

A vasárnapi és munkaszüneti napon végzett munka speciális eltérő szabályai

§



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

A vasárnapi és munkaszüneti napon végzett munka speciális eltérő szabályai

Vasárnap, illetve munkaszüneti napon rendes munkaidőben csak olyan tevékenység keretében foglalkoztathatók rendes munkaidőben a munkavállalók, amelyek végzése **közérdeket** szolgál vagy a munkáltató **rendeltetésszerű működése** szempontjából objektíve szükséges.

A munkáltató főszabályként az **általános munkarend** szabályai szerint, vagyis heti öt napra, hétfőtől péntekig, minden napra egyenlő mértékben osztja be a munkavállalók munkaidejét, tehát a szombat és a vasárnap a munkavállaló két pihenőnapja.

Ettől eltérően a **munkaidő egyenlőtlen beosztására** csak munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén van lehetőség. Ilyen esetben a munkaidő beosztható a hét bármely napjára, illetve az egyes munkanapokra egyenlőtlenül, figyelembe véve a vasárnapi és a munkaszüneti napi munkavégzés szabályait.

A munkaidő-beosztástól eltérő időben teljesített munkavégzés az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályainak alkalmazása esetén is **rendkívüli munkaidőnek** minősül.

Kötetlen munkarend esetén a vasárnapi és munkaszüneti napi munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.

1. A munkaidő vasárnapra történő beosztása

Mindenekelőtt kiemelendő, hogy ezek a rendelkezések nem érintik a rendkívüli munkavégzés elrendelését.

Vasárnapra rendes munkaidő csak akkor osztható be, ha a munkáltató nem általános munkarendet, hanem **munkaidőkeretet** vagy **elszámolási időszakot** alkalmaz, de ekkor is csak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 101. § (1) bekezdése szerinti alábbi esetekben:

a) a **rendeltetése folytán e napon is működő** munkáltatónál vagy munkakörben foglalkoztatott munkavállaló számára

Annak eldöntéséhez, hogy a munkáltató vagy a munkakör rendeltetése folytán vasárnap is működőnek minősül-e, a munkaszüneti napra irányadó szabályt kell alkalmazni, mely szerint a munkáltató vagy a munkakör akkor minősül munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján (például étterem, szálloda, strand), vagy
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása (pl. autómentés), továbbá a vagyonvédelem érdekében (pl. biztonsági őr) kerül sor.

b) az **idényjellegű tevékenység** keretében foglalkoztatott munkavállaló számára,

A munkáltató tevékenysége akkor idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik (pl. egyes mezőgazdasági tevékenységek).

c) a **megszakítás nélküli tevékenység** keretében foglalkoztatott munkavállaló számára,

A munkáltató tevékenysége akkor megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

- *társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul (pl. tömegközlekedés, energiaszolgáltatás, távközlés), vagy*
- *a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható (pl. szerverpark, kohászat).*

d) a **több műszakos tevékenység** keretében foglalkoztatott munkavállaló számára,

A munkáltató tevékenysége akkor több műszakos, ha tartama hetente eléri a 80 órát.

e) a **készenléti jellegű munkakörben** foglalkoztatott munkavállaló számára,

Készenléti jellegű a munkakör, ha

- a) *a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy*
- b) *a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.*

A készenléti jellegű munkakörök nem határozhatóak meg általános jelleggel, hanem mindig esetenként vizsgálendő, hogy a konkrét munkáltatónál a konkrét munkakör készenléti jellegűnek tekinthető-e valamelyik fenti feltétel teljesülésére tekintettel.

f) a **kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben** foglalkoztatott munkavállaló számára,

g) **társadalmi közszükségletet kielégítő**, vagy **külföldre történő szolgáltatás** nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,

h) **külföldön** történő munkavégzés során,

i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, **kereskedelmi tevékenységet**, a kereskedelmet kiszolgáló **szolgáltató**, valamint kereskedelmi jellegű **turisztikai szolgáltatási tevékenységet** folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára

A kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény hatálya nem terjed ki:

- *a külön törvényben meghatározott egészségügyi szolgáltatásra,*
- *a külön törvényben meghatározott fémkereskedelmi engedélyköteles tevékenységre, valamint*
- *a külön törvényben meghatározott dohánytermék-kiskereskedelmi engedélyköteles tevékenység és ehhez kapcsolódóan a külön törvényben meghatározott dohányboltban árusított egyéb termékek értékesítésére irányuló kereskedelmi tevékenységre.*

Kereskedelmi tevékenység: *kis-, illetve nagykereskedelmi tevékenység, valamint kereskedelmi ügynöki tevékenység.*

Kiskereskedelmi tevékenység: *üzletszerű gazdasági tevékenység keretében termékek forgalmazása, vagyoni értékű jog értékesítése és az ezzel közvetlenül összefüggő szolgáltatások nyújtása a végső felhasználó részére, ideértve a vendéglátást is.*

Nagykereskedelmi tevékenység: *üzletszerű gazdasági tevékenység keretében termékek átalakítás (feldolgozás) nélküli továbbforgalmazása és az ezzel közvetlenül összefüggő raktározási, szállítási és egyéb kapcsolódó szolgáltatások nyújtása kereskedő, feldolgozó részére, ideértve a nagybani piaci tevékenységet, valamint a felvásárló tevékenységet is.*

Kereskedelmi ügynöki tevékenység: *olyan tevékenység, amelynek keretében a kereskedő más javára termékek, szolgáltatások eladására vagy vételére tárgyalásokat folytat, és azokra megbízás alapján szerződést köt.*

Kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató tevékenység: *üzletszerű gazdasági tevékenység keretében bevásárlóközpont, piac vagy vásár üzemeltetése, ideértve az ott forgalmazott termékek raktározásával, szállításával összefüggő vagy egyéb, a kereskedelmi tevékenység folytatásának elősegítésére irányuló szolgáltatások nyújtását.*

Kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenység: *az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység.*

Fontos tudni, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén **hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot** be kell osztani.

Ettől eltérően

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára **havonta legalább egy heti pihenőnapot** be kell osztani.

Havonta legalább egy heti pihenőnapot **vasárnapra** kell beosztani.

Kivételt képez ez alól a szabály alól a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló.

A **szabadságot** a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Tekintettel arra, hogy ez nem feltétlenül azonos az általános munkarend szerinti munkanapokkal, szabadság kiadható vasárnapra is, ha a munkavállaló beosztás szerint azon a vasárnapot munkát végezne.

Nem a vasárnapra, hanem a **munkaszüneti napra** vonatkozó munkaidő-beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni:

- vasárnapra eső munkaszüneti nap esetén,
- húsvétvasárnap esetén,
- pünkösdszombat esetén.

Eltérés a munkaidő vasárnapra történő beosztására, valamint a bérpótléokra vonatkozó szabályoktól

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkaidő vasárnapra történő beosztására vonatkozó szabályoktól, valamint a bérpótlékokra vonatkozó szabályoktól eltérhet.

Kollektív szerződés főszabályként csak a munkavállaló javára térhet el a munkaidő vasárnapra történő beosztása vonatkozó szabályoktól, kivéve az alábbi munkavállalók tekintetében:

- a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,
- b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás körében forgalmi utazó,
- c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,
- d) a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti áru fuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,
- e) a kikötőben

foglalkoztatott munkavállalók.

2. A munkaidő munkaszüneti napra történő beosztása

Munkanap: a naptári nap (00:00 órától 24:00 óráig tartó időszak) vagy megszakítás nélküli 24 óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

A munkanap fogalma megfelelően irányadó a heti pihenőnap vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a 07:00 és 22:00 óra közötti tartamot heti pihenőnapnak vagy munkaszüneti napnak kell tekinteni.

Munkaszüneti nap: olyan munkanap, amelyen valamilyen állami, nemzeti, vallási ünnep miatt nem kell munkát végezni. Az Mt. szerinti munkaszüneti napok a következők:

- január 1.
- március 15.
- nagypéntek
- húsvéthétfe
- május 1.
- pünkösdhétfő
- augusztus 20.
- október 23.
- november 1.
- december 25.
- december 26.

Az Mt. 102. § (2) bekezdése alapján munkaszüneti napra rendes munkaidő az alábbi esetekben osztható be:

a) a **rendeltetése folytán e napon is működő** munkáltatónál vagy munkakörben foglalkoztatott munkavállaló számára,

A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján (például étterem, szálloda, strand), vagy
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása (pl. autómentés), továbbá a vagyonvédelem (pl. biztonsági őr) érdekében kerül sor.

- b) az **idényjellegű tevékenység** keretében foglalkoztatott munkavállaló számára,
A munkáltató tevékenysége akkor idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik (pl. egyes mezőgazdasági tevékenységek).
- c) a **megszakítás nélküli tevékenység** keretében foglalkoztatott munkavállaló számára,
A munkáltató tevékenysége akkor megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
- *társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul (pl. tömegközlekedés, energiaszolgáltatás, távközlés), vagy*
 - *a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható (pl. szerverpark, kohászat).*
- g) **társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás** nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- h) **külföldön** történő munkavégzés során,
Például olyan munkaszüneti napon, amely a munkavégzés helye szerinti országban nem minősül munkaszüneti napnak.

Rendkívüli munkavégzés munkaszüneti napon

Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő két esetben rendelhető el:

- a) a rendes munkaidőben munkaszüneti napon is foglalkoztatható munkavállaló számára (az Mt. 101. § (1) bekezdés a)-c), g)-h) pontjában foglalt esetekben, részletesen lásd feljebb), vagy
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

Munkaszüneti napok körüli munkarend

Az Mt. felhatalmazza a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert (2022. november 22. napjától a gazdaságfejlesztési miniszter), hogy a tárgyévét megelőző év október 31-ig az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidőbeosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

Speciális szabályok egyszerűsített foglalkoztatás esetén

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szerinti egyszerűsített módon létesíthető munkaviszonyra a vasárnapra, illetve munkaszüneti napra történő munkaidő-beosztás Mt. 101. §-ában foglalt szabályai nem alkalmazhatók.

3. A vasárnapi, illetve munkaszüneti napi munkavégzés esetén járó bérpótlékokra vonatkozó szabályok

Vasárnapi pótlék

Önmagában a vasárnapi munkavégzés nem alapozza meg a pótléokra való jogosultságot.

a) Vasárnapi pótlék rendes munkaidőben történő munkavégzés esetén

Vasárnapi munkavégzés esetén **50 százalék** bérpótlék (ún. vasárnapi pótlék) abban az esetben jár a munkavállalónak, ha a vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag azért kötelezhető, mert

- a **több műszakos** tevékenység keretében foglalkoztatják,
- a **készenléti jellegű munkakörben** foglalkoztatják,
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, **kereskedelmi tevékenységet**, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatják.

Amennyiben a vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére az Mt. 101. § (1) bekezdésében foglalt egyéb okból is sor kerülhet (például rendeltetése folytán vasárnap is működő munkakörben történő munkavégzés okán), a munkavállalót vasárnapi pótlék a vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzésre tekintettel nem illeti meg.

b) Vasárnapi pótlék rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén

A vasárnapi pótlék rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén is megilleti a munkavállalót,

- ha a munkavállalónak **rendes munkaidőben** történő munkavégzés esetén **is járna** vasárnapi pótlék (lásd fentebb), vagy
- ha a munkavállaló **rendes munkaidőben** történő munkavégzésre vasárnap **nem kötelezhető**.

A vasárnapi pótlék a munkavállalónak a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó 50 százalékos bérpótlék mellett jár.

A vasárnapi pótlék figyelembevétele a távolléti díj számításakor

A távolléti díjat az alábbiak figyelembevételével kell megállapítani:

- az esedékessége időpontjában érvényes alaphír, pótlékátalány,
- az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és a 151. § szerinti bérpótlék (vasárnapi pótlék, műszakpótlék, éjszakai pótlék, készenlét, illetve ügyelet esetén járó pótlék).

A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.

A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

Munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén járó bérpótlék

A munkavállalót **100 százalék** bérpótlék illeti meg az alábbi napokon történő munkavégzés esetén:

- munkaszüneti napon, ideértve a vasárnapra eső munkaszüneti napot,
- húsvétvasárnap,
- pünkösdvasárnap.

Munkaszüneti napra elrendelt **rendkívüli munkaidőben** történő munkavégzés esetén a munkavállalót **100 százalék** bérpótlék illeti meg. A bérpótlék mértéke 50 százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

A munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén járó bérpótlék a munkavállalónak a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó 50 százalékos bérpótlék mellett jár.

A távolléti díj munkaszüneti napi munkavégzéssel összefüggő szabályai

Havibéres díjazás esetén a munkaszüneti nap miatt kieső munkaidőre nem kell távolléti díjat fizetni.

Óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre **távolléti díj jár** a munkavállalónak, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt **csökken a teljesítendő munkaidő**.

Ha az **óra- vagy teljesítménybérezésben** részesülő munkavállaló a munkaszüneti napon **keresőképtelen**, részére nem betegszabadságra járó díjazás, hanem a **távolléti díj 70 százaléka** jár. Nem illeti meg távolléti díj azonban a munkavállalót, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben megállapíthatnak olyan **alapbért**, amely az alábbi **bérpótlékok** bármelyikét **magában foglalja**:

- vasárnapi pótlék,
- munkaszüneti napi pótlék,
- műszakpótlék,
- éjszakai pótlék.

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben bérpótlék helyett a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló **havi átalányt** állapíthatnak meg. Ennek alkalmazása esetén tehát a bérpótlék kifizetésére nem tételes elszámolás alapján kerül sor, hanem egy fix összegű havi átalány formájában.

4. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vonatkozó ellenőrzési hatáskörei és a kiszabható szankciók

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzése a foglalkoztatás szabályszerűségének ellenőrzése körében a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet vonatkozó rendelkezései szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartására terjed ki.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés szempontjából – többek között – minimumkövetelménynek kell tekinteni

- a **munka- és pihenőidőre** vonatkozó szabályok megtartását,
- az **ellenérték megfizetésére** vonatkozó szabályok megtartását.

A minimumkövetelmények körében a foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabály

- a) eltérést nem engedő követelményének,
- b) kollektív szerződés, üzemi megállapodás eltérő rendelkezése vagy a felek eltérő megállapodása esetén a jogsértő eltérés miatt a kötelező rendelkezések foglalkoztató általi megtartására terjed ki.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság eljárásában – többek között – a következő intézkedéseket alkalmazhatja:

- **megtiltja** a jogszabálysértéssel érintett **további foglalkoztatását** a jogszabálysértés megszüntetéséig, ha az a jogszabálysértés vagy várható következményeinek súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható,
- **kötelezi** a foglalkoztatót a jogszabálysértés megszüntetése céljából vagy annak megállapítása esetén a **jogszabálysértés, a hiányosság megszüntetésére** vagy az elmulasztott foglalkoztatói kötelezettség teljesítésére,
- **munkaügyi bírságot** szab ki,

Kötelező a bírság kiszabása, amennyiben a foglalkoztató a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseket megsértette, kivéve, ha a hatósági ellenőrzés megkezdésekor felszámolási vagy kényszerítő eljárással áll.

- **figyelmeztetést** alkalmaz,
- a további jogsértés megelőzésének érdekében – amennyiben a szabálytalanság megszüntetésére kötelezés nem alkalmazható – **megállapítja** a munkáltató jogsértését.

5. Panasztételi és igényérvényesítési lehetőségek

Foglalkoztatás-felügyeleti hatóságként a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok vizsgálják foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés keretében a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok megtartását.

Foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzés kezdeményezése céljából a foglalkoztató és a munkavégzés helye megadásával bárki panaszt vagy közérdekű bejelentést tehet **a munkavégzés helye szerint illetékes vármegyei (fővárosi) kormányhivatalnál**. Az elérhetőségek megtalálhatóak a <https://mvff.munka.hu> weboldalon, a bal oldali menüsor „Elérhetőségek” menüpontjában.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az Mt.-ből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét **bíróság** előtt érvényesítheti. A minimálbért/garantált bérminimumot meghaladó bérköveteléssel kapcsolatos igények elbírálására kizárólag a bíróság jogosult.

Változás: 2020. március 31. napjával megszűntek a közigazgatási és munkaügyi bíróságok. A munkaügyi perekben 2020. április 1. napjától elsőfokon az illetékes törvényszékek járnak el. További információ a <https://birosag.hu/munkaugyi> weboldalon érhető el.

6. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tájékoztatói, felvilágosítási tevékenysége

A foglalkoztatás-felügyeleti előírások végrehajtásának elősegítése érdekében a fővárosi és vármegyei kormányhivatal, valamint a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (2022. november 22. napjától a gazdaságfejlesztési miniszter) tájékoztató, felvilágosító tevékenységet folytat.

A fővárosi és vármegyei kormányhivatalok, valamint a Gazdaságfejlesztési Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztályának elérhetőségei megtalálhatóak a <https://mvff.munka.hu> weboldalon, a bal oldali menüsor „Elérhetőségek” menüpontjában.



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Gazdaságfejlesztési Minisztérium

2023

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE