

## BELÉPÉSI TÁJÉKOZTATÓ

A tájékoztató az Mt.46. § (1) bekezdésében foglaltak alapján készült.

A Phoenix Mecano Kecskemét Kft. (6000 Kecskemét, Szent István krt. 24.), a továbbiakban munkáltató tájékoztatja munkavállalóját a munkaszerződésben foglaltak alapján az alábbiakról:

### IRÁNYADÓ MUNKARENDEK

Délelőtti műszak	5:50-13:50
Délutáni műszak	13:50-21:50
Éjszakai műszak	21:50- 5:50
Folyamatos műszak nappal	5.50-17.50
Folyamatos műszak éjszaka	17.50-5.50
Megállapodás szerint	egyedi munkarendben

A munkavállaló munkarendjét a munkáltató határozza meg. A munkarend – általános irodai, egy-, kettő-, három-, vagy megszakítás nélküli műszak – részleteiről és annak változásáról a munkavállalót a munkáltató a vállalatnál szokásos módon tájékoztatja.

- **a hat órát meghaladó napi munkaidő esetén** 1x10 és 1x20 perces munkaközi szünetet biztosítunk munkatársaink részére a PC-vezető által meghatározott időpontban. Ez a szabályozás az irodában dolgozó munkatársakat is érinti (1x30 perces ebédszünet),
- **a kilenc órát meghaladó munkaidő (megszakítás nélküli munkarend) esetén** 1x10, 1x20 és további 15 perces munkaközi szünetet biztosítunk munkatársaink részére a PC-vezető által meghatározott időpontban.

### MUNKABÉR ELEMELI

- A munkaszerződésben meghatározott személyi alapbér.
- Pótlékok a mindenkor hatályos, kifüggesztett ügyvezetői rendeletnek megfelelően.
- Az ügyelet és a készenlét díjazása az Mt. rendelkezése szerint történik.
- Az egyéb juttatások az aktuális juttatási szabályzat alapján kerülnek kifizetésre

**A munkabér a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kerül kifizetésre.**

### RENDES SZABADSÁG SZÁMÍTÁSI MÓDJA ÉS KIADÁSÁNAK SZABÁLYAI

**A rendes szabadság mértékének megállapítása és kiadása az Mt. 116 - 117.§-ai alapján történik.**

A szabadságnapok a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokon kerülnek kiadásra.

Ha a munkavállaló az általános munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén vesz igénybe szabadságot, akkor a munkavégzési kötelezettsége alól a teljes időtartamra mentesül, a szabadságát viszont az általános napi munkaidővel egyező óraszámban számoljuk el és tartjuk nyilván.

**Szabadságnapok száma:**

**Az alapszabadság 20 nap,** ami a kor előrehaladtával az alábbiak szerint növekszik.



25 év alatt	20 nap
25. életévtől	21 nap
28. életévtől	22 nap
31. életévtől	23 nap
33. életévtől	24 nap
35. életévtől	25 nap
37. életévtől	26 nap
39. életévtől	27 nap
41. életévtől	28 nap
43. életévtől	29 nap
45. életévtől	30 nap

Ha a munkaviszony év közben kezdődik vagy fejeződik be, a munkavállaló időarányosan kapja a szabadságát.

#### Gyermekszabadság mértéke:

<b>Gyermekszabadság (16 éves kor alatt)</b>	
1 gyermek esetén	+ 2 nap vehető igénybe
2 gyermek esetén	+ 4 nap vehető igénybe
Több mint 2 gyermek esetén	+ 7 nap vehető igénybe

#### Apasági szabadság mértéke

Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig 10 munkanap szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

#### Szülői szabadság mértéke

A munkavállalót gyermeke hároméves koráig 44 munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.

#### Munkavégzés alóli mentesítés:

- temetési szabadság (2 munkanap hozzátartozó halála esetén)
- apaszabadság (10 munkanap a gyermek 2 hónapos koráig)
- fizetés nélküli szabadság (speciális esetben, csak az ügyvezetés engedélyével)
- keresőképtelenség időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,



- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.

### Szabadság kiadása:

- A szabadság kiadásának időpontját – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg.
- Az alapszabadságból évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.
- A szabadságot - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - az aktuális évben kell kivenni.
- A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki.
- A szabadságot – az Mt. 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.
- A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
- A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.
- Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.
- A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén
  - a) a szabadság kiadását - az apasági szabadságot kivéve - legfeljebb hatvan nappal - elhalaszthatja,
  - b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - megszakíthatja,
  - c) kollektív szerződés (vagy kollektív szerződés hatályú üzemi megállapodás) rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.A munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – az Mt. 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.
- A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.
- Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.



- Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a fenti bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.
- A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - meg kell váltani.

### BELÉPTETŐ RENDSZER

- A cég területére belépni csak Phoenix-kártyával lehetséges, ezáltal kerül ellenőrzésre és regisztrálásra a belépési jogosultság és a munkaidő.
- Akik a termelésben dolgoznak, az adott csarnokban is be- és ki kell jelentkezniük, mert a tényleges munkaidő ez alapján kerül meghatározásra.
- A PMK területén kívül végzett munka is beleszámít a munkaidőbe, ha az a vállalat érdekében történik.
- Autóval való behajtás esetén is használni kell a beléptető rendszert.

### KÖTELEZŐ ÜZEMORVOSI VIZSGÁLAT

- A munkába állás előtt minden dolgozónak részt kell venni a munkakörére vonatkozó üzemorvosi vizsgálaton.
- Az üzemorvos meghatározott időtartamra igazolja az alkalmasságot.
- A további, ismétlődő vizsgálatokról a személyügy informálja a dolgozót. Amennyiben lejárt a munkavállaló alkalmassági vizsgája, és az előírt felülvizsgálaton nem vett részt, a munkáltató megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát.

**PMK üzemorvosa:** Dr. März Éva

**Cím:** 6000 Kecskemét, Csáktornyai út 4-6., **Tel.:** 76/418-642

**Rendelési idő:** 8.00-13.30 óráig

### A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉVEL ÖSSZEFÜGGŐ SZABÁLYOK

- A munkaviszony megszüntethető
  - a) közös megegyezéssel,
  - b) felmondással,
  - c) azonnali hatályú felmondással.
- A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.
- A munkáltató - a munkavállaló kérelmére - indokolási köteletség hiányában is megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére
  - a) az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény,
  - b) az apasági szabadság,
  - c) a szülői szabadság,
  - d) az Mt. 128. § szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy
  - e) az Mt. 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme miatt került sor.

A munkavállaló a jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított 15 napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított 15 napon belül írásban közli.

### **A FELMONDÁSI IDŐ MEGÁLLAPÍTÁSÁNAK SZABÁLYAI**

- A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.
- A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
  - a) a betegség miatti keresőképzetlenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
  - b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképzetlenség,
  - c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.
- A felmondási idő 30 nap.  
A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
  - a) három év után öt nappal,
  - b) öt év után tizenöt nappal,
  - c) nyolc év után húsz nappal,
  - d) tíz év után huszonöt nappal,
  - e) tizenöt év után harminc nappal,
  - f) tizennyolc év után negyven nappal,
  - g) húsz év után hatvan nappalmeghosszabbodik.
- A felek hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.
- A felmondási idő számítása szempontjából az Mt. 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.
- A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

### **A MUNKAVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSÉNEK JOGKÖVETKEZMÉNYEI**

- Az Mt. 84.§-a alapján jogellenes a munkavállaló felmondása, ha
  1. nem írásban mond fel,
  2. nem indokolja meg a határozott idejű munkaviszonya megszüntetését, vagy azt nem a törvényben előírt okra alapítja, s ha ez az ok nem valóságos, világos vagy okszerű,
  3. nem tölti le a felmondási idejét (a munkavállalónak teljes felmondási ideje alatt fennáll munkavégzési kötelezettsége, ha a felmondási idő lejárta előtt bármikor kilép, jogellenes lesz a munkajogviszony megszüntetése).
  4. munkakörét nem az előírt rendben adja át (pl. az átvett munkaruhával, eszközökkel nem számol el, a folyamatban lévő ügyeket nem adja át kollégáinak stb.).

#### **A munkavállaló által jogellenesen megszüntetett munkaviszony jog következményei**

1. köteles megfizetni a felmondási idejére járó távolléti díjának megfelelő összeget,
2. határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén köteles megfizetni a határozott időből még hátralévő időre járó, legfeljebb azonban háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget,
3. köteles megfizetni a munkáltatónak az ezt meghaladó kárát is.



A fentiek együttes összege elérheti a munkavállaló tizenkét (12) havi távolléti díját is.

A fenti összeg a munkavállaló béréből levonásra kerül.

A munkáltató az általános elévülési időn, azaz 3 éven belül érvényesítheti az átalánykártérítés megfizetésére irányuló igényét, ha a munkavállaló megszegte a megszüntetési szabályokat.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá nem tartozik. A cégnél Üzemi Tanács valamint Érdekvédelmi és Önszegélyező Közhasznú Egyesület működik, amellyel kollektív szerződés hatályú üzemi megállapodás került megkötésre.

Kecskemét, 2025.01.16.

.....  
Munkáltató/ Arbeitgeber

.....  
Munkavállaló/ Arbeitnehmer