (IX. 30.) EüM–SZCSM együttes rendelet
a munkahelyek kémiai biztonságáról**

Köszönöm a figyelmet!