|  |
| --- |
| **MUNKAÜGYI**  **TÖRVÉNY**  ***(Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/2005. 61/2005., 54/2009. és 32/2013., 75/2014, 13/2017. – AB határozat és 113/2017. 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 kiterjed a közlekedés területén működő munkáltatóknál alkalmazott munkavállalókra is, ha külön jogszabály 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 jóhindulatúan folytatni a tárgyalásokat.

A 2. bekezdés 3) pontja szerinti esetben a munkáltató köteles a munkaügyi szabályzatot a hatályba lépésétől számított hét napon belül megküldeni a reprezentatív szakszervezetnek.

A munkáltató, aki nem fogadta el a reprezentatív szakszervezetnek a kollektív szerződés megkötéséhez való csatlakozásra tett kezdeményezését, a munkaügyi szabályzatában nem szabályozhatja a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket.

A munkaügyi szabályzatot a munkáltatónak a törvényben, illetve alapítói vagy más általános jogszabályában megállapított illetékes szerve hozza meg, a jogi személyiséggel nem rendelkező munkáltatónál pedig a meghatalmazott személye, a törvénnyel összhangban.

A Köztársaság, az autonóm tartomány vagy a helyi önkormányzat által alapított közvállalat és tőketársaság (a továbbiakban: közvállalat), vagy a közvállalat alapította tőketársaság munkájáról szóló szabályzatot az alapító előzetes egyetértésével kell meghozni.

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 felelősségre vonatkozó pontatlan értesülésein alapuló rendelkezései semmisek.

**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 semmiség-megállapítás kérelmezésének a joga nem évül el.

**4. Az alapvető jogok és kötelezettségek**

*1) Munkavállalói jogok*

**12. szakasz**

A munkavállalónak joga van megfelelő bérhez, munkája során biztonsághoz, egészségének védelméhez, egészségbiztosításhoz, személyi integritásának, és személyisége méltóságának védelméhez és egyéb jogai vannak betegsége, munkaképességének csökkenése vagy elvesztése, illetve öregsége esetére, jogosul anyagi ellátásra ideiglenes munkanélkülisége esetén, valamint egyéb védelmi formákra a törvénnyel és az általános jogszabállyal, illetve munkaszerződéssel 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 rokkantsággal élő munkavállaló külön védelemre jogosult, a törvénnyel összhangban.

**13. szakasz**

A munkavállalónak joga van ahhoz, hogy közvetlenül vagy képviselői révén társuljon, részt vegyen a kollektív szerződés megkötését célzó egyeztető tárgyalásokban, továbbá a kollektív és egyéni munkaügyi jogviták békés megoldásához, konzultáláshoz, tájékozódáshoz és a lényeges munkaügyi kérdésekkel kapcsolatos álláspontjának a kifejtéséhez.

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 kart 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 hátterük, 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 közömbö 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, semmisek.

**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 rokkantsággal élők, 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 a munkáltatótól való kártérítés iránti eljárást indíthat az illetékes bíróságon.

Ha az eljárás során a felperes valószínűsítette, hogy e törvény értelmében hátrányos megkülönböztetés történt, az alperesre hárul a hátrányos megkülönböztetésnek minősülő magatartás ellenkezőjének bizonyítása.

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 elnevezését és leírását, a teendők ellátásához szükséges szakképesítés, illetve képzettség fajtáját és fokát, továbbá az teendőkön való munkához szükséges egyéb külön feltételeket, de megállapítható a végrehajtók száma is.

Az egyes teendők végzéséhez kivételesen, legfeljebb két egymást követő szakképesítési, illetve képzettségi fok állapítható meg, a törvénnyel összhangban.

A szabályzatot a munkáltató illetékes szerve, illetve a törvényben vagy a munkáltató általános jogszabályában megállapított személy hozza meg.

A szabályzatkészítés kötelezettsége nem vonatkozik arra a munkáltatóra, amelynél tíz 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 rokkantsággal élők - 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 a munkáltató aláírja.

A munkaszerződést legalább három példányban kell megkötni, amelyek közül egyet kötelezően át kell adni a munkavállalónak, kettő pedig a munkáltatónál marad.

A munkaszerződést a munkáltató nevében és számlájára a munkáltató illetékes szerve, illetve a törvényben vagy a munkáltató általános jogszabályában megállapított vagy a munkáltató által meghatalmazott személy köti meg.

**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 megkötni.

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 tartalmazza:

1) a munkáltató nevét és székhelyét;

2) a munkavállaló személynevét, lakóhelyét, illetve tartózkodási helyét;

3) a munkavállaló szakképzettségének, illetve képesítésének fajtáját és fokát, amely a munkaszerződés megkötése szerinti teendők ellátásának feltétele;

4) a munkavállaló által ellátandó teendők elnevezését és leírását;

5) a munkavégzés helyét;

6) a munkaviszony fajtáját (határozott vagy határozatlan idejű);

7) a határozott idejű munkaszerződés időtartamát és a határozott idejű munkaviszony létesítésének alapját;

8) a munkába lépés napját;

9) a munkaidőt (teljes, rész- vagy csökkentett munkaidő);

10) az alapbér pénzösszegét a munkaszerződés megkötésének napján;

11) a munkavállaló alapbére, teljesítménye, bértérítése, emelt bére és más járandóságai megállapításának az elemeit;

12) a munkavállalót megillető bér és egyéb járandóságok kifizetési határidőit;

13) a napi és a heti munkaidő tartamát.

A munkaszerződésnek nem kell feltétlenül tartalmaznia az e szakasz 1. bekezdésének 11-13) pontja szerinti elemeket, ha azokat törvény, kollektív szerződés, munkaszabályzat vagy a munkáltató egyéb jogszabálya szabályozza a törvénnyel összhangban, mely esetben a szerződésben meg kell jelölni a jogszabályt, amely e jogokat a munkaszerződés megkötésének pillanatában megállapítja.

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 köteles a munkaszerződést, illetve az e törvénnyel összhangban levő más szerződést vagy a másolatát a munkáltató székhelyén vagy más üzlethelyiségeiben vagy a munkavállaló vagy az alkalmazott személy munkahelyétől függő más helyen tartani.

A munkáltató köteles a munkaszerződés vagy más, a jelen törvény rendelkezéseivel összhangban megkötött munkavégzési szerződés alapján benyújtani az egységes bejelentést a kötelező szociális biztosításra a Kötelező szociális biztosítás központi nyilvántartását szabályozó törvényben megszabott határidőben, de legkésőbb a munkavállaló és más szerződéssel megbízott személy munkába állását megelőzően.

**4. Próbaidő**

**36. szakasz**

A munkaszerződésben a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető egy vagy több összekapcsolt, illetve rokon teendő ellátására, amit a munkaszerződés állapít meg.

A próbaidő legfeljebb hat hónapig tarthat.

A próbaidőre meghatározott időtartam lejárta előtt a munkáltató vagy a munkavállaló felmondhatja a munkaszerződést, de a felmondási idő nem lehet öt munkanapnál rövidebb. A munkáltató köteles a munkaszerződés felmondását megindokolni.

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**

Munkaszerződés köthető határozott időre, olyan munkaviszony létesítésére, amelynek időtartama objektív okok folytán előre meghatározott, amelyeket egy adott teendő határideje vagy elvégzése, vagy adott esemény bekövetkezte indokol, ezen szükségletek elvégzésének időtartama alatt.

A munkáltató az e szakasz 1. bekezdése szerinti egy vagy több munkaszerződést köthet, amelyek alapján a munkaviszonyt az azonos munkavállalóval megszakításokkal vagy megszakítás nélkül legfeljebb 24 hónapra kötheti meg.

A 30 napnál rövidebb munkamegszakítás nem tekintendő az e szakasz 2. bekezdése szerinti időtartam megszakításának.

A jelen szakasz 2. bekezdésétől eltérően, határozott idejű munkaszerződés köthető:

1) az ideiglenesen távol levő munkavállaló visszatéréséig való helyettesítésére;

2) az előre meghatározott idejű projektumon folytatott munkára, legfeljebb a projektum befejezéséig;

3) külföldi állampolgárral a törvénnyel összhangban levő munkaengedélye alapján, legfeljebb az engedély érvényessége határidejének lejártáig;

4) az újonnan megalakult munkáltatónál való teendők ellátására, amelynek az illetékes szervnél való cégjegyzékbe jegyzése a szerződés megkötésének időpontjában nem haladja meg az egy évet, legfeljebb 36 hónapos teljes időtartamra;

5) azzal a munkanélkülivel, aki az öregségi nyugdíjjogosultság egyik feltételének legfeljebb öt éven belül tesz eleget, legfeljebb a feltétel teljesítéséig, a nyugdíj és rokkantsági biztosítási jogszabályokkal összhangban.

A munkáltató az azonos munkavállalóval új határozott időre szóló munkaszerződést köthet az e szakasz 4. bekezdésének 1-3) pontja szerinti határidő leteltével, illetve más jogi alapon, az e szakasszal összhangban.

Ha a határozott idejű munkaszerződést az e törvény rendelkezéseivel ellentétesen kötötték meg, vagy ha a munkavállaló a munkáltatónál legalább öt napot dolgozik a munkaszerződés megkötése időtartamának lejártával, úgy tekintendő, hogy a munkaviszonyt határozatlan időre létesítették.

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

**38. szakasz**

A munkáltató a törvénnyel összhangban megállapított megnövelt kockázatú 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, a törvénnyel összhangban.

**7. Részfoglalkoztatás**

**39. szakasz**

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

**40. szakasz**

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a munkabérre, más járandóságokra és a munkaviszonyból eredő egyéb jogokra a munkában töltött idővel arányosan jogosult, hacsak az egyes jogokra vonatkozóan a törvény, általános jogszabály és a munkaszerződés eltérően nem rendelkezik.

A munkáltató köteles a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a teljes munkaidőben foglalkoztatott azonos vagy hasonló munkakörben dolgozó munkavállalóval azonos jogokat biztosítani.

A munkáltató köteles kellő időben értesíteni a foglalkoztatottat a teljes és a részmunkaidős teendőkhöz való hozzáférésről, az általános jogszabályban megállapított módon és határidőben.

A munkáltató köteles a részmunkaidőben foglalkoztatottnak a teljes munkaidőre való áttérés iránti kérelmét, valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottnak a részmunkaidőre való áttérés iránti kérelmét megvitatni.

A kollektív szerződés szabályozza a szakszervezettel való együttműködést és a részmunkaidővel kapcsolatos teendőkről való tájékoztatását.

**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**

A munkaviszony létesíthető a munkáltató telephelyén kívüli teendők ellátására is.

A munkáltató telephelyén kívüli teendők ellátására létesített munkaviszony felöleli a távmunkát és az otthoni munkavégzést.

Az e szakasz 1. bekezdése szerint kötött munkaszerződés a jelen törvény 33. szakasza szerinti rendelkezéseken kívül az alábbiakat is tartalmazza:

1) a munkanorma szerinti munkaidő tartamát;

2) a munkavállaló részéről végzett munka és ellátásának minősége feletti felügyelet módját;

3) a teendők ellátásához szükséges munkaeszközöket, amelyeket a munkáltató köteles beszerezni, beszerelni és karbantartani;

4) a munkavállaló munkaeszközeinek a használatát és használati díját;

5) az egyéb munkaköltségek megtérítését és a költségek megállapítási módját;

6) egyéb jogokat és kötelezettségeket.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti munkavállaló alapbére nem állapítható meg a munkáltató telephelyén kívül azonos teendőket ellátó munkavállaló alapmunkabérénél alacsonyabb összegben.

E törvénynek a munkaidő beosztására, a munkaidőn túli munkára, a munkaidő újrabeosztására, az éjjel végzett munkára, a pihenőre és a távollétre vonatkozó rendelkezései az e szakasz 1. bekezdése szerinti munkaszerződésre is alkalmazandók, ha az általános jogszabály vagy a munkaszerződés eltérően nem rendelkezik.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti szerződés alapján vállalt teendők mennyisége és elvégzésük határideje nem határozható meg oly módon, hogy a munkavállaló számára ellehetetlenítse a napi és heti munkavégzés folyamán a pihenőhöz és az évi szabadsághoz való jogot, összhangban a törvénnyel és az általános jogszabállyal.

**43. szakasz**

*(Törölték)*

**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.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti szerződés nem köthető meg házastárssal, örökbefogadóval vagy örökbefogadottal, egyenes ági vérrokonnal, tekintet nélkül a rokonsági fokra, továbbá oldalági rokonnal a második rokonsági fokig és házassági rokonnal második rokonsági fokig.

**46. szakasz**

*(Törölték)*

**10. Gyakornokok**

**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, illetve a munkáltató más törvényes képviselője (a továbbiakban: 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 bértérítéshez és a szerződéssel összhangban egyéb jogai, kötelezettségei és felelőssége is van.

Az e szakasz 2. és 4. bekezdése szerinti szerződést az igazgatóval a munkáltató nevében, a törvényben vagy a munkáltató általános jogszabályában megállapított illetékes szerv köti meg.

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 munkaidő fogalma**

**50. szakasz**

A munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles, illetve rendelkezésre áll a munkavégzés helyén a munkáltató meghagyása szerinti teendők ellátására, a törvénnyel összhangban.

A munkavállaló és a munkáltató megállapodhatnak abban, hogy a megállapított munkaidő keretében a munka egy szakaszát a munkavállaló otthonról végzi el.

Nem tekintendő munkaidőnek az az időtartam, amely alatt a munkavállaló készenlétben van, hogy reagáljon a munkáltató felkérésére, ha szükség mutatkozik munkavégzésre, melynek során a munkavállaló nem a teendők ellátásának helyén tartózkodik, a törvénnyel összhangban.

A készenlét időtartamát és az érte járó térítés összegét törvény, általános jogszabály vagy munkaszerződés szabályozza.

Az az időtartam, amelyet a munkavállaló készenléte folyamán a munkáltató felkérésére munkavégzéssel tölt el, munkaidőnek tekintendő.

**2. Teljes és részmunkaidő**

**51. szakasz**

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

Az általános jogszabály heti 40 óránál rövidebb, de legalább heti 36 óra teljes munkaidőt is megállapíthat.

Az e szakasz 2. bekezdése szerint dolgozó munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogokat úgy érvényesíti, mintha teljes munkaidőben dolgozna.

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.

A munkavállaló napi 12 órán túl nem dolgozhat, ide értve a túlmunkát is.

Az e törvény 52. szakaszával összhangban bevezetett rövidített munkaidőben dolgozó munkavállaló számára nem rendelhető el túlmunka ezeken a teendőkön, ha a törvény eltérően nem rendelkezik.

**54. szakasz**

Az egészségügyi intézményekben való készenlétet mint túlmunkát külön törvény szabályozza.

**5. A munkaidő beosztása**

**55. szakasz**

A munkahét rendszerint öt munkanapból áll.

A munkaheti munkaidő-beosztást a munkáltató állapítja meg.

A munkanap általában nyolc óra.

A munkáltató, akinél több műszakban, éjjel folyik a munka, vagy ha a munka jellege és szervezése ezt megköveteli, a munkahetet és a munkaidő beosztását más módon is megszervezheti.

Ha a munka jellege és szervezése megengedi, a munkaidő kezdete és befejezése meghatározható, illetve szerződésben rögzíthető meghatározott időközben (rugalmas munkaidő).

A munkáltató köteles a munkavállalók vagy munkaidőkereten felüli munkájáról napi nyilvántartást vezetni.

**56. szakasz**

A munkáltató köteles a munkavállalókat legalább öt nappal korábban értesíteni a munkaidő beosztásról és módosulásról, kivéve a túlmunka bevezetése esetében.

Kivételesen a munkáltató öt napnál rövidebb határidőben, de legalább 48 órával korábban is értesítheti a munkavállalókat, ha előre nem látható körülmények miatt merült fel a fenti szükséglet.

A munkáltatónál, akinél a munka több műszakos vagy a munkaszervezés szükségletei miatt, a munkavállaló teljes vagy részmunkaidejét nem feltétlenül kell a munkahéten egyenlően beosztani, hanem havi szinten átlagos heti munkaidőt kell megállapítani.

Az e szakasz 3. bekezdése szerinti esetben a munkavállaló legfeljebb napi 12 órát, illetve heti 48 órát dolgozhat a túlmunkát is beleértve

**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 szerződésben rögzített munkaideje a naptári év folyamán átlagosan ne haladja meg a munkavállaló teljes munkaidejét.

A kollektív szerződésben meghatározható, hogy a munkaidő újrabeosztása ne függjön a naptári évtől, illetve hat hónapnál tovább, de legfeljebb kilenc hónapig tarthat.

A munkavállaló számára, aki hozzájárult ahhoz, hogy a munkaidő újrabeosztása nyomán az e szakasz 2. és 3. bekezdésében megállapított időtartamnál átlagban hosszabb ideig dolgozzon, az átlagos munkaidőn túli munkaórákat túlmunkában számolják el és fizetik ki.

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

**58. szakasz**

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás nem számít túlmunkának.

**59. szakasz**

*(Törölték)*

**60. szakasz**

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

**61. szakasz**

A munkavállalónak, akinek a munkaviszonya a munkaidő újrabeosztása idejének lejárta előtt szűnik meg, joga van ahhoz, hogy számára a szerződésben rögzített munkaidőn túl az újrabeosztás keretében teljesített óráit átszámítsák a munkaidejébe, és a munkáltató ennek az időnek a lejártával lejelentse a kötelező szociális biztosításról, vagy ezeket a munkaórákat számára túlmunkának számolja el és fizesse ki.

**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**

A több műszakos munka a munkáltató munkaszervezése, amely szerint az azonos munkát végző munkavállalók megállapított beosztás szerinti műszakokban váltakoznak, melynek során a műszakok váltakozása lehet folyamatos vagy meghatározott napszakban vagy héten megszakításokkal.

A műszakokban dolgozó munkavállaló az a munkavállaló, aki a munkáltatónál, akinél több műszakban szervezett munka folyik, a hónap folyamán a különböző műszakokban legalább munkaidejének egy harmadát tölti el.

Ha a munka több műszakos munkaidő-beosztásban folyik, amely magában foglalja az éjjeli munkát 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 legalább napi hat órát 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 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 24 óra keretében legalább 12 óra pihenőidőt kell biztosítani.

Az e törvény 57. szakasza értelmében dolgozó munkavállalónak a 24 óra keretében legalább 11 óra megszakítás nélküli pihenőhöz van joga.

**3. Heti pihenőidő**

**67. szakasz**

A munkavállalót hetenként legalább 24 óra folyamatos pihenőidő illeti meg, amelyhez hozzáadják az e törvény 66. szakasza szerinti pihenőidőt, ha a törvény eltérően nem rendelkezik.

A heti pihenőidő általában vasárnapra esik.

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

Az e szakasz 1. bekezdésétől eltérően, a munkavállaló, aki a különböző műszakokban végzett munka vagy a munkaidő újrabeosztása folytán nem használhatja az e szakasz 1. bekezdésében megállapított időtartamú pihenőidőt, heti legalább 24 óra időtartamú pihenőre jogosul.

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.

A munkavállalót a naptári évben a munkáltatónál a munkaviszonyának létesítésétől számított megszakítás nélkül munkával eltöltött egy hónap után illeti meg évi szabadság

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

A munkavállaló nem mondhat le rendes szabadságra való jogáról, s e jog nem vonható meg tőle, helyettesíthető pénztérítéssel, kivéve munkaviszony megszűnése esetén, e törvénnyel összhangban

*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 (ünnepnap), a bértérítéses nap 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.

**71. szakasz**

*(Törölték)*

*4) A rendes szabadság arányos része*

**72. szakasz**

A munkavállalót a naptári év minden egyes hónapjában való munkavégzéséért az e törvény 69. szakasza szerinti rendes szabadság egy tizenkettede (arányos rész) illeti meg abban a naptári évben, amelyben először lép munkaviszonyba, vagy amelyben munkaviszonya megszűnik.

*5) A rendes szabadság kiadása részletekben*

**73. szakasz**

Az évi szabadság egy, kettő vagy több részletben adható ki, e törvénnyel összhangban.

Ha a munkavállaló évi szabadságát részletekben kéri, az első részletet legalább két munkahétig folyamatosan kell a naptári évben használnia, a megmaradt részletet pedig legkésőbb a következő év június 30-áig.

A munkavállaló az évi szabadságát két részletben használhatja, kivéve, ha a munkáltatóval úgy állapodik meg, hogy az évi szabadságát több részletben használja.

A munkavállaló, aki teljes évi szabadságát 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.

**74. szakasz**

*(Törölték)*

*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.

Kivételesen, ha az évi szabadságot a munkavállaló saját kérésére veszi ki, az évi szabadságról szóló végzést a munkáltató közvetlenül az évi szabadság előtt is kiadhatja.

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

Ha a munkáltatónál vagy a munkáltató egy szervezeti részében kollektív évi szabadságot vesznek ki, a munkáltató hozhat olyan végzést az évi szabadságról, amelyben felsorolja azokat a munkavállalókat és szervezeti részeket, amelyekben dolgoznak, és ezt legalább 15 nappal az évi szabadságra kijelölt nap előtt kitűzi a hirdető táblára, ami úgy tekintendő, hogy a végzést a munkavállalóknak kézbesítették.

A munkáltató az évi szabadságról szóló végzést a munkavállalónak elektronikus úton is kézbesítheti, a munkavállaló kérelmére pedig köteles ezt a végzést írásos formában is számára megküldeni.

*8)* A ki nem használt évi szabadság után járó kártérítés

**76. szakasz**

Munkaviszony megszűnése esetén, a munkáltató a munkavállalónak, aki nem vette ki a teljes évi szabadságát vagy egy részét, az évi szabadság helyett, az előző 12 havi átlagfizetésének mértékében, az évi szabadság ki nem használt napjai arányában köteles pénzbeli térítést kifizetni.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti térítés kártérítés jellegű.

**5. Bértérítéses (fizetett) távollét**

**77. szakasz**

A munkavállalót bértérítés ellenében a naptári év folyamán legfeljebb öt 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 egymás utáni 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 és a gyám.

A munkáltató a munkavállaló számára jóváhagyhatja az e szakasz 1. és 3. bekezdése szerinti távollétet az e szakasz 4. bekezdésében nem említett, de vele egy háztartásban élő más személyek esetében is, a munkáltató végzésében megállapított időtartamban.

Az általános jogszabállyal és munkaszerződéssel összhangban fizetett távollét a megállapított időtartamnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a jelen szakasz 1. és 3. bekezdés értelmében, illetve az e szakasz 4. bekezdése szerinti személyek szélesebb körére.

**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 képviseletben 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 képviseletben 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 ahhoz, hogy betekintsen 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 munkavállaló terhessége és gyermekének szoptatása 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.

A munkáltató köteles az e szakasz 1. bekezdése szerinti munkavállalónak más megfelelő munkavégzést biztosítani, ha pedig ilyen munka nincs, fizetett szabadságra küldeni.

**90. szakasz**

A munkavállaló terhessége és a gyermekének szoptatása idején nem osztható be túlmunkára és éjszakai munkára, ha ez a munka az illetékes egészségügyi szerv lelete alapján ártana egészségének és a gyermek egészségének.

A munkavállaló terhessége idején, a nap folyamán a munkáról való fizetett távollétre jogosul a terhességével összefüggő és a választott orvosa részéről kijelölt orvosi vizsgálatok céljából, a törvénnyel összhangban, és erről köteles kellő időben értesíteni a munkáltatót.

**91. szakasz**

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

A gyermekét 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.

**93a szakasz**

A munkáltató köteles a női munkavállalónak, aki a gyermek születésétől számított egy éven belül visszatér, biztosítani egy vagy több munkaközi szünetet a napi munkaidő alatt, legtöbb 90 perc terjedelemben vagy a munkaidő rövidítését legtöbb 90 perc terjedelemben, hogy szoptassa a gyermekét, ha a női munkavállaló napi munkaideje hat, illetve több órát tesz ki.

Jelen szakasz 1. bekezdése szerinti munkaközi szünet vagy rövidített munkaidő munkaidőnek minősül, és a munkavállaló ezen az alapon történő bérkifizetése a holtmunkával megnövelt alapbér alapján történik.

**5. Szülési és gyermekgondozási szabadság**

**94. szakasz**

A női munkavállalónak terhessége és szülése esetén joga van a munkából való távolléthez (a továbbiakban: szülési szabadság) és a gyermek gondozása miatti távolléthez 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 (börtönbüntetés, 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.

**94a. 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 szülésekor hármas- 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 fogyatékossága 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 részmunkaidőben, de a fél munkaidőt meghaladó munkaidőben foglalkoztatható.

Ha a munkavállaló az 1. bekezdés értelmében részmunkaidőben 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 fogyatékossága 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 rokkantsággal élők és az egészségügyi zavarokkal küszködők védelme**

**101. szakasz**

A rokkantsággal élő és az e törvény 81. szakaszának 2. bekezdése szerinti munkavállalók számára a munkáltató köteles a munkaképességüknek megfelelő teendők ellátását biztosítani, a törvénnyel összhangban.

**102. szakasz**

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

Ha a munkáltató a munkavállaló számára nem biztosíthatja az e törvény 101. szakasza szerinti megfelelő munkát, a munkavállaló az e törvény 179. szakasza 5. bekezdésének 1) pontja értelmében feleslegnek minősül.

**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 minister 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, illetve képzettséget, tudást és képességet igényelnek, amelynek során azonos felelősséggel azonos munkát teljesítenek.

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 14. szakasz, a 42. szakasz 3. bekezdésének 4) és 5) pontja, a 118. szakasz 1)-4) pontja, a 119. szakasz, a 120. szakasz 1) pontja és a 158. szakasz szerint megillető 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 bérrészből 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 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 a munkáltatónál eltöltött minden egyes év után (holtmunka) – az elszámolási alap legalább 0,4%-ára.

A holtmunka elszámolása alkalmával el kell számolni az e törvény 147. szakasza szerinti előző munkáltatónál és a munkáltatóval összekapcsolt személyeknél munkaviszonyban eltöltött időt, a törvénnyel összhangban.

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, mint a műszakokban végzett munka alapján megnövelt béremelés.

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 teljesítményéért és a munkán töltött munkaidőre minimálbér illeti meg.

A minimálbért a munkának az e törvénnyel összhangban megállapított legalacsonyabb ára, a munkán töltött idő, valamint a munkabérből fizetett adók és járulékok alapján határozzák meg.

A minimálbér bevezetéséről szóló határozat meghozatalának okait általános jogszabály, illetve a munkaszerződés állapítja meg.

A minimálbér bevezetéséről szóló határozat meghozatalától számított hat hónap eltelte után a munkáltató köteles a reprezentatív szakszervezetet értesíteni a minimálbér kifizetése létrejöttének okairól.

A munkáltató köteles a minimálbért a munkavállalónak a kifizetés tárgyhónapjában érvényes legalacsonyabb munkaárról szóló határozat alapján meghatározott mértékben kifizetni.

A minimálbérért dolgozó munkavállalónak joga van az e törvény 108. szakasza szerinti megnövelt bérhez, valamint a törvénnyel összhangban munkabérnek minősülő költségtérítéshez és egyéb járandóságokhoz.

Az e szakasz 6. bekezdése szerinti megnövelt bér elszámolási alapja a munkavállaló minimálbére.

**112. szakasz**

A munka legalacsonyabb árát 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 15 napon belül nem hozza meg a határozatot, a munka legalacsonyabb árának összegét a Szerb Köztársaság kormánya (a továbbiakban: kormány) állapítja meg határozatában, a következő 15 napos határidőben.

A munka legalacsonyabb árának megállapítása során elsősorban a munkavállalónak és családjának a Köztársaságban a minimális fogyasztói kosár értéke révén kifejezett létfenntartási és szociális szükségleteiből, a foglalkoztatási ráta munkaerő-piaci alakulásából, a bruttó hazai termék növekedési rátájából, a fogyasztói árak alakulásából, a termelékenység és az átlagbérek alakulásából kell kiindulni.

A munka legalacsonyabb árának megállapítására vonatkozó határozat indokolásának tartalma kifejezésre juttatja az e szakasz 3. bekezdése szerinti összes elemet.

Ha az e szakasz 3. bekezdése szerinti elemek jelentősebben megváltoznának, a Szociális Gazdasági Tanács köteles a Szociális Gazdasági Tanács egyik résztvevőjének megindokolt kezdeményezését megvitatni az új minimálbér megállapítása megtárgyalásának megkezdése céljából.

A munkaórára számított adó és járulék nélküli legalacsonyabb munkaárat a naptári évre legkésőbb a tárgyév szeptember 15-éig meg kell állapítani, és a következő év január elsejétől kell alkalmazni**.**

A munka legalacsonyabb ára nem állapítható meg az előző évre megállapított legalacsonyabb munkaárnál alacsonyabb összegben.

**113. szakasz**

A 112. szakasz szerinti legalacsonyabb munkaár 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 tizenkét havi átlagbérének 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 tizenkét 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 tizenkét 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), illetve a munka mértékének csökkenése esetén, az előző tizenkét havi 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.

Hosszabb idejű távollétet igénylő munkamegszakítás, illetve a munka mértékének csökkenése esetén a miniszter előzetes beleegyezésével a munkáltató, kivételesen, 45 munkanapnál hosszabb bértérítéses távollétre küldheti a munkavállalót, jelen szakasz 1. bekezdésével összhangban.

A jelen szakasz 2. bekezdésében említett beleegyezés előtt a miniszter kikéri a Köztársaság területére alapított ágazati vagy tevékenységi reprezentatív szakszervezet véleményét

**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, ha a munkáltató nem biztosít saját szállítást,

2) a belföldi kiküldetés idejére,

3) a külföldi kiküldetés idejére,

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, ha a munkáltató ezt a jogot más módon nem biztosította,

6) a rendes szabadságra.

Az e szakasz 5) szakaszának 1. bekezdése szerinti költségeket pénzben kell kifejezni.

A munkavállalónak a munkaszerződés megkötése utáni lakhelyváltoztatása nem befolyásolhatja a szállítási költségtérítés növekedését, amelyet a munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni a munkaszerződés megkötésének pillanatában, a munkáltató hozzájárulása nélkül.

**6. Egyéb járandóságok**

**119. szakasz**

A munkáltató az általános jogszabállyal összhangban köteles kifizetni:

1) a nyugdíjba vonuló munkavállaló végkielégítését - legalább két 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 előirányzott 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.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti elszámolás, amelynek alapján a munkabért, illetve a teljes bértérítést kifizették, elektronikus formában is elküldhető a munkavállalónak.

A munkáltató részéről kötelezően kifizetendő munkabér és a bértérítés elszámolása a törvénnyel összhangban végrehajtó okiratnak minősül.

A munkavállaló, akinek a munkabérét és bértérítését az e szakasz 1. és 2. bekezdése szerinti elszámolással összhangban fizették ki, fenntartja a jogát, hogy az illetékes bíróság előtt elvitassa az elszámolás törvényességét.

Az e szakasz 1. és 2. bekezdése szerinti elszámolás tartalmát a miniszter írja elő.

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

**122. szakasz**

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

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

A nyilvántartást a képviseletre meghatalmazott személy vagy az általa meghatalmazott másik személy 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 kifizetéséhez, akinek a követeléseit a csődeljárást szabályozó törvénnyel összhangban állapították meg, és aki az e törvénnyel összhangban eleget tesz a jogérvényesítés feltételeinek.

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.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti követelés kifizetésére nem jogosul a vállalkozó, sem az alapító, illetve a gazdasági társaság és más gazdasági alany tagja, kivéve, ha a törvénnyel összhangban létesített munkaviszonyt.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti követelés kifizetésére a munkavállaló nem jogosul, ha végzést hoztak a munkáltatónak, akinek megindították a csődeljárását, átszervezési tervének a megerősítéséről, a törvénnyel összhangban.

**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 megnyitását 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 csődbíróság határozatában megállapított, de legfeljebb a minimálbér összegében kell kifizetni.

A 125. szakasz 1. bekezdésének 3) pontja szerinti nyugdíjba vonulási végkielégítést a Köztársaságban, a statisztikai ügyekben illetékes köztársasági szerv utolsó közzétett adatai szerint elért átlagbér kétszeres 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) felügyelő bizottság,

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, éspedig:

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, éspedig:

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 a közszolgálatokban 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 határozat kézbesítésének a napjától számított 45 napon belül kell benyújtani az Alaphoz.

**140. szakasz**

A kérelmet külön űrlapon 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 űrlap 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 jogainak érvényesítése iránti kérelmet az Alaphoz csak a jogosult személy nyújthatja be, személyesen vagy meghatalmazottja révén.

Ha az Alapnál való jogérvényesítési eljárás folyamán az ügyfél meghal, az eljárás folytatására az ügyfél örököse jogosul, a törvénnyel összhangban.

**144. szakasz**

Ha az e törvény 125. szakasza szerinti követelést teljes egészében vagy részben az e törvény 142. szakasza szerinti végzés végrehajtása előtt a csődeljárást szabályozó jogszabállyal összhangban kifizették, az Alap hivatalból megsemmisíti a végzést és az új tényállással összhangban hoz határozatot.

Az Alapnál folyó olyan eljárásra, amelyet e törvény külön nem szabályoz, a közigazgatási eljárást szabályozó törvény megfelelő rendelkezéseit kell alkalmazni.

**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 zsírószámlájára.

**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 státusváltozása, 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 lejárta 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**

*(Törölték)*

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 a munkáltatónál az illetékes szerv hozza meg a munkáltató nevében és számlájára, illetve a törvényben vagy a munkáltató általános jogszabályában megállapított személy**.**

**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 5. bekezdésének 1) pontja értelmében való felmondása előtt köteles kifizetni a munkavállalónak a végkielégítés összegét, az e szakasszal összhangban.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti végkielégítés mértékét általános jogszabály vagy munkaszerződés állapítja meg azzal, hogy nem lehet kevesebb a munkavállaló munkaviszonyban eltöltött minden teljes munkaévére munkabére egyharmadának összegénél annál a munkáltatónál, akinél a végkielégítéshez való jogát érvényesíti.

A végkielégítés mértékének megállapításához az előző munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött időt is beszámítják, ha az e törvény 147. szakasza szerint státusbeli változás és munkáltatói változás történt, valamint a munkáltatóval összekapcsolt személyeknél, a törvénnyel összhangban.

A tőke feletti tulajdon változása nem tekintendő a munkáltató megváltozásának az e szakasszal összhangban levő végkielégítéshez való jog érvényesítése értelmében.

Általános jogszabállyal vagy munkaszerződéssel a végkielégítés kifizetésére az e szakasz 2. és 3. bekezdése szerint megállapított időtartamnál hosszabb időtartam nem állapítható meg.

A munkavállaló arra az időszakra, amelyre az azonos vagy másik munkáltatónál számára kifizették a végkielégítést, nem érvényesítheti a végkielégítéshez való jogát.

**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 őt 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 bűncselekménye miatt a törvénnyel összhangban büntetőeljárás indul ellene;

2) ha a munkafegyelmet vagy az általános jogszabályban vagy a munkaszerződésben megállapított munkakötelezettségét úgy szegi meg, hogy nagyobb értékű vagyont veszélyeztet;

3) ha a munkavállaló munkakötelezettség-szegésének jellege, illetve munkafegyelem megsértése vagy a magatartása olyan, hogy nem folytathatja a munkát az e törvény 180. szakasza 1. bekezdésében megállapított határidő letelte 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 fel kell mondania a munkaszerződést vagy az e törvénnyel összhangban más intézkedést kell foganatosítania, ha erre megvannak a 179. szakasz 2. és 3. bekezdése szerinti indokolt okok.

Ha a munkavállaló ellen a munkán vagy a munkával kapcsolatban elkövetett bűncselekménye miatt bűnüldözés indult, az elmozdítás a büntetőeljárás jogerős befejezéséig tarthat.

**168. szakasz**

Ha a 165. és a 166. szakasz értelmében ideiglenesen elmozdították a munkából, a munkavállalót az alapbér egynegyede, ha pedig családfenntartó, az alapbér 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 alapbér teljes összege közötti különbözet 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) megállapítást nyer, hogy a munkavállaló megszegte az e törvény 179. szakaszának 2. és 3. bekezdése szerinti munkakötelezettségét, vagy megsértette a munkafegyelmet.

**170. szakasz**

*(Törölték)*

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 jogok érvényesítését;

5) a munkavállaló alapbére, munkateljesítménye, munkabértérítése, megnövelt munkabére és egyéb járandóságai megállapítása elemeinek megváltoztatása végett, amelyet a munkaszerződés az e törvény 33. szakasza 1. bekezdésének 11) pontjával összhangban tartalmaz;

6) a törvényben, 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 munkaszerződés függelékhez (a továbbiakban: munkaszerződés függelék) köteles írásos indokolást csatolni a munkavállaló számára, amely tartalmazza: a felkínált munkaszerződés függelék indítékait, a legalább nyolc munkanapos határidőt, amelyben a munkavállalónak nyilatkoznia kell, valamint a szerződés függelék aláírása elutasításának jogkövetkezményeit.

Azzal, hogy a kijelölt határidőben aláírja a szerződésfüggeléket, a munkavállaló nem veszíti el azt a jogát, hogy az illetékes bíróság előtt elvitassa a szerződés törvényességét.

A munkavállaló, aki elutasítja a felkínált szerződésfüggeléket a kijelölt határidőben, fenntartja a jogát, hogy a munkaszerződésnek az e törvény 179. szakasza 5. bekezdésének 2) pontja értelmében való felmondása kapcsán bírósági eljárásban elvitassa a szerződésfüggelék törvényességét.

Úgy tekintendő, hogy a munkavállaló elutasította a szerződésfüggeléket, ha azt az e szakasz 1. bekezdése szerinti határidőben nem írja alá.

**172a. szakasz**

Ha egy bizonyos munkát haladéktalanul el kell végezni, a munkavállaló végzés alapján ideiglenesen áthelyezhető másik megfelelő munkára, az e törvény 172. szakasza értelmében való szerződésfüggelék felkínálása nélkül, 12 hónapos időtartamban legfeljebb 45 munkanapra.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti áthelyezés esetén a munkavállaló megtartja arra a munkára megállapított alapbérét, amelyről áthelyezték, ha ez számára kedvezőbb.

E törvény 172. szakaszának rendelkezései a munkavállaló kezdeményezésére megkötött szerződésfüggelék esetében nem alkalmazandók.

A munkavállaló személyi adatainak, a munkáltató adatainak és egyéb adatok módosulása, amelyek nem változtatják meg a munkafeltételeket, a megfelelő dokumentumok alapján megállapítható a munkaszerződés függelékében, a szerződésfüggelék ajánlása eljárásának az e törvény 172. szakaszának értelmében való lefolytatása nélkül.

A munkaszerződés és az adott szerződés szerves részét képező szerződésfüggelékek felcserélhetők a munkaszerződés egységes szerkezetbe foglalt szövegével, amelyet a munkáltató és a munkavállaló írnak alá.

**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 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) törvényrendelkezés, 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 (felmondás idő) előtt köteles benyújtani felmondását a munkáltatónál.

Általános jogszabállyal vagy munkaszerződéssel hosszabb, de legfeljebb 30 napos felmondási határidő állapítható meg**.**

**4. A munkáltató felmondása**

*1) A felmondás okai*

**179. szakasz**

A munkáltató felmondhatja a munkavállalóval kötött szerződését, ha ennek a munkáltató munkaképességeire és magatartására vonatkozóan indokolt okai vannak, mégpedig:

1) ha az általa végzett teendőkön nem ér el munkaeredményeket vagy nincs meg hozzá a szükséges tudása és képessége;

2) ha a munkán vagy a munkával kapcsolatban elkövetett bűncselekményéért jogerősen elítélték;

3) ha az e törvény 79. szakasza szerinti munkaviszony szünetelésének, illetve az e törvény 100. szakasza szerinti fizetetlen távollétének lejárta utáni 15 nap elteltével nem tér vissza a munkára a munkavállalóhoz.

A munkáltató felmondhatja a munkavállalóval kötött munkaszerződést, aki önhibájából megsérti a munkakötelességét, mégpedig:

1) ha lelkiismeretlenül vagy hanyagul végzi munkakötelességét;

2) ha visszaél helyzetével vagy túllépi felhatalmazásait;

3) ha célszerűtlenül és felelőtlenül használja a munkaeszközöket;

4) ha nem használja, vagy a rendeltetésétől eltérően használja a személyi munkavédelemre biztosított eszközöket vagy felszerelést;

5) ha az általános jogszabályban, illetve a munkaszerződésben megállapított más munkakötelesség szegést követ el.

A munkáltató felmondhatja azzal a munkavállalóval kötött munkaszerződést, aki nem tartja tiszteletben a munkafegyelmet, mégpedig:

1) ha indokolatlanul elutasítja a munkavégzést és a munkáltató törvénnyel összhangban levő meghagyásainak teljesítését;

2) ha a munkavégzésében való ideiglenes akadályoztatása esetén erről nem nyújt be bizonylatot az e törvény 103. szakasza értelmében;

3) ha visszaél a munkavégzésében való ideiglenes akadályoztatása esetén a távolléthez való jogával;

4) ha szeszes ital vagy más kábítószerek hatása alatt érkezik a munkára, illetve a munkaidő alatt szeszes italt vagy más kábítószert fogyaszt, amely befolyásolja vagy befolyásolhatja teendőinek ellátásában;

5) *(hatályon kívül helyezve)*;

6) ha pontatlan adatokat adott, amelyek döntően hatottak a munkaviszonyának létesítésére;

7) ha a munkavállaló, aki fokozott kockázatú teendőket lát el, amelyeken külön feltétel külön egészségügyi alkalmasságának megállapítása, elutasítja, hogy alávesse magát egészségügyi alkalmassága felmérésének;

8) ha nem tartja tiszteletben a munkáltató jogszabályával előírt munkafegyelmet, illetve ha magatartása miatt nem folyatathatja a munkáltatónál a munkát.

A munkáltató a munkavállalót megfelelő elemzésre küldheti a munkáltató által kijelölt egészségügyi intézménybe, saját költségén az e szakasz 3) és 4) pontja szerinti körülmények megállapítása végett vagy a szóban forgó körülményeket más módon állapítja meg, az általános jogszabállyal összhangban. Ha a munkavállaló nem tesz eleget a munkáltató felhívásának az elemzések elvégzésére, úgy tekintendő, hogy nem tartja tiszteletben a munkafegyelmet az e szakasz 3. bekezdése értelmében.

A munkavállaló munkaviszonya megszűnhet, ha indokokolt okok állnak fenn a munkáltató szükségleteire vonatkozóan, mégpedig:

1) ha technológiai, gazdasági vagy szervezeti változások folytán megszűnik egy meghatározott munka ellátása iránti szükséglet, vagy csökken a munka mennyisége;

2) ha visszautasítja a munkaszerződés függelék megkötését az e törvény 171. szakasza 1. bekezdésének 1-5) pontja értelmében.

**2) A munkafegyelem elhanyagolása, illetve a munkakötelezettség megszegés miatti intézkedések**

**179a. szakasz**

Ha a munkáltató az e törvény 179. szakaszának 2. és 3. bekezdése értelmében történt munkakötelezettség megszegés vagy a munkafegyelem elhanyagolása esetében úgy ítéli meg, hogy fennállnak enyhítő körülmények, vagy a munkakötelezettség megszegése, illetve a munkafegyelem elhanyagolása nem olyan jellegű, hogy a munkavállaló munkaviszonyát meg kell szüntetni, a munkaszerződés felmondása helyett az alábbi intézkedések egyikét is foganatosíthatja:

1) a munkahelyről való munkabértérítés nélküli ideiglenes eltávolítás egytől-tizenöt napig terjedő időtartamban;

2) pénzbüntetés a munkavállalónak a pénzbüntetés kirovásának hónapjában megvalósított alapbére 20%-ának összegében, három hónapos időtartamban, amelyet a munkabéréből vonnak le a munkáltatónak a kirótt intézkedésről szóló végzése alapján;

3) figyelmeztetés felmondás kilátásba helyezésével, amelyben megállapítást nyer, hogy a munkáltató a munkavállalónak felmondja a munkaszerződést az e törvény 180. szakasza szerinti figyelmeztetés megismétlése nélkül, ha az elkövetkező hathónapos időszakban elköveti az azonos munkakötelezettség megszegést, vagy nem tartja tiszteletben a munkafegyelmet.

**3) A munkaviszony megszűnése előtti eljárás vagy más intézkedés foganatosítása**

**180. szakasz**

A munkáltató a munkaszerződésnek a 179. szakasz 2. és 3. bekezdése szerinti felmondása előtt köteles a munkavállalót írásban figyelmeztetni a munkaszerződés felmondása okainak meglétére, és a figyelmeztetés kézhezvételétől számított legalább nyolc 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 megteremtődtek a felmondás feltételei, és a nyilatkozásra megszabott határidőt.

A figyelmeztetést a munkáltató a jelen törvény 185. szakaszában előírt, a munkaszerződés felmondásáról szóló végzés kézbesítésének szabályai szerint kézbesíti.

**180a. szakasz**

A munkáltató az e törvény 179. szakasza 1. bekezdésének 1) pontja szerinti munkavállalónak akkor mondhatja fel a munkaszerződést, vagy foganatosíthatja az e törvény 179a. szakasza szerinti intézkedések valamelyikét, ha előzőleg írásban értesített a munkájában tapasztalható hiányosságokkal kapcsolatban, megfelelő határidővel megfelelő utasítást adott a munkájának javítására, a munkavállaló azonban a kijelölt határidőben nem javított munkáján.

**181. szakasz**

A munkavállaló az e törvény 180. szakasza szerinti határidőben a nyilatkozatához mellékelheti annak a szakszervezetnek a véleményét, amelynek a tagja.

A munkáltató köteles megvitatni a szakszervezet mellékelt véleményét.

**182. szakasz**

Ha a munkáltató a 179. szakasz 5. bekezdésének 1) pontja szerinti eset miatt mondott fel a munkavállalónak, ugyanarra a munkavégzésre a munkaviszony megszüntetését követő három hónapon belül nem alkalmazhat másik munkavállalót, kivéve az e törvény 102. szakaszának 2. bekezdése esetén.

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 sajátsága;

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.

**5. Eljárás felmondás esetén**

*1) Elévülési idő*

**184. szakasz**

A munkáltató a 179. szakasz 1. bekezdésének 1) pontja, 2. és 3. bekezdése szerinti esetben a felmondás alapjául szolgáló tényeknek a tudomására jutásától számított hat hónapon, illetve a felmondás alapjául szolgáló tények bekövetkeztétől számított egy éven belül mondhatja fel a munkavállalónak a munkaszerződést.

A munkáltató a 179. szakasz 1. bekezdésének 2) pontja szerinti esetben legfeljebb a bűncselekmény törvényes elévülési idejéig mondhatja fel a munkavállalónak a munkaszerződést.

*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.

A e szakasz 1. bekezdése szerinti munkavállaló munkaviszonyának időtartamát, aki határozott időre szóló munkaviszonyt létesített, a szülési szabadsághoz való joga érvényesítésének lejártáig meghosszabbítják.

A szerződés felmondásáról szóló végzés semmis, ha a munkaszerződés felmondásáról szóló végzés meghozatalának napján a munkáltató ismerte a jelen szakasz 1. bekezdésébe foglalt körülmények fennálltát, vagy ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követő 30 napon belül értesíti a munkáltatót a jelen szakasz 1. bekezdésébe foglalt körülmények fennálltáról és arról a meghatalmazott orvos vagy más illetékes szerv megfelelő igazolását is benyújtja.

**188. szakasz**

A munkáltató nem mondhatja fel a munkaszerződést, és más módon sem helyezheti kedvezőtlen helyzetbe a munkavállalót a munkavállalók képviselői minősítési státusa vagy tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy a szakszervezeti tevékenységekben való részvétele miatt.

Annak bizonyítása, hogy a munkavállaló munkaszerződésének felmondása vagy kedvezőtlen helyzetbe helyezése nem az e szakasz 1. bekezdése szerinti státusának vagy tevékenységének következménye, a munkáltatóra hárul.

**7. Felmondási idő és pénzbeli térítés**

**189. szakasz**

A munkavállaló, akinek azért szűnt meg a munkaszerződése, mert nem teljesíti a szükséges munkaeredményeket, illetve nincsenek meg az e törvény 179. szakasza 1. bekezdésének 1) pontja értelmében vett szükséges ismeretei és képességei, joga van az általános jogszabályban vagy a munkaszerződésben megállapított a biztosítási idejétől függő felmondási határidőhöz, ami legalább 8 nap és legfeljebb 30 nap lehet.

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.

**189a. szakasz**

A munkavállalónak, akinek megszűnt a munkaviszonya, joga van ahhoz, hogy a munkáltatótól olyan bizonyítványt kérjen, amely tartalmazza a munkaviszonya létesítésének és megszűnésének dátumát és a teendők fajtáját, illetve leírását, amelyeken dolgozott.

A munkavállaló igénye alapján a munkáltató az e szakasz 1. bekezdése szerinti bizonyítványban vagy külön bizonyítványban osztályozhatja is a munkavállaló magatartását és munkaeredményeit.

**190. szakasz**

*(Törölték)*

**8. A munkaviszony törvényellenes megszűnésének jogkövetkezményei**

**191. szakasz**

Ha a bíróság az eljárás folyamán megállapítja, hogy a munkavállalónak jogellenesen szűnt meg a munkaviszonya, a munkavállaló követelésére dönt arról, hogy a munkavállaló visszatérhet a munkahelyére, kártérítést fizessenek neki és arra az időszakra, amelyben nem dolgozott befizessék számára a kötelező társadalombiztosítási járulékokat.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti kártérítést az elmaradt munkabér összegében állapítják meg, amely magában foglalja a törvénnyel összhangban levő adót és járulékot, ebbe nem számítódik be a munkán járó étkezési térítés, a nyaralási pótlék és a munkáltató üzleti sikereihez való hozzájáruláson alapuló bónuszok, díjak és más járandóságok.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti kártérítést a munkavállalónak az elmaradt munkabérének összegében kell kifizetni, a munkabér alapján elszámolt adók és járulékok összegével csökkentve, a törvénnyel összhangban.

Az adót és a kötelező társadalombiztosítási járulékot arra az időszakra, amelyben a munkavállaló nem dolgozott, az e szakasz 2. bekezdése szerinti elmaradt munkabér megállapított havi összegére kell elszámolni és kifizetni.

Ha a bíróság az eljárás folyamán megállapítja, hogy a munkavállalónak törvényellenesen szűnt meg a munkaviszonya, a munkavállaló viszont nem követeli a munkára való visszatérését, kérésére a bíróság kötelezi a munkáltatót, hogy fizessen a munkavállalónak kártérítést legfeljebb a munkabérnek a 18-szoros összegében, a munkavállaló munkaviszonyban töltött idejétől, életkorától, továbbá az általa eltartott családtagok számától függően.

Ha a bíróság az eljárás folyamán megállapítja, hogy a munkavállalónak törvényellenesen szűnt meg a munkaviszonya, a munkavállaló viszont az eljárás folyamán bizonyítja, hogy olyan körülmények állnak fenn, amelyek indokoltan utalnak rá, hogy a munkaviszony folytatása minden körülmény és mindkét peres fél érdekeinek a figyelembevételével lehetetlen, a bíróság elutasítja a munkáltatónak a munkára való visszatérése iránti kérelmét és számára az e szakasz 5. bekezdésével összhangban megállapított kártérítés kétszeres összegét ítéli meg.

Ha a bíróság az eljárás folyamán megállapítja, hogy a munkaviszony megszűnése megalapozott volt, de a munkáltató a munkaviszony megszűnésének eljárását szabályozó törvényrendelkezésekkel ellentétben járt el, a bíróság elutasítja a munkavállalónak a munkára való visszatérése iránti kérelmét, kártérítés címén pedig a munkavállaló legfeljebb hat munkabére összegét ítéli meg.

Az e szakasz 5. és 7. bekezdése szerinti munkabérnek az a munkabér tekintendő, amelyet a munkavállaló a munkaviszonyának megszűnése előtti hónapban valósított meg.

Az e szakasz 1., 5., 6. és 7. bekezdése szerinti térítést annak a bevételnek az összegével kell csökkenteni, amelyet a munkavállaló munkája alapján munkaviszonyának megszűnése után valósított meg.

XVII. A MUNKAVÁLLALÓI JOGOK GYAKORLÁSA ÉS VÉDELME

**192. szakasz**

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

1) jogi személynél – a munkáltató illetékes szerve, illetve a törvényben vagy a munkáltató általános jogszabályában megállapított vagy az általa meghatalmazott személy;

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 előirányozhatja a munkáltató és a munkavállaló vitás kérdéseinek a megegyezéses megoldására irányuló eljárást.

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

A döntőbírót 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 dönteni.

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 60 nap.

**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 megkötni.

**198. szakasz**

A munkáltató az időszakos és időnkénti munkák végzésére ifjúsági vagy egyetemista szövetkezet tagjával is köthet szerződést, a szövetkezetekről szóló jogszabályokkal összhangban.

*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 megkötni.

**200. szakasz**

*(Törölték)*

*4) Szakmai képzési és továbbképzési szerződés*

**201. szakasz**

A szakmai továbbképzésről szóló szerződés megköthető gyakornoki idő letöltése, illetve szakvizsgázás céljából, ha ezt törvény, illetve szabályzat a szakmában önállóan végzett munka külön feltételeként irányozza elő.

A szakmai továbbképzésről szóló szerződés megköthető szakmai továbbképzés és külön szakmai ismeretek és képességek megszerzése, illetve specializáció elvégzése végett a továbbképzési, illetve specializációs programban megállapított ideig, külön jogszabállyal összhangban.

A munkáltató a szakmai képzésen vagy továbbképzésen levő személynek pénzbeli térítést és más jogokat biztosíthat a törvénnyel, az általános jogszabállyal vagy a szakmai képzési és továbbképzési szerződéssel összhangban.

Az e szakasz 3. bekezdése szerinti pénzbeli térítés a törvény értelmében nem tekinthető munkabérnek.

Az e szakasz 1. és 2. bekezdése szerinti szerződést írásban kell megkötni.

*5) 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.

**203. szakasz**

*(Törölték)*

**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 munkavállalók, azaz a szakszervezeti tagok helyzete szempontjából fontos gazdasági, munkaügyi és szociális kérdésekről.

**210. szakasz**

A munkáltató a szakszervezet számára, amely a munkáltatónál a munkavállalókat egybegyűjti köteles biztosítani a szakszervezeti tevékenységhez szükséges technikai feltételeket, a helyet a helyiség és pénzügyi lehetőségekkel összhangban, valamint lehetővé tenni 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 kollektív szerződéssel vagy a munkáltató és a munkáltatónál működő szakszervezet közötti megállapodással a szakszervezeti képviselő számára - a szakszervezeti tagok számával arányosan - megállapítható a szakszervezeti funkciójának betöltése céljából fizetett távollét.

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

1) havi 40 óra fizetett munkához, ha a szakszervezetnek legalább 200 tagja van, és még havi egy-egy órához minden további 100 tag után;

2) arányosan kevesebb fizetett órához, ha a szakszervezetnek 200-nál kevesebb tagja van.

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%-ához 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 az előző 12 havi átlagbérét meg nem haladó összegben 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.

A bizottság akkor dolgozhat és fogadhat el javaslatokat, ha az ülésén jelen van teljes taglétszámának legalább kétharmada.

A bizottság a javaslatot teljes taglétszáma többségének szavazatával fogadja el.

Ha a bizottság nem nyújt be megfelelő javaslatot a megfelelő határidőben, de legfeljebb a kérelem benyújtásától számított 30 napon belül, a javaslatról a miniszter a bizottság javaslata nélkül is dönthet.

**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 lejárta 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 felülvizsgálandó 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 felülvizsgálandó 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 felülvizsgálandó munkáltatói egyesületet alapították.

**234. szakasz**

A 233. szakasz 2. bekezdése szerinti kérelmet ahhoz a munkáltatóhoz kell benyújtani, amelynél a reprezentativitás szempontjából felülvizsgálandó 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 felülvizsgálandó 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 e törvénnyel összhangban megállapították:

1) joga van a kollektív tárgyalásokhoz és a kollektív szerződés megkötéséhez 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 fajai**

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

Az autonóm tartomány vagy a helyi önkormányzat alapította közvállalatok és közszolgálatok számára a Köztársaság területére külön kollektív szerződést a Kormány és a reprezentatív szakszervezet köthet, ha az egyenlő munkafeltételek biztosítása céljából indokolt érdek áll fenn.

A közvállalatok és a közvállalat által alapított tőketársaságok számára a külön kollektív szerződést a közvállalat alapítója, illetve az általa meghatalmazott személy 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.

**247. szakasz**

A közvállalatok, a közvállalat által alapított tőketársaságok 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 a munkáltató képviseletére meghatalmazott személy írja alá.

**248. szakasz**

A munkáltatói kollektív szerződést a munkáltató és a nála reprezentatív szakszervezet köti meg. A munkáltató nevében a kollektív szerződést a munkáltató képviseletére meghatalmazott személy 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 munkáltató képviseletére meghatalmazott személy 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 egyezségre a kollektív szerződés megkötését illetően, a részvevők a vitás kérdések megoldására döntőbíróságot hozhatnak létre.

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

**255. szakasz**

A döntőbíróság összetételét, munkamódját és döntésének a hatását a kollektív szerződés megkötésének részvevői egyetértésben határozzák meg.

A döntéshozatal határideje nem haladhatja meg a döntőbíróság 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, éspedig 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.

**256a. szakasz**

A munkáltató, illetve a munkáltatói egyesület, aki, illetve amely nem írta alá a kollektív szerződést, illetve nem tagja a kollektív szerződés megkötésében részt vevő munkáltatói egyesületnek, utólag csatlakozhat a kollektív szerződéshez.

A kollektív szerződéshez való csatlakozásról szóló döntést az e szakasz 1. bekezdése szerinti munkáltató, illetve a munkáltatói egyesület illetékes szerve hozza meg, azzal összhangban, amellyel a kollektív szerződés a munkavállalóira a határozatban kijelölt naptól alkalmazandó.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti határozatról a munkáltató, illetve a munkáltatói egyesület értesíti a kollektív szerződés aláíróit és a kollektív szerződés bejegyzését végző szervet.

A kollektív szerződéshez való csatlakozásról szóló határozat a kollektív szerződés érvényességének megszűnésével, vagy korábban, a munkáltató, illetve a munkáltatói egyesület illetékes szervének határozatával veszíti hatályát.

**257. szakasz**

A Kormány dönthet úgy, hogy a kollektív szerződést vagy egyes rendelkezéseit azokra a munkáltatókra is alkalmazzák, akik nem tagjai a kollektív szerződés aláírásában részt vevő munkáltatói egyesületnek.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti határozatot a Kormány a Köztársaság gazdasági és szociálpolitikájának érvényesítése érdekében, a munkavállalók minimális jogait képező egyenlő feltételek biztosítása érdekében, illetve azért hozhatja meg, hogy enyhítse egyes ágazatokban, csoportokban, alcsoportokban vagy tevékenységekben a munkavállalók szociális és gazdasági helyzetét lényegesen befolyásoló meglevő munkabér különbségeket, melynek következménye a méltánytalan konkurencia, feltéve, ha a kollektív szerződés, mely kiterjesztett körben alkalmazandó, azokat a munkáltatókat kötelezi, akik az egyes ágazatokban, csoportokban, alcsoportokban vagy tevékenységekben a munkavállalók több mint 50%-át foglalkoztatják.

Az e szakasz 2. bekezdése szerinti határozatot a Kormány a kollektív szerződés egyik részvevőjének követelésére hozza meg, és alkalmazása, miután a kollektív szerződés megkötése szerinti tevékenységben illetékes minisztérium kikérte a Szociális Gazdasági Tanács véleményét - megindokolt javaslatára terjed ki szélesebb körre.

A kollektív szerződés alkalmazásának szélesebb körre való kiszélesítése iránti kérelemhez beterjesztője köteles bizonyítékot benyújtani az e szakasz 2. bekezdése szerinti feltételek teljesítéséről.

A munkáltatókat, akiket kötelez a kollektív szerződés, melynek alkalmazását szélesebb körre terjesztik ki, és munkavállalóik számát, a kollektív szerződések regiszterét vezető szerv, illetve másik illetékes szerv adatai alapján állapítják meg, a törvénnyel összhangban.

**258. szakasz**

A Kormány 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 Kormány a kollektív szerződés alkalmazása alóli felmentésről a kollektív szerződés megkötése szerinti tevékenységben illetékes miniszter javaslatára és 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 Kormány 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 szerződést 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 döntőbíróság oldja meg.

A döntőbíróságnak a vitás kérdéssel kapcsolatos döntése kötelezi a részvevőket.

A döntőbíróság összetételét és munkamódszerét a kollektív szerződéssel állapítják meg.

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 módosításaikat, 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.

**268a. szakasz**

A felügyeleti ellenőrzés eljárásában a felügyelő meghatalmazással rendelkezik, hogy:

1) betekintsen az általános és egyedi jogszabályokba, nyilvántartásokba és más dokumentumokba a fontos tények megállapítása végett;

2) megállapítsa a személyek azonosságát és nyilatkozatot kérjen a munkáltatótól, a felelős személyektől, a munkavállalóktól és más olyan személyektől, akiket a munkáltatónál munkán talál;

3) ellenőrizze, elvégezték-e a kötelező társadalombiztosítási bejelentést a Kötelező Társadalombiztosítás Központi Regiszterének adatai alapján;

4) megszemlélje az üzlethelyiségeket, létesítményeket, berendezéseket, felszereléseket stb.;

5) javasolja a meghatalmazása szerinti megelőző és egyéb intézkedések megtételét a törvényszegés megakadályozása végett, a törvénnyel összhangban.

**268b. szakasz**

A munkáltató, a munkáltató felelős személye és a munkavállaló kötelesek a felügyelőnek lehetővé tenne a felügyeletet, a dokumentumokba való betekintést és a zavartalan munkát, továbbá a felügyeleti ellenőrzés elvégzéséhez szükséges adatok biztosítását, a törvénnyel összhangban.

**269. szakasz**

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

A munkaügyi felügyelő meghatalmazással rendelkezik, hogy a munkáltatónak végzésben javasolja, hogy a munkavállalóval, akivel az e törvény 32. szakaszának 2. bekezdése értelmében létesített munkaviszonyt, írásbeli munkaszerződést kössön.

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 vagy kötelező szociális biztosítás egységes bejelentését 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 indított, a munkavállaló kérésére a jogerős bírósági döntésig végzéssel elhalasztja a döntés végrehajtását.

A munkaügyi felügyelő az e szakasz 1. bekezdése szerinti kérelmet elutasíthatja, ha úgy ítéli meg, hogy a munkavállaló joga nem sérült nyilvánvalóan.

A munkavállaló az 1. és 2. bekezdés szerinti kérelmet a munkaügyi jogvita kezdeményezésének a napját követő 15 napon belül nyújthatja be.

A munkaügyi felügyelő e szakasz 1. és 2. bekezdése szerinti munkavállaló kérelmének az átvételét követő 30 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, vagy az általa felhatalmazott személy a fellebbezésről a kézbesítésétől számított 30 napon belül köteles dönteni.

A 271. szakasz 1. és 2. bekezdése szerinti végzés ellen véglegessé válása után nem indítható közigazgatási per.

XXIA. EGYÜTTMŰKÖDÉS A KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI KÖZPONTI REGISZTERREL

**272a. szakasz**

A munkaügyben, államigazgatásban és pénzügyekben illetékes minisztériumok átvehetik a hatáskörükbe tartozó teendők ellátásához a Kötelező Társadalombiztosítási Központi Regiszterben szereplő adatokat.

XXII. BÜNTETŐ RENDELKEZÉSEK

**273. szakasz**

Szabálysértésért 800 000 dinártól 2 000 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személyiségű munkáltató, ha:

1) a nála dolgozó személlyel nem kötött munkaszerződést vagy e törvény értelmében más szerződést (30-33. szakasz és 197-202. szakasz);

2) nem fizette ki a bért, illetve a minimálbért (104. és 111. szakasz);

3) a bért nem pénzben fizette ki, kivéve az e törvény 45. szakasza szerinti esetet (110. szakasz);

4) a munkavállalónak nem adott ki munkabéréről elszámolást az e törvény rendelkezéseivel összhangban (121. szakasz);

5) nem hozott programot a munkaerő-felesleg megoldására (153. szakasz);

6) a munkavállalóval kötött munkaszerződést e törvény rendelkezéseivel ellentétben mondja fel (179-181. és 187. és 188. szakasz);

7) megakadályozza a munkaügyi felügyelőt a felügyeleti ellenőrzésben, illetve más módon gátolja a felügyeleti ellenőrzést (268a. és 268b. szakasz);

8) nem jár el a munkaügyi felügyelő végzése szerint e törvény rendelkezéseivel összhangban (269. és 271. szakasz).

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti szabálysértésért 300 000 dinártól 500 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a vállalkozó.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti szabálysértésért 50 000 dinártól 150 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személy felelős személye, illetve képviselője.

**274. szakasz**

Szabálysértésért 600 000 dinártól 1 500 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személyiségű munkáltató, ha:

1) megszegi az e törvény szerinti megkülönböztetési tilalmat (18-21. szakasz);

2) 18 éven aluli személlyel létesít munkaviszonyt e törvény rendelkezéseivel ellentétben (25. szakasz);

3) a munkavállalónak túlmunkát rendel el e törvény rendelkezéseivel ellentétben (53. szakasz);

4) a munkaidő újrabeosztást e törvény rendelkezéseivel ellentétben határozza meg (57. és 60. szakasz);

5) az éjszaka dolgozó munkavállalónak nem biztosítja a nappali munkát e törvény rendelkezéseivel ellentétben (62. szakasz);

6) a műszakban dolgozó munkavállalónak e törvény rendelkezéseivel ellentétben nem biztosítja a műszakváltást (63. szakasz);

7) a 18 éven aluli munkavállalót e törvény rendelkezéseivel ellentétben osztja be munkára (84., 87. és 88. szakasz);

8) a 18-21 éves munkavállalót e törvény rendelkezéseivel ellentétben osztja be munkára (85. szakasz);

9) nem biztosítja az anyaság védelmét, a gyermekgondozási jogokat és a gyermek vagy más személy ápolására vonatkozó jogokat e törvény rendelkezéseivel összhangban (89-100. szakasz);

10) a munkavállalónak nem fizeti ki a bértérítést, e törvény rendelkezéseivel összhangban (114-117. szakasz);

11) e törvény rendelkezéseivel ellentétben megvonja a munkavállalónak a munkaviszonyon alapuló jogait (147. szakasz);

12) e törvény rendelkezéseivel ellentétben hoz döntést a munkavállaló eltávolításáról, vagy ez az eltávolítás az e törvényben előírt időnél tovább tart (165-169. szakasz);

13) e törvény rendelkezéseivel ellentétben ajánlja fel a munkavállalónak szerződésfüggelék megkötését (171-174. szakasz);

14) a munkavállalónak a munkaviszonya megszűnésének napjáig nem fizeti ki az esedékes bérét, bértérítését és egyéb járandóságait (186. szakasz);

15) a munkavállaló egyedi jogáról, kötelességéről vagy felelősségéről döntve nem hoz végzést, vagy a végzést nem kézbesíti a munkavállalónak e törvény rendelkezéseivel összhangban (193. szakasz).

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti szabálysértésért 200 000 dinártól 400 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a vállalkozó.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti szabálysértésért 30 000 dinártól 150 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személy felelős személye, illetve képviselője.

**275. szakasz**

Szabálysértésért 400 000 dinártól 1 000 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személyiségű munkáltató, ha:

1) felelősségre vonja a munkavállalóknak a törvénnyel és a kollektív szerződéssel összhangban eljáró képviselőjét (13. szakasz);

2) a munkavállalónak nem adja át a szerződés egy példányát az e törvény rendelkezéseivel összhangban (30. szakasz 4. bekezdés);

3) e törvénynek az évi szabadságot szabályozó rendelkezéseivel ellentétben jár el (68-75. szakasz);

4) a munkaviszonyának szüneteltetési jogával élő munkavállalótól megvonja a munkára való visszatérés jogát (79. szakasz);

5) a munkavállalónak nem fizeti ki a költségtérítést, illetve más járandóságait e törvény rendelkezéseivel összhangban (118-120. szakasz);

6) a munkavállalónak a jelen törvény rendelkezéseivel (158. szakasz) szavatolt végkielégítésre való jogát megvonja.

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértésért 100 000 dinártól 300 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a vállalkozó.

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértésért 20 000 dinártól 40 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személy felelős személye is.

**276. szakasz**

Szabálysértésért 150 000 dinártól 300 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sújtandó a jogi személyiségű munkáltató, az egyéni vállalkozó pedig 50 000 dinártól 150 000 dinárig terjedő pénzbírsággal, ha:

1) a szerződés példányát vagy másolatát nem az e törvény rendelkezéseivel összhangban tartja (35. szakasz 1. bekezdés);

1a) nem vezeti a napi nyilvántartást a munkaidőkereten felüli munkájáról jelen törvény rendelkezéseivel összhangban (55. szakasz 6. bekezdés);

2) e törvény rendelkezéseivel összhangban nem biztosítja a munkaközi szünetet, a napi és heti pihenőidőt (64-67. szakasz);

3) a munkáltatónak nem hagyja jóvá a fizetett távollétet az e törvény rendelkezéseivel összhangban (77. szakasz);

4) nem vezet havi nyilvántartást a munkabérekről és bértérítésekről az e törvény rendelkezéseivel összhangban (122. szakasz);

5) *(törölve)*;

6) megvonja a munkavállalótól a felmondási időre, illetve a bértérítésre való jogot (189. szakasz);

7) nem adja vissza a munkavállalónak a szabályosan kitöltött munkakönyvét (204. szakasz).

Az 1. bekezdés szerinti szabálysértésért 10 000 dinártól 20 000 dinárig terjedő pénzbírsággal sujtandó a jogi személy felelős személye, illetve a jogi személy képviselője.

**276a. szakasz**

Az kötelező szociális biztosításra vonatkozó egységes bejelentés benyújtási határidejének elmulasztása (35. szakasz 2. bekezdés) szabálysértésnek minősül, és A kötelező szociális biztosítás központi nyilvántartásáról szóló törvény (Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 30/10., 44/14. - másik törvény és 116/14. szám) 31. szakaszában meghatározott pénzbírsággal sújtandó.

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 önálló részei***

*(A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 61/2005. szám)*

**11. szakasz**

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**

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 vesztik.

**13. szakasz**

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.

***A munkaügyi törvényt módosító törvény önálló részei***

*(A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 54/2009. szám)*

**2. szakasz**

Ez a törvény a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében való közzétételének napját követő nyolcadik napon lép hatályba.

***A munkaügyi törvényt módosító és kiegészítő törvény önálló részei***

*(A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 75/2014. szám)*

**110. szakasz**

A munkáltató köteles a teendők belső szervezetéről és rendszeresítéséről szóló szabályzatot az e törvény rendelkezéseivel a törvény hatályba lépésének napjától számított 60 napon belül összehangolni.

**111. szakasz**

A munkáltató azokkal a munkavállalókkal, akik az e törvény hatályba lépésének napjáig létesítettek munkaviszonyt, az e törvény 8. szakaszának rendelkezéseivel összhangban a törvény hatályba lépésétől számított 60 napon belül köthet munkaszerződést vagy szerződésfüggeléket.

Az e szakasz 1. bekezdése szerinti szerződéssel munkaviszony létesül.

Ha a munkáltató az e szakasz 1. bekezdése szerinti munkavállalókkal nem köt munkaszerződést vagy munkaszerződés függeléket az említett bekezdés értelmében, az e törvény hatályba lépéséig megkötött munkaszerződéseknek az a része marad érvényben, amely nincs ellentétben e törvénnyel.

**112. szakasz**

Az e törvény hatálybalépésének napján hatályát veszíti a teendőknek a munkáltató helyiségein kívüli és a háztartási kisegítő személyzet teendőinek végzéséről kötött szerződések bejegyzésének módjáról és eljárásáról szóló szabályzat (Az SZK Hivatalos Közlönye, 1/02. szám).

**113. szakasz**

A miniszter az e törvény 54. szakasza szerinti jogszabályt a törvény hatályba lépésétől számított 30 napon belül hozza meg.

**114. szakasz**

A Szolidaritási Alap előtt az e törvény hatályba lépésének napjáig megkezdett jogérvényesítési eljárásokat az e törvény alkalmazásának kezdetéig érvényes jogszabályok szerint kell befejezni.

**115. szakasz**

A képviseletről vagy a közvetítésről az e törvény hatályba lépéséig megkötött szerződéseket a megkötésük időtartamának lejártáig kell alkalmazni.

**116. szakasz**

A munkaügyi törvény (Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/05., 61/05., 54/09. és 32/13. szám) 204. szakasza és a Munkakönyvekről szóló szabályzat (Az SZK Hivatalos Közlönye, 17/97. szám) 2016. január elsejétől hatályukat veszítik.

A 2015. december 31-ével bezárólag kiadott munkakönyveket közokiratként kell tovább használni, a bejegyzett adatok pedig a munkaviszonyból eredő jogok és más jogok érvényesítéséhez bizonyítékként szolgálnak a törvénnyel összhangban.

**117. szakasz**

A kollektív szerződésnek, illetve a munkáról szóló szabályzatnak az e törvény hatályba lépésének napján érvényben levő rendelkezései, amelyek nincsenek ellentétben a jelen törvénnyel, a kollektív szerződés hatályának megszűnéséig, illetve az e törvénnyel összhangban levő kollektív szerződés megkötéséig, illetve a munkáról szóló szabályzat meghozataláig, de legfeljebb az e törvény hatályba lépésének napjától számított hat hónapig érvényben maradnak.

A Minisztérium köteles az e szakasz 1. bekezdése szerinti külön kollektív szerződések hatályának megszűnéséről szóló értesítést a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében közzétenni.

**118. szakasz**

Az e törvény 65. szakasza szerinti végkielégítés megállapításának időszakát az átszervezés alatt levő vállalatok munkavállalóira vonatkozóan, melyeknek státusát e törvény hatályba lépésének napjáig megállapították, más jogszabállyal is meg lehet állapítani.

**119. szakasz**

E törvény a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében való közzétételétől számított nyolcadik napon lép hatályba, kivéve az 54. szakasz rendelkezéseit, amelyeket az e törvény hatályba lépésétől számított harminc napig lehet alkalmazni.

***A munkaügyi törvény módosításáról és kiegészítéséről szóló törvény önálló rendelkezései***

*(A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye, 113/2017. szám)*

**9. szakasz**

Jelen törvény a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönyében való közzétételétől számított nyolcadik napon lép hatályba.