

# VEZINFÓ-TUDÁSTÁR

szakkönyv-sorozat

Dr. Horváth István

## AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE

Értelmezés és alkalmazás  
a gyakorlatban



**A megszerzett tudás és a gyakorlat összhangja**

# VEZINFÓ-TUDÁSTÁR

szakkönyv-sorozat

Dr. Horváth István

## AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE

Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban

Második, átdolgozott kiadás  
2012. szeptember



**A megszerzett tudás és a gyakorlat összhangja**

**Dr. Horváth István**

**AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE**  
**Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban**

**Második, átdolgozott kiadás**  
**2012. szeptember**

Szerző: **Dr. Horváth István**  
ügyvéd – P. Horváth Ügyvédi Iroda,  
címetes egyetemi docens (PhD) – ELTE ÁJK

Kiadja: **Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft.**  
Felelős kiadó: **Tóth Csaba**

Kiadói szerkesztő: **Kövesdi Edit**

© Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft.

A kiadó mindent megtett annak érdekében, hogy a szakkönyvben közölt információk a megjelenés időpontjában korrektek és aktuálisak legyenek, de az esetleges tévedésekből adódó következményekért felelősséget nem vállal.

ISBN 978-615-5085-03-1  
ISSN 2061-4780

Minden jog fenntartva! A könyvet sokszorosítani, bővített vagy rövidített formában kiadni, bármilyen módszerrel feldolgozni, tárolni és közreadni (pl. mikrofilm, szemlézés, szöveges adatbázis, internet) kizárólag a kiadó írásos engedélyével szabad.

# Magyarázat a második – felújított – kiadáshoz

A könyv kéziratának lezárásakor – az új Mt. 298. § (2) bekezdésben foglaltak alapján, mely szerint a törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik – úgy véltük, az említett külön törvény kizárólag a hatálybalépéssel kapcsolatos szabályokat állapítja meg. Várakozásunknak ez a része teljesült. A könyv megírásakor ugyanakkor egyáltalán nem lehetett számolni azzal a körülménnyel, hogy az új Mt.-nek nem teljeskörűen a 2012. évi I. törvényben kihirdetett szövege lép életbe július 1-jén. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) az átmeneti rendelkezéseken túlmenően számos részében megváltoztatta a januárban kihirdetett törvényt szöveget is.

Az Mth. 85. §-ában találjuk azon rendelkezéseket, melyek az új Mt. szövegét módosítják. A 85. §-on belül 47 bekezdésbe foglaltan olvashatjuk, hogy a 2012. évi I. törvényben kihirdetettől eltérően mely szöveggel lépnek egyes rendelkezések hatályba.

E változás miatt úgy egészítettem ki az első kiadást, hogy az a 2012. július 1-jén életbe lépett, és – a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a szabadság és a betegszabadság, valamint a távolléti díj számítása vonatkozásában 2013 júliusában életbe lépő – törvény szövegét és magyarázatát tartalmazza.

Olvadás közben már a betűk színéből megállapíthatóak az újdonságok:

§ ( ) Lila színnel olvashatják az új Mt. hatálybalépéshez kapcsolódó átmeneti rendelkezéseket és az ezekhez fűzött magyarázatot.

§ ( ) Pirossal a 2012. évi I. törvény azon szövegrészeit, amelyek az Mth. rendelkezései következtében nem léptek hatályba.

§ ( ) Zöld színnel találják meg az Mth. által módosított törvényt szöveget és az ezekhez fűzött magyarázatot.

a Szerző

Budapest, 2012. szeptember

# Előszó avagy a „0. §”

Húsz év után a szocialista korszakot lezáró „új” Munka Törvénykönyve átadja helyét a piacgazdaság legújabb elvárásainak megfelelő – még valóban – új törvénynek. A kézirat lezárásakor hatályos jogszabály ugyanakkor nem vonul teljesen a jogtörténet lapjai közé, számos rendelkezés változatlan vagy kissé módosított tartalommal éli túl ezt a „rendszerváltozást.”

A sajtóban nagy vihar kísérte a törvény megalkotását. A „szék határozza meg a tudatot” elve alapján szidták, vagy dicsérték a tervezetet. Igazán egy valaki hiányzott a képernyőről: aki elmagyarázza, pontosan mi és hogyan változik. Eszembe jutott a *Dr. Agy* című rajzfilmsorozat az 1960-as évek végéről, amikor ennek segítségével kívánták az „akkoriak” megértetni az új gazdasági mechanizmus lényegét a lakossággal. A lakosság ma is fontos, hiszen a bármikor hatályos Munka Törvénykönyve érinti a legtöbb embert a leghosszabb időn át. Munkát keresőként, majd a munkát vállalóként, más részére munkát adóként, e felek érdekeit védőként vagy éppen a szabályok hatékony és jogszerű, no meg humánus – ha már humánpolitikának hívják – alkalmazásért felelős szakértőként. A szakértőnek pedig „Dr. Agynak” kell lennie, hiszen ha nincs egyszerű magyarázat, tőle várják, „agyalja ki” az optimális megoldást. Sokan „Dr.” nélkül teszik mindezt, hiszen a munkajogban jelenik meg jogalkalmazóként talán a legtöbb nem-jogász. Az állam- és jogtudományi diploma hiánya pedig nem mentő körülmény.

A „mindenkori új” nehézsége mellett egy eddig ismeretlen feladat is várja az Olvasót. A 2012. július 1-jén hatályba lépő Munka Törvénykönyve a korábinál jóval nagyobb mozgásteret biztosít. Így a törvénytörvény megértésével még nem ismerjük teljes körűen jogi lehetőségeinket. A törvény Második (A munkaviszony) és Harmadik (A munkaiügyi kapcsolatok) Részében foglaltaktól a kollektív szerződés – általános szabályként – eltérhet<sup>1</sup>. Különös szabály hiányában a kollektív szerződés két irányba: a munkavállaló javára, de hátrányára is eltérhet. A munkaszerződésre vonatkozó általános rendelkezés szerint az – továbbra is – csak a munkavállaló javára térhet el a munkaviszony szabályaitól. Azért, hogy a törvény olvasása közben megismerjék a lehetséges mozgásteret, az Mt. szövegében – egy kivétellel – a következő jelzésekkel találkozhatnak.

A lehetséges példák:

**1. § A kollektív szerződés e rendelkezésétől a munkavállaló javára és hátrányára egyaránt eltérhet. A munkaszerződés a törvénytől csak a munkavállaló javára térhet el.** – Ilyen rendelkezésnél nincs jelölés, hiszen ez az általános szabály.

Az ettől eltérő karakterű, különös szabályoknál már az érintett paragrafus vagy a bekezdés végén olvasatja az eltérésre vonatkozó, vagy éppen azt tiltó jelölést – a következők szerint:

**2. § (1) A kollektív szerződés e rendelkezéstől nem térhet el. (KSZ 0)**

**(2) A kollektív szerződés e rendelkezéstől csak a munkavállaló javára térhet el. (KSZ +)**

**3. § (1) A munkaszerződés e rendelkezéstől nem térhet el. (MSZ 0)**

<sup>1</sup> A kollektív szerződés egyáltalán nem térhet el a XIX. fejezet (a munkaiügyi kapcsolatok általános szabályai) és a XX. fejezet (az üzemi tanács) rendelkezéseitől, továbbá a 271–272. §-ban foglaltakat (egyes szakszervezeti jogosultságok) nem korlátozhatja.

A munkaszerződésben az Mt.-nél a munkavállalóra hátrányosabb feltétel kikötését biztosító lehetőségek a törvényszövegbe „ágyazottan” jelennek meg, így ezzel kapcsolatban külön jelzést nem alkalmazok. Ahogy elkezdik olvasni a könyvet, rögtön érthetőbb lesz a használati útmutatás! Mint egy térkép, amely attól lesz különös, hogy láthatják: a turistajelzésnél is van jobb útvonal. Kellemes „kirándulást”, és sikeres célhoz érést kíván:

a Szerző

Budapest, 2012. március

# Tartalom

<b>Mindenekelőtt: a fogalmak</b> .....	11
<b>Első rész (Általános rendelkezések)</b> .....	13
I. fejezet (Bevezető rendelkezések) .....	13
1. A törvény célja .....	13
2. A törvény hatálya .....	14
3. Értelmezési alapelvek .....	17
4. Általános magatartási követelmények .....	18
5. A személyhez fűződő jogok védelme .....	25
6. Az egyenlő bánásmód követelménye .....	29
7. A munkaviszonyra vonatkozó szabály .....	31
II. fejezet (A jognyilatkozatok) .....	32
8. A megállapodás .....	32
9. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat .....	34
10. A kötelezettségvállalás .....	36
11. A munkáltatói szabályzat .....	37
12. A tájékoztatás .....	38
13. A feltétel .....	39
III. fejezet (A jognyilatkozatok megtételének módja) .....	40
14. A képviselő .....	40
15. Az alaki kötöttség .....	42
16. A jognyilatkozat közlése .....	44
17. A határidő és az időtartam számítása .....	45
IV. fejezet (Az érvénytelenség) .....	47
18. A semmisség .....	47
19. A megtámadhatóság .....	48
20. Az érvénytelenség jogkövetkezménye .....	50
21. A polgári jogi szabályok alkalmazása .....	51
<b>Második rész (A munkaviszony alanyai és létesítése, a munkaszerződés teljesítése és módosítása)</b> .....	53
V. fejezet (A munkaviszony alanyai) .....	53
22. Eltérő megállapodás .....	54
VI. fejezet (A munkáltató személyében bekövetkező változás) .....	54
23. Eltérő megállapodás .....	59
VII. fejezet (A munkaviszony létesítése) .....	60
24. A munkaszerződés .....	60
25. A munkaszerződés tartalma .....	64
26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége .....	67
27. A munkaviszony kezdete .....	69
28. Eltérő megállapodás .....	70
VIII. fejezet (A munkaszerződés teljesítése) .....	70
29. Alapvető kötelezettségek .....	70
30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás .....	76

31. Az utasítás teljesítésének megtagadása .....	79
32. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól .....	80
33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért .....	82
34. Eltérő megállapodás .....	84
IX. fejezet (A munkaszerződés módosítása) .....	84
35. Eltérő megállapodás .....	87
X. fejezet (A munkaviszony megszűnése és megszüntetése) .....	87
36. A munkaviszony megszűnése .....	87
37. A munkaviszony megszüntetése .....	90
38. A felmondás .....	94
39. A felmondási idő .....	102
40. A csoportos létszámcökkentésre vonatkozó szabályok .....	105
41. Végkielégítés .....	110
42. Azonnali hatályú felmondás .....	113
43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén .....	118
44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye .....	119
45. Eltérő megállapodás .....	121
XI. fejezet (A munka- és pihenőidő) .....	122
46. Fogalmak .....	122
47. A napi munkaidő .....	126
48. A munkaidőkeret .....	128
49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén ...	130
50. A munkaidő-beosztás szabályai .....	132
51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása .....	139
52. A munkaközi szünet .....	143
53. A napi pihenőidő .....	144
54. A heti pihenőnap .....	145
55. A heti pihenőidő .....	145
56. A rendkívüli munkaidő .....	146
57. Ügyelet és készenlét .....	149
58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések ....	151
59. A szabadság .....	153
60. A szabadság kiadása .....	157
61. Betegszabadság .....	161
62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság .....	162
63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása .....	164
64. Eltérő megállapodás .....	165
XII. fejezet (A munka díjazása) .....	168
65. Az alapbér .....	168
66. A bérpótlék .....	171
67. Díjazás munkavégzés hiányában .....	177
68. A távolléti díj számítása .....	179
69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum .....	183
70. A munkabér védelme .....	184
71. Eltérő megállapodás .....	192
XIII. fejezet (A munkáltató kártérítési felelőssége) .....	193
72. Felelősség az okozott kárért .....	193
73. A kártérítés mértéke és módja .....	199



74. A polgári jogi szabályok alkalmazása .....	209
75. Eltérő megállapodás .....	210
XIV. fejezet (A munkavállaló kártérítési felelőssége) .....	210
76. Felelősség a vétkesen okozott kárért .....	210
77. A megőrzési felelősség .....	213
78. Több munkavállaló együttes felelőssége .....	215
79. Felelősség a leltárhiányért .....	216
80. A munkavállalói biztosíték .....	221
81. A kártérítés mérséklése .....	222
82. Eltérő megállapodás .....	223
XV. fejezet (A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok) .....	223
83. A határozott idejű munkaviszony .....	223
84. Munkavégzés behívás alapján .....	226
85. A munkakör megosztása .....	226
86. Több munkáltató által létesített munkaviszony .....	227
87. A távmunkavégzés .....	228
88. A bedolgozói munkaviszony .....	230
89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony .....	232
90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony .....	236
91. A vezető állású munkavállaló .....	239
92. A cselekvőképtelen munkavállaló .....	244
93. Eltérő megállapodás .....	244
XVI. fejezet (A munkaerő-kölcsönzés) .....	245
94. Fogalmak .....	245
95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony .....	250
96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony .....	253
97. Az egyenlő bánásmód követelménye .....	254
98. A munkaviszony megszüntetése .....	256
99. A kártérítési felelősség .....	257
100. Eltérő megállapodás .....	258
XVII. fejezet (Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai) .....	260
101. Eltérő megállapodás .....	263
XVIII. fejezet (A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások) .....	264
102. A versenytalalmi megállapodás .....	264
103. A tanulmányi szerződés .....	267
<b>Harmadik rész (A munkaügyi kapcsolatok) .....</b>	<b>271</b>
XIX. fejezet (Általános rendelkezések) .....	271
XX. fejezet (Az üzemi tanács) .....	273
104. Általános szabályok .....	273
105. Az üzemi tanács választása .....	275
106. A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács .....	280
107. Az üzemi tanács megszűnése .....	281
108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése .....	282
109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás .....	284

110. Az üzemi tanács működése .....	284
111. Az üzemi tanács feladata és jogköre .....	286
112. Az üzemi megállapodás .....	290
113. Az üzemi megbízott .....	293
XXI. fejezet (A szakszervezet) .....	293
XXII. fejezet (A kollektív szerződés) .....	301
114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma .....	301
115. A kollektív szerződés hatálya .....	304
116. A kollektív szerződés megszűnése .....	305
117. A munkáltató személyében bekövetkező változás .....	306
118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás .....	307
<b>Negyedik rész (A munkaügyi vita) .....</b>	<b>308</b>
XXIII. fejezet (A munkajogi igény érvényesítése) .....	308
XXIV. fejezet (A kollektív munkaügyi vita) .....	313
<b>Ötödik rész (Záró rendelkezések) .....</b>	<b>315</b>

# Mindenekelőtt: a fogalmak

Mielőtt belemerülünk a törvényszöveg megismerésébe és értelmezésébe, célszerű, ha – egyfajta szótárként – rendelkezésre áll a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) fogalmainak magyarázata. Ezeket egyrészt az Mt. végén, másrészt a törvény szövegében elszórtan, egyes jogintézményekhez kapcsolódva találjuk meg. Most egy helyütt olvasható valamennyi munkajogi fogalom, amelyet az Mt. alkalmaz és egyben meg is határoz:

**beosztás szerinti heti munkaidő:** a hétre elrendelt rendes munkaidő

**beosztás szerinti napi munkaidő:** a munkanapra elrendelt rendes munkaidő

**éjszakai munka:** a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés

**előkészítő vagy befejező tevékenység:** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni

**fiatal munkavállaló:** a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló

**gyermek:** a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek

**fogyatékos gyermek:** az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra

**gyermekét egyedül nevelő munkavállaló:** aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajakon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa

**hét:** a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik

**hozzátartozó:** a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha- és nevelt gyermek, az örökbe fogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs

**kötelező orvosi vizsgálat:** az az orvosi vizsgálat, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is

**munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama

**munkanap:** a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik

**munkavállalói képviselő:** az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője

**munkavégzésre irányuló jogviszony:** a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás

**napi munkaidő:** a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő

**nyugdíjas munkavállaló:**

a) aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

b) aki az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy

c) aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi, munkaképtelenségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, vagy rokkantsági ellátásban részesül.

A munkavállaló akkor részesül a b) vagy c) pont szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

**szülő:**

a) a vér szerinti és az örökbe fogadó szülő, továbbá az együtt élő házastárs,

b) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,

c) a gyám,

d) a nevelőszülő és a helyettes szülő

# Első rész

## Általános rendelkezések

Az Első rész – első pillantásra – túl sok általános, jogelméletinek tűnő szabályt tartalmaz az adott kérdéshez pontos megfejtést kereső olvasónak. Az elmélyedés ugyanakkor legalább két vonatkozásban is indokolt. Egyrészt – akár egy dalmű vidám vagy vészjósló nyitánya – az Első rész általános jellegű, az egész törvényre kiható feltételeket állapít meg. Másfelől itt találhatjuk meg a tételes megfejtést olyan szakmai problémáinkhoz, melyekre éppen a munkaviszony részletes szabályai nem adnak feleletet. Például, hogy miként ítélje meg beosztotta munkaidőn kívüli botrányos magatartását. Vagy, hogy a szóban létrejött megállapodás megszüntetheti-e a munkaviszonyt.

**Mth. 2. § (1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.) – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.**

**Mth. 2. § (4) Ha a munkavállaló munkaviszonya a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, amíg munkaviszonya nem szűnik meg – a végkielégítésre vonatkozó szabályokat kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha azt jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.**

Az Mth. továbbra is életben tartja a régi Mt. átmeneti szabályát. Ez húsz évvel ezelőtt úgy rendelkezett, hogy ha a munkavállaló munkaviszonya az Mt. hatálybalépése, 1992. július 1-je előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig, míg munkaviszonyát nem szünteti meg – a végkielégítés [95. §] alkalmazását kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el [régi Mt. 209. § (1)]. Az új Mt.-hez kapcsolódó átmeneti rendelkezés szó szerint így szól [Mth. 2. § (4)]. Ennek megfelelően, ha a munkavállaló 1992. július 1-je előtt került áthelyezéssel jelenlegi munkáltatójához, az új Mt. szerint is figyelembe kell venni az áthelyező (korábbi) munkáltatójánál munkaviszonyban töltött időt – úgy, mintha a mostaninál töltötte volna.

## I. fejezet

### Bevezető rendelkezések

#### 1. A törvény célja

**1. § E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.**

#### *1.1. Mit jelent a tisztességes foglalkoztatás követelménye?*

Az Mt. a korábbi szabályozástól eltérően megállapítja a törvény célját. Amint a törvényjavaslathoz fűzött indokolás (a továbbiakban: Indokolás) megállapítja: Magyarország Alaptörvénye kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkán alapuló közösségnek, társadalomnak. Az

Indokolás szerint az Mt. hangsúlyosan megjeleníti, hogy a gazdaság két alapértéken: az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, amelyek egymást erősítve és feltételezve járulnak hozzá a nemzet felemelkedéséhez.

A fókuszban a tisztességes foglalkoztatás áll, amely

- egyrészt a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elvén,
- másfelől a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeinek együttes figyelembevételén

alapul.

Az Indokolás szerint a „tisztességes foglalkoztatás” kifejezés által az Mt. a munkáltató oldaláról fogalmaz meg követelményt. (Eleve a magyar nyelv szabályai szerint „foglalkoztatni” csak a munkaadó tud.) A tisztesség a másik fél érdekeinek figyelembevétele, amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie. Ez az általános követelmény az Indokolás szerint az Mt.-ben – ahol annak kiemelése szükséges – az egyes intézményeknél külön is megjelenik.

A munka és foglalkozás szabad megválasztása sajátos alapjog, amely – más alapjogokkal szemben – nem az állam tartózkodását, hanem érvényesülésének elősegítése érdekében tevőleges magatartást kíván meg. A vállalkozás joga – az előbbiektől eltérően – alapvetően gazdasági megfontolások miatt részesül védelemben. A vállalkozáshoz való jog gazdasági alapjog, amelynek korlátozását éppen gazdaságpolitikai megfontolások miatt szigorú vizsgálat alá kell vetni. Mindez azért lényeges, mert e törvény célja az, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy mindkét alapjog érvényesülését elősegítse.

## **2. A törvény hatálya**

### **2. § (1) E törvény hatálya**

- a) a munkáltatóra,**
- b) a munkavállalóra,**
- c) a munkáltatói érdekképviselői szervezetre,**
- d) az üzemi tanácsra, valamint**
- e) a szakszervezetre**

**terjed ki.**

### **(2) E törvény**

- a) XVI. fejezetét a kölcsönvevőre,**
- b) XVII. fejezetét az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás jogosultjára**

**alkalmazni kell.**

### **2.1. Mely szervek és személyek tartoznak az Mt. hatálya alá?**

Az Mt. 2. §-a a törvény általános személyi hatályáról rendelkezik. Ennek értelmében hatálya kiterjed a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkáltatói érdekképviselői szervezetre, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre. A törvényben megjelenik egy új alany is, nevezetesen az elismert és a tényleges vállalatcsoport, a munkavállalók részvételi jogaival összefüggésben.

A 2. § (2) bekezdése alapján az Mt.-t alkalmazni kell a következő háromalanyú kapcsolatokban, amelyekben a munkavállaló a munkaviszony alapján harmadik személy javára köteles teljesíteni:

- a munkaerő-kölcsönzésre irányadó szabályok [Mt. XVI. fejezet] hatálya kiterjed a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogviszonyra,
- az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszonyra vonatkozó szabályok [Mt. XVII. fejezet] hatálya kiterjed az iskolaszövetkezet és az általa nyújtott szolgáltatás jogosultja közötti polgári jogviszonyra.

Hasonló háromalanyú kapcsolatok egyéb jogintézmények körében is keletkezhetnek. Ilyenek a munkavállalónak a munkaszerződéstől eltérő, más munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatása [Mt. 53. §] vagy a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai körében az átadó és az átvevő közötti tájékoztatási kötelezettség és egyetemleges felelősség [Mt. 36–39. §]. A fenti polgári jogviszonyokon túl az Mt. hatálya kiterjed a munkáltató és a munkavállaló olyan megállapodásaira is, mint a tanulmányi szerződés és a versenytildalmi megállapodás. Ennek további feltétele, hogy a felek között munkaviszony álljon vagy korábban állt fenn. Így például nem terjed ki az Mt. hatálya az olyan tanulmányi szerződésre, amelyet a munkáltató nem saját munkavállalójával, hanem más munkáltató munkavállalójával vagy munkaviszonyban nem álló személlyel kötött.

**3. § (1) E törvény rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.**

**(2) E törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.**

**(3) E törvény XIX. és XX. fejezetét alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van.**

## **2.2. Mikor alkalmazandó az Mt.?**

Fontos feladat annak meghatározása, hogy melyik jog alkalmazandó, ha a munkaviszony több államhoz is kapcsolódik (pl. külföldi a munkáltató, a munkahely van külföldön, a magyar munkáltató munkavállalója külföldi). Az Indokolás szerint a jogalkotási tradíciók miatt állapítja meg az Mt. a munkajogi jogszabályok (területi) hatályára vonatkozó alapvető rendelkezéseket, és biztosítja a munkajog összhangját e nemzetközi magánjogi tárgyú szabályanyaggal. E kérdésben az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelet [Róma I. rendelet] állapít meg szabályokat, amely a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogot szabályozza. Miután ezen uniós jogforrás közvetlenül alkalmazandó a tagállamokban, az említett tradicionális okokon túl hazai törvényi szabályozás nem lenne szükséges. A Róma I. rendelet alapján határozható meg: a külföldi elemmel érintett helyzetben melyik ország munkajogát kell alkalmazni.

Az Mt. területi hatállyal kapcsolatos általános szabálya szerint – a Róma I. rendelet szabályát ismételve – a törvényt jogválasztás hiányában akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi [Mt. 3. § (2)]. A rendszerint Magyarországon történő munkavégzést nem érinti, ha a munkavállaló ideiglenesen külföldön dolgozik. Az ideiglenesség fogalmának értelmezésére a Római I. rendelet indokolásának (36) bekezdése utal azzal, hogy ideiglenesnek kell tekinteni a munkavégzést, ha a munkavállaló feladatának külföldön történő teljesítését követően a származási országában ismét köteles

munkába állni. A Róma I. rendelet az ideiglenesség meghatározása során nem rögzít konkrét időtartamot. E szabály egyaránt alkalmazandó, ha a munkavállaló a munkáltató utasítására vagy a felek közötti megállapodás alapján végez külföldön munkát.

### **2.3. Mi határozza meg a jogválasztás lehetőségét?**

A Róma I. rendelet általános szabályként a munkaszerződésre is irányadóan (8. cikk) a jogválasztás szabadágából indul ki (3. cikk). E szerint a külföldi elemmel rendelkező szerződések, jogviszonyok körében a felek a jogviszonyban alkalmazandó jogot megválaszthatják. Választásukkal a felek a szerződés egészére vagy annak csak egy részére alkalmazandó jogot határozhatják meg. A jogválasztásnak kifejezettnek, a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. A külföldi elemmel rendelkező munkaviszony szerződő felei (pl. német tulajdonú, magyar székhellyel rendelkező gazdasági társaság német állampolgárságú munkavállalója) szabadon eldönthetik, hogy jogviszonyukra melyik jogot alkalmazzák. A magyarországi munkavégzés ellenére példánkban vélhetően a német munkajogot választják. Megjegyzem, a választható jog nincs korlátozva, így választható olyan is, amelyhez a munkaviszony semmilyen módon nem kapcsolódik.

### **2.4. Melyek a jogválasztás korlátai?**

A munkaszerződés (munkaviszony) tekintetében alkalmazandó jog felek általi megválasztását a Római I. rendelet több tekintetben korlátozza. Az egyik lényeges korlátozás, hogy a jogválasztás nem eredményezheti az egyébként annak hiányában irányadó jog kógens (eltérést nem engedő) rendelkezéseinek kizárását [8. cikk (1)]. Ezzel kapcsolatosak a munkavállaló szolgáltatás nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló szabályok [Mt. 295–297. §]. A 295. §-ban foglalt rendelkezéseket (pl. minimálbér, fizetett szabadság, munkavédelem) akkor kell alkalmazni a munkaviszonyra, ha a külföldi munkáltató a munkavállalót – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – Magyarországon foglalkoztatja, és az Mt.-ben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra hátrányosabb. E szabályozás célja: még ideiglenesen se lehessen a befogadó ország munkajogánál rosszabb feltételekkel alkalmazni külföldi munkavállalókat (lásd erről részletesen a 295–297. §-nál írtakat).

A másik lényeges korlátozást a Róma I. rendelet 9. cikke alapján az Mt. 3. § (3) bekezdése állapítja meg. A munkavállalói részvételre vonatkozó szabályok Magyarország területén feltétlen érvényesülést kívánnak, így azok alkalmazása még az üzemi tanács és a munkáltató közötti megállapodással sem kerülhető meg. Így az Mt. XIX. és XX. fejezetét (munkaügyi kapcsolatok, üzemi tanács) kell alkalmazni abban az esetben, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarországon van. [Mt. 3. § (3)]

Az ún. multinacionális vállalatok (vállalatcsoportok) munkavállalói képviseleti rendszeréről az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény rendelkezik. A munkavállalóknak a munkáltatói döntésekben való részvételét az Európai Részvénytársaság és az Európai Szövetkezet esetében külön törvények, a 2004. évi XLV., illetve a 2006. évi LXIX. törvény szabályozzák. Ezek alkalmazását az Mt. szabályai nem érintik.



**4. § A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.**

### **2.5. Kik a fiatal munkavállalók?**

A 4. § a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályokat [Mt. 114. §, 119. § (1)] rendeli alkalmazni a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy egyéb (polgári jogi, így megbízási vagy vállalkozási) jogviszonyokban történő munkavégzésére.

## **3. Értelmezési alapelvek**

**5. § (1) E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.**

**(2) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.**

### **3.1. Mire tekintettel értelmezzük az Mt.-t?**

Az Mt. megállapítja: rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni [Mt. 5. § (1)]. Egyértelmű, hogy bármely jogszabályunk a magyar jogrendbe épül be, így ennek megfelelően a hazai jog értelmezési elvei határozzák meg a szabályok érvényesülésének irányát. Ugyanakkor az Európai Uniót megalapító szerződés rögzíti: a közös célkitűzések elérése érdekében a tagállamok az Unióra hatásköröket ruháznak. E hatáskör-átruházás következtében az új Mt. tekintetében sem lehet eltekinteni – különös figyelemmel – az EU munkajogi tárgyköröket érintő irányelveinek jogközelítési szempontjaitól. *(Lásd az Mt. 229. §-t, mely felsorolja azt a 13 irányelvet, amelyek harmónizációjával a magyar szabályozás megfelel a közösségi munkajogi követelményeknek.)*

### **3.2. Hogyan értelmezhető a jogról való lemondás?**

Az Mt. másik értelmezési alapelve: a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni [Mt. 5. § (2)]. A lemondásnak mindig kifejezettnek kell lennie. Ez a követelmény fejeződik ki a személyhez fűződő jogok tekintetében abban a megfogalmazásban, amelynek értelmében e jogokról a munkavállaló általános jelleggel, előre nem mondhat le. A jogról való lemondást az Mt. tételesen is tiltja a személyhez fűződő jogok tekintetében [Mt. 9. § (3)]. Ez ugyanis együtt járna az emberi méltóságról való lemondással. A jogról való lemondás értelmezési alapelveként megfelelően, a munkavállaló jognyilatkozatát kiterjesztően nem lehet értelmezni. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

A munkavállalónak az Mt. 5. § (2) bekezdésében foglalt követelménynek nem megfelelő jognyilatkozata semmisnek tekintendő. Az ítélezési gyakorlat szerint a jövőben járó munkabérről szóló előzetes lemondás érvénytelen [BH2009. 371.]. A kártérítési igényről való lemondást tartalmazó jognyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni; eltérő megállapodás hiányában az csak a jognyilatkozat időpontjában ismert kárra vonatkozik. [EBH2003. 889.]

## 4. Általános magatartási követelmények

6. § (1) A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

### *4.1. Mit jelent az „adott helyzetben elvárható” eljárás követelménye?*

A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 6. § (1)]. A 6. § (1) bekezdése általános, alapvető szintre emeli az elvárhatóság kategóriáját. A korábbi Mt. 103. § (1) bekezdés b) pontja tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy a munkavállaló munkáját az elvárható szakértelemmel köteles végezni. Az Indokolás szerint az elvárhatóság fogalma azonban ennél jóval tágabb, amely különösen az együttműködési köteletség teljesítése vonatkozásában tekinthető zsinórmértéknek. Az elvárhatóság az Indokolás szerint annyiban objektív kategória, hogy egy bizonyos átlagos szintet jelent, annyiban azonban szubjektív, hogy meghatározott ismérvek alapján csoportosítható személyösszegre vonatkozatható.

Az „adott helyzetben elvárható” fordulat a Polgári Törvénykönyvhöz (a továbbiakban: Ptk.) fűzött magyarázat szerint azt jelenti, hogy a tanúsított magatartás nem felróható. Az elvárhatóság objektív fogalom, a társadalmilag elvárható magatartást jelenti. A törvényszövegben az „általában” kitétel azt jelenti, hogy a törvény nem egyéni adottságok alapján írja elő a normát, hanem ún. objektív zsinórmértéket alkalmaz. Az „adott helyzetben” kitétel pedig azt jelenti, hogy a törvény egyediesíti is a társadalmi mércét. Vizsgálandó: a konkrét szituációban, az egyedi tényállás mellett mi tekintendő elvárhatónak.

### *4.2. Melyek a jóhiszeműség és a tisztesség kritériumai?*

A 6. § (2) bekezdése a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét rögzíti a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során. E két elv azt jelenti, hogy a jog gyakorlása, illetve a kötelezettség teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél érdekére. A jog nem önkényesen, hanem a másik félre is kellő tekintettel gyakorolható, illetve ennek megfelelően kell a kötelezettséget teljesíteni, ebből következően a félnek a kölcsönös érdekeket méltányos tiszteletben tartva olyan magatartást kell tanúsítania, hogy azzal a másiknak indokolatlan hátrányt ne okozzon.

A bírói gyakorlat szerint nem felel meg a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelményének a munkáltatónál alkalmazott angol nyelv (belső munkanyelv) magas szintű, bizonyított ismerete folytán a magyar nyelvű közlés hiányára hivatkozás [BH2009. 305.]. A munkaszerződés szerinti munkakörben történő foglalkoztatás lehetőségének megszűnésekor a munkáltatónak az új munkakörre vonatkozó ajánlata megtételénél jóhiszeműen és

tisztességesen kell eljárnia [BH2006. 263.]. A munkavállalót terheli a bizonyítás arról, hogy az engedély alapján történt eltávozás alatt jóhiszeműen és tisztességesen, az engedély alapjául megjelölt célnak megfelelően járt el [BH2005. 331.]. A munkáltató döntésén alapuló magáncélú gépkocsihanatból eredő jogok gyakorlásának is meg kell felelnie a tisztességes, jóhiszemű joggyakorlás követelményének. [BH2005. 226.]

#### **4.3. Mit követel meg az együttműködés kötelezettsége?**

A 6. § (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kölcsönösen együtt kell működni. Az együttműködési kötelezettség azt az elvárást fogalmazza meg, hogy az Mt. hatálya alá tartozó jogalanyoknak úgy kell eljárniuk, általában olyan magatartást kell tanúsítaniuk, amely elősegíti, és nem hátráltatja a jogok gyakorlását, a kötelezettségek teljesítését. Az együttműködési kötelezettség a tartós, bizalmi jellegű jogviszonyoknak, így a munkaviszonynak is sajátossága. E kötelezettség gyakran mint közlési, azaz tájékoztatási, illetve értesítési kötelezettségként jelenik meg. Az ítélkezési gyakorlat szerint a törvény alapján a munkaviszonyban álló felektől megkívánható, hogy az egyik fél jogával a másik fél érdekeit figyelembe véve úgy éljen, hogy azzal annak indokolatlanul hátrányt ne okozzon és evégett különösen az eset körülményei szerint indokolt tájékoztatást a másik félnek megadja, illetve a saját korábbi magatartásával való szembekerülést mellőzze. Az ennek meg nem felelő joggyakorlás meg nem engedett és a törvény védelmében nem részesül. [EBH1999. 41.]

Az együttműködési kötelezettség teljesítése céljából – amennyiben a munkaköri alkalmasság megítélésénél kétely merül fel – a munkavállaló célhoz kötötten köteles hozzájárulni az orvosi adatainak az alkalmassági orvosi vizsgálatot végző orvossal való közléséhez [EBH2005. 1237.]. Az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el [EBH2004. 1050.]. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható [Mt. 60. § (1)]. A nőtől együttműködési kötelezettsége alapján elvárható, hogy a részére az előbbieket szerint felajánlott, állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört elfogadja, ha ez körülményeire figyelemmel aránytalan sérelmet nem okoz. [LBMK 57. sz. állásfoglalás]

Az együttműködés kölcsönös, terheli mind a munkáltatót, mind a szakszervezetet és az üzemi tanácsot. A bírói gyakorlat szerint, ha az üzemi tanács elnöke a testületet megillető jogosítványok folytán e tisztségében képviselőként eljár, jogait a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően, a munkáltatóval kölcsönösen együttműködve, rendeltetészerűen köteles gyakorolni. [EBH2002. 678.]

#### **4.4. Mikor alkalmazandó a méltányos mérlegelés követelménye?**

A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3)]. A munkajogviszonyban kimutatható alá-fölérendeltség jellemző megnyilvánulása az egyik fél általi egyoldalú teljesítés-meghatározás. A munkáltatónak joga van a munkavállaló szerződésben meghatározott feladatainak teljesítését, a teljesítés módját, intenzitását, időtartamát konkretizálni. Ekkor – az Indokolás szerint – a törvény a középértékhez képest szigorúbb követelményt állít fel a munkáltató magatartására.

val szemben, amennyiben a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján kell figyelembe vennie.

A munkáltató döntései, különösen a munkaszerződésben foglaltakhoz képest eltérő foglalkoztatás esetén (pl. rendkívüli munkaidő vagy munkakörbe nem tartozó munka elrendelése) okozhatnak sérelmet a munkavállalónak, azonban ez nem lehet aránytalan.

Ha a törvény idézett követelményét megfordítjuk: az érintett döntés elmaradása a munkáltatónak okozna aránytalanul nagyobb kárt, költséget, illetve általában sérelmet, mint amelyet intézkedése okoz a munkavállalónak. A méltányos mérlegelés követelménye – tételesen ki nem mondottan – az ítélkezési gyakorlatban már a korábbi Mt. értelmezésével is megjelent. Egy ítélet szerint, ha a munkáltató ismeri a munkavállaló rossz egészségi állapotát, az idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettségeit, az ennek figyelmen kívül hagyásával történt külföldi kirendelés rendeltetésellenes. [BH2010. 195.]

#### ***4.5. Mit tartalmaz a tájékoztatás kötelezettsége?***

A 6. § (4) bekezdése szerint a törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Az együttműködési kötelezettség része a tájékoztatás kötelessége.

Az együttműködési kötelezettség keretében kiemelt jelentőséggel rendelkező tájékoztatásról az Mt. 18. §-a tételesen is rendelkezik, többek között előírva: a tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. Az Indokolás leszögezi: a tájékoztatási kötelesség nem abszolút, és ennek egyes eseteit az Mt. nevesíti is (pl. a munkáltató és a munkavállalói képviselői szervek közötti magatartási szabályokban [Mt. 234. § (1)]). Az Mt. 46–47. §-a rendelkezik, hogy a munkáltatónak a munkaviszony létesítését követően, illetőleg külföldi munkavégzéskor milyen feltételekről kell a munkavállaló részére tájékoztatást adnia.

Más esetben a rendelkezés közvetett, illetve negatív módon történő megfogalmazása utal az együttműködési kötelezettség korlátaira. Erre példa a Mt. 10. § (1) bekezdése, mely szerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közzétevése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. Az együttműködési kötelezettség általános korlátai a felek védett érdekei, így különösen a munkáltató gazdasági érdekeinek, illetve a munkavállaló személyhez fűződő jogainak a sérelme vagy veszélyeztetése.

A tájékoztatási kötelezettséggel kapcsolatban kiemelendő: a munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből – kifejezett rendelkezés hiányában is – következik, hogy az akadályoztatását, így keresőképtelenségét köteles a munkáltatója tudomására hozni. A munkavállaló köteles a munkaviszonya fennállása alatt a munkáltatójával, a munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetőkkel és a munkatársaival a jóhiszeműség és a tisztesség általános elve szem előtt tartásával együttműködni. Ez a lényeges kötelezettség a keresőképtelenség időtartama alatt is fennáll [BH1999. 573.]. A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására kell hoznia. [BH2002. 244.]

**7. § Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.**

#### **4.6. Mitől válik rendeltetésellenessé a joggyakorlás?**

A rendeltetéseszerű joggyakorlás akkor valósul meg, ha az Mt. előírásainak alkalmazása jogszerű cél érdekében történik, kiváltja azt a joghatást, amelyet a jogalkotó a törvényi szabályozással elérni kívánt és ez nem eredményezi a másik fél jogainak csorbítását, korlátozását. Az Mt. 7. §-a rögzíti a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát. Ez a tényállás akkor valósul meg, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét jogi tilomra, azonban annak jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának e módja nem következik a jog rendeltetéséből. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös, hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen azal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. Egyedüli ismérv, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása jelentene a jogosítottnak.

A rendeltetésellenes joggyakorlás egyik gyakori példája a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése miatti kifizetések (pl. felmentési időre járó díjazás, végkielégítés), a felmondás indoklásának, illetve a felmondási tilalom vagy korlátozásból eredő problémák elkerülése érdekében a munkáltató több alkalommal köt határozott idejű munkaszerződést ugyanazzal a munkavállalóval. Ha ennek törvényes oka nem bizonyítható (pl. helyettesítés, egy meghatározott feladat ellátása), megállapítható: a munkáltató nem rendeltetéseszerűen alkalmazta a határozott idejű munkaviszony létesítésére irányadó szabályokat, hanem az a munkavállaló jogos érdekének csorbítását eredményezte. A rendeltetésellenes joggyakorlás másik „fő terepe” a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódik. A bírói gyakorlat megállapítja: a rendeltetéseszerű joggyakorlás követelménye érvényesülésének kiemelt szerepe van a munkaviszony megszüntetése esetén. A munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolja a felmondáshoz való jogát, ha a jog gyakorlásával nem jogszerű célt kíván elérni. [BH2001. 38.]

Három további, eltérő jogterületet érintő példát kiemelve az ítélezési gyakorlatból: a munkáltató által ismert, méltánylást igénylő személyes körülmények (a felperes egészségi állapota, idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettség) figyelmen kívül hagyásával történt külföldi kirendelés rendeltetésellenes [EBH2009. 1979.]. A munkáltató a túlmunka elrendelésével kapcsolatos jogát is rendeltetéseszerűen köteles gyakorolni. Ezzel ellentétes magatartása esetén a mérlegelési jogkörében hozott döntése is jogvita tárgyát képezheti. A rendeltetésellenes joggyakorlással okozott hátrány orvoslásaként kártérítés is megállapítható [BH2002. 242.]. A szakszervezet az egyetértéssel kapcsolatos jogát nem gyakorolhatja korlátlanul, e vonatkozásban is irányadó a törvényben meghatározott rendeltetéseszerű joggyakorlás követelménye. Ebből következően a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozza. [BH2001. 492.]

#### **4.7. Miként orvosolandó a rendeltetésellenes joggyakorlás?**

A 7. § kifejezetten nem rendelkezik a rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeinek orvoslásáról. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne jogorvoslati lehetőség. A jogalkalmazás eddigi gyakorlata ugyanis azt támasztotta alá, hogy „általában” nincs rendeltetésellenes joggyakorlás, hanem konkrét tényállások vannak, ehhez kapcsolódó, adekvát jogkövetkezményekkel. Az Mt. minden esetben egy konkrét jog rendeltetésellenes gyakorlásához fűz jogkövetkezményt, más tekintetben az orvoslás megfelelése abban áll, hogy az „orvoslás technikája” is ehhez a mércéhez igazodik (pl. a felmondás jogellenességének megállapítása, utasítás megtagadása, a megállapodás semmisségére történő hivatkozás).

**8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.**

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

#### **4.8. Mely munkavállalói magatartás veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekét?**

A 8. § a munkaviszony fennállásának időtartama alatt tanúsítandó magatartásra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza, míg a munkaviszony megszűnését követő időszakot érintő szabályozás az Mt. szerkezetében másutt helyezkedik el (*lásd a versenytalpmi megállapodásra vonatkozó rendelkezéseket* A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások cím alatt). Az általános szabály szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné [Mt. 8. § (1)]. Kivéteklént említhető a sztrájkjog gyakorlása.

Az Mt. a munkaviszony relációjában nem definiálja a munkáltatói jogos gazdasági érdek fogalmát, ezért számos esetben a bíróság gyakorlatára támaszkodhatunk. A munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése lényeges kötelezettségszegés, ennek súlyát a munkavállaló hosszú munkaviszonya és korábbi megfelelő munkavégzése nem érinti [EBH2004. 1056]. A 8. § (1) bekezdése számos tényállást foglal magában. A szabály első sorban a munkavállalótól valamely magatartástól való tartózkodást kíván meg. Ez nem feltétlenül csak azt jelenti, hogy a munkavállaló ne dolgozzon a konkurencia számára, hanem a munkavégzés jellegéből következően az is elképzelhető, hogy a munkaviszonyon kívüli egyéb munkavégzés önmagában is sértheti a munkáltató jogos gazdasági érdekét.

A tájékoztatási kötelezettség elmulasztása is a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésével vagy sérelmével járhat. Egy ügy tényállása szerint a munkavállaló nem tájékoztatta munkáltatóját arról, hogy a házastársa a munkáltató tevékenységével azonos feladatok ellátására céget hozott létre, amelynek fióktelepeként a munkavállalóval közös állandó lakcímet jelöltek meg. A munkavállaló együttműködési kötelezettségét ezáltal akkor is megszegte, ha nem nyert bizonyítást, miszerint a felesége vállalkozásában tevékenyen részt vett volna. [EBH2009. 2069]

#### **4.9. Mennyiben korlátozza a munkaviszony a vállalkozás szabadságát?**

A munkaviszony fennállása – a munkáltató jogos gazdasági érdekeire figyelemmel – korlátozza a munkavállaló vállalkozási szabadságát. A munkavállalónak a munkáltatóval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban fennálló tagsági viszonya a társaság tevékenységében való személyes közreműködése hiányában még nem tekinthető a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető és az azonnali hatályú felmondást megalapozó helyzetnek [BH1996. 502.]. Ugyanakkor a munkavállalónak a munkáltatóéval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban való tevékeny közreműködése veszélyezteteti gazdasági érdekeit, és alapot ad az azonnali hatályú felmondásra [BH1996. 666.]. A munkáltatóéval azonos versenytévékenységnek a cégjegyzékben történt megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése. Nincs perdöntő jelentősége, hogy a konkurens tevékenységeket az érintett gazdasági társaságok ténylegesen folytatják-e vagy sem. [BH2008. 342]

A munkavállalónak az a magatartása, hogy a vezetői munkakörében megszerzett információkat felhasználva a munkáltatóval üzleti kapcsolatban álló cégnek azonos terméket szállított, az azonnali hatályú felmondást szintén megalapozza [BH2008. 98]. Ha a munkavállaló a munkáltató tudta és ezáltal engedélye nélkül olyan céget alapít, amelynek részben tulajdonosává is válik, és a társaság tevékenysége sérti a munkáltató gazdasági érdekeit, a munkáltató jogszerűen él a rendkívüli felmondás jogával. [BH1996. 450.]

#### **4.10. Hogyan ne viselkedjünk munkaidőn kívül?**

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmével kapcsolatos elvárások kivételesen érinthetik a munkavállaló magánéletének bizonyos szegmenseit. A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely

- különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján
- közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. [Mt. 8. § (2)]

Az Indokolás szerint a munkaviszony tartós, bizalmi kapcsolat, amelyben a felek egymás irányában tanúsított magatartása nem korlátozódik csak a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és a köteleességek teljesítésének idejére, hanem – ugyan korlátozottan – érinti a munkavállaló munkaidején kívüli magatartását, másképpen fogalmazva, magánéletét.

A munkaidőn kívüli magatartás ugyanakkor nem e törvényi rendelkezéssel válik számon kérhetővé, ugyanis a bírói gyakorlat a régi Mt. jogelvi szabályai alapján lehetővé tette a munkaidőn kívüli magatartás számon kérhetőségét. A korábbi szabályozáson alapuló íté-

kezési gyakorlat szerint a munkavállalónak a jogviszonyán kívüli magatartása, amennyiben az közvetlenül és valóságosan hat a jogviszonyára, és az alkalmazója érdekszféráját hátrányosan befolyásolja, az alkalmatlanságra alapított felmondás jogszerű indoka lehet. A törvényen alapuló gyakorlat ugyanis a felektől a jogviszony fennállása alatt jóhiszemű és tisztességes eljárást kíván meg, és ha a munkavállaló magatartása ezeknek a kívánalmaknak hosszabb időn keresztül nem felel meg, és emiatt lehetetlen a vele való együttműködés, a jogviszony alkalmatlanság címén megszüntethető, mert az alkalmasság kérdése nem szűkíthető a szűken vett munkavégzésre. [BH2000. 267.]

#### **4.11. Melyek a véleménynyilvánítás korlátai?**

A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja [Mt. 8. § (3)]. E szabály egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal. Amint az Indokolás kifejti: a véleménynyilvánítás szabadságának terjedelme differenciált megítélést igényel. Nem közömbös például, hogy a munkavállaló munkahelyén kívül fejt ki véleményét, vagy a munkahelyen tanúsít olyan magatartást, amely zavarhatja a munkáltató működési rendjét.

#### **4.12. Miként kell őrizni a titkot?**

A 8. § (4) bekezdése alapján a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ez a kötelezettség ugyan része a munkavállalóra vonatkozó általános magatartási követelménynek, azonban az Indokolás szerint néhány ponton kimutathatók sajátosságok. A munkavállalónak ez a magatartása több más jogszabályt is érint, illetve azokkal összefüggésben áll, így többek között Ptk.-val, vagy a tisztességtelen piaci magatartás és versenytilalom korlátozásáról szóló a1996. évi LVII. törvénnyel. A titoktartás – szemben a munkaviszony megszűnését követő munkavállalói gazdasági-alkalmazotti aktivitás legfeljebb két éves korlátozhatóságával – nem megállapodáson, hanem törvényen alapul.

#### **4.13. Mely információ képez üzleti titkot?**

A Ptk. 81. §-a szerint személyhez fűződő jogokat sért, aki – többek között – üzleti titok birtokába jut, és azt jogosulatlanul nyilvánosságra hozza vagy azzal egyéb módon visszaél. Üzleti titok

- a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat,
- amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése vagy felhasználása,
- a jogosult – ide nem értve a magyar államot – jogszerű pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit sértene vagy veszélyeztetné, és
- amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedéseket megtette.

A bírói gyakorlat szerint nem minősül az üzleti titok jogosulatlan felhasználásának két cég tevékenységére, vagy bármilyen más jellemzőjére vonatkozó olyan összehasonlító adatok közlése, melyek alapjául szolgáló tények a cégbírói nyilvántartás adataiból megismerhetők [BH2003. 189.]. Az üzleti titokkal kapcsolatos visszaélés miatt csak az léphet fel, aki a titok jogosultja. [BH2002. 52.]



#### **4.14. Melyek a közérdekből nyilvános adatok?**

A Ptk. 81. § (3) bekezdése állapítja meg a „közérdekből nyilvános adat” fogalmát. Az említett törvényhely szerint nem minősül üzleti titoknak

- az állami és a helyi önkormányzati költségvetés, illetve az európai közösségi támogatás felhasználásával,
- költségvetést érintő juttatással, kedvezménnyel,
- az állami és önkormányzati vagyon kezelésével, birtoklásával, használatával, hasznosításával, az azzal való rendelkezéssel, annak megterhelésével, az ilyen vagyont érintő bármilyen jog megszerzésével kapcsolatos adat, valamint
- az az adat, amelynek megismerését vagy nyilvánosságra hozatalát külön törvény közérdekből elrendeli.

Az üzleti titkot képező adatok között azonban vannak olyan adatok is, amelyeknek nyilvánosságra hozatala az üzleti tevékenység végzésének aránytalan sérelmét okozhatná. Ennek megfelelően a nyilvánosságra hozatal nem eredményezheti az olyan adatokhoz – így különösen a technológiai eljárásokra, a műszaki megoldásokra, a gyártási folyamatokra, a munkaszervezési és logisztikai módszerekre, továbbá a know-how-ra vonatkozó adatokhoz – való hozzáférést, amelyek megismerése az üzleti tevékenység végzése szempontjából aránytalan sérelmet okozna, feltéve, hogy ez nem akadályozza meg a közérdekből nyilvános adat megismerésének lehetőségét.

### **5. A személyhez fűződő jogok védelme**

**9. § (1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.**

(2) A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

#### **5.1. Miként korlátozhatók a személyhez fűződő jogok?**

A törvény hatálya alá tartozók (munkavállaló, munkáltató, szakszervezet, üzemi tanács) személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani [Mt. 9. § (1)]. A Ptk. 75. § (1)–(2) bekezdése szerint a személyhez fűződő jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. E jogok a törvény védelme alatt állnak. A személyhez fűződő jogok védelmére vonatkozó szabályokat a jogi személyekre is alkalmazni kell, kivéve, ha a védelem – jellegénél fogva – csak a magánszemélyeket illelheti meg. A Ptk. 76. §-a szerint a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése.

Az Indokolás figyelemreméltónak tekinti a Ptk. 75. § (3) bekezdését, amelynek értelmében a személyhez fűződő jogokat nem sérti az a magatartás, amelyhez a jogosult hozzájárult, feltéve, hogy a hozzájárulás megadása társadalmi érdeket nem sért vagy veszélyeztet. A

személyhez fűződő jogokat egyébként korlátozó szerződés vagy egyoldalú nyilatkozat semmis.

A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha

- a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és
- a cél elérésével arányos.

A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell [Mt. 9. § (2)]. Az Indokolás szerint a rendeltetészerű működés ebben a kontextusban is szűken értelmezendő. A munkáltató az eljárás bevezetéséről csak abban az esetben dönthet, amennyiben az feltétlenül, azaz objektíve szükséges (pl. a munkáltató ellenőrzési jogkörének gyakorlása, a munkavállaló adatainak kezelése). A munkáltatónak a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelését és védelmét érintő eljárásáról előzetesen ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét. [Mt. 264. § (2) c)]

**10. § (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.**

(2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közzölhet.

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatheldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra – hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon – átadhatók.

## **5.2. Miről nyilatkoztatható a munkavállaló?**

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges (pl. a büntetlen előélet, szakképzettség igazolására vonatkozó adatkérés, munkaköri alkalmassági vizsgálaton való részvétel előírása, versenytilalmi szabályokra, a munkavállaló lakcímére, életkorára, a háztartásban élő gyermekek számára, életkorára vonatkozó tájékoztatáskérés) [Mt. 10. § (1)]. A munkaszerződés megkötésének folyamatában, beleértve annak előkészítését, illetve a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása, köteleességek teljesítése során a munkáltató a munkavállalótól adatokat kérhet, továbbá a munkavállalót bizonyos magatartásokra kötelezheti. Az adatkérés, illetve a meghatározott magatartásra való kötelezés nem sértheti a munkavállaló személyhez fűződő jogait. Amennyiben a munkavállaló kötelezése sérti a személyhez fűződő jogokat, lényegte-

len, hogy például az adatkérés a munkaviszony létesítésével, teljesítésével vagy megszüntetésével függ-e össze (pl. terveznek-e gyermeket).

A munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági vizsgálatok elvégzése sem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait, azok elvégzéséhez a munkavállaló beleegyezése szükséges. Az ítélezési gyakorlat szerint a munkavállaló beleegyezésével (orvosi titoktartás alóli felmentés) – amely a munkaköri alkalmasságát érintő kétely esetén az együttműködési kötelezettsége teljesítését jelenti – az alkalmassági vizsgálat céljához kötötten az orvos a háziorvostól információkat kérhet [BH2005. 367.]. Az együttműködési kötelezettség teljesítése céljából – amennyiben a munkaköri alkalmasság megítélésénél kétely merül fel – a munkavállaló célhoz kötötten köteles hozzájárulni az orvosi adatainak az alkalmassági orvosi vizsgálatot végző orvossal való közléséhez. [EBH2005. 1237.]

### **5.3. Mi tekintendő személyes adatnak?**

A munkáltató a munkaviszony létesítésének előkészítése, a munkaviszony tartama alatt a munkavállaló számos személyes adatát kezeli. A személyes adat fogalmát az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról rendelkező 2011. évi CII. törvény határozza meg. E szerint személyes adat: az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés.

### **5.4. Hogyan kezelje a munkáltató a személyes adatokat?**

A 10. § (2) bekezdés szerint a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. Ezen túlmenően a 10. § (3) alapján a munkáltató mint adatkezelő átadhatja a munkavállaló személyes adatait az ún. adatfeldolgozónak, aki az adatvédelmi törvény értelmében az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, amely az adatkezelővel (a munkáltatóval) kötött szerződés alapján – beleértve a jogszabály rendelkezése alapján történő szerződéskötést is – adatok feldolgozását végzi (pl. a munkáltató a bérszámfejtésre és kifizetésre megbízási szerződést köt egy céggel). Az Indokolás szerint az új Mt. – a még hatályos rendelkezéséből adódó anomáliák kiküszöbölése érdekében – az adatvédelmi törvény szabályainak betartása mellett – lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló személyes adatait a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében az adatfeldolgozónak átadja (bérszámfejtés céljából). Ehhez nem kell munkavállalói hozzájárulás, a munkavállalót előzetesen tájékoztatni szükséges.

**11. § (1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.**

**(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.**

### **5.5. Hogyan ellenőrizhetők a munkavállalók?**

A munkáltató ellenőrzési joga összefüggésben van a munkavállaló személyhez fűződő jogaival, azok lényeges korlátozását jelenti. A munkáltató a munkavállalót csak a munkavi-

szonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével [Mt. 11. § (1)]. A munkáltatói ellenőrzés tárgya a munkavállalónak csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása lehet. Amint az Indokolás kifejti: a személyiségi jogok korlátozhatóságának szigorú értelmezése, valamint a hazai adatvédelmi gyakorlat alapján a munkáltató általi ellenőrzésnek kialakult rendje létezik. Az adatvédelmi biztosok több esetben hangsúlyozták, hogy a munkahely technikai eszközökkel (pl. kamera) történő ellenőrzése nem irányulhat kizárólag a munkavállaló teljesítésére, a munkavégzés intenzitására.

A gyakorlatban uralkodó álláspont szerint a munkahelyeken (pl. üzem, iroda) csak abban az esetben helyezhetők el az ellenőrzést szolgáló technikai eszközök, amennyiben a munkavállaló élete vagy testi épsége veszélyben lehet. Abban az esetben is lehetséges az említett módon történő ellenőrzés, ha arra a vagyonvédelem, illetve vagyonzbiztonság érdekében van szükség. Mindebből következően nem lehet ellenőrzést folytatni olyan helyiségekben, amelyek a munkavállaló pihenésének helyéül szolgálnak, továbbá például öltözőben, illemhelyiségben.

### **5.6. A magánélet – mennyiben tabu?**

A munkavállaló munkaidőn túli magatartása is összefüggésben állhat a munkaviszonnyal (*lásd a munkaidőn kívüli magatartással összefüggésben foglalt követelményt*). Az új Mt. lényeges korlátozása ezzel kapcsolatban, hogy a munkavállaló magánélete nem lehet munkáltatói ellenőrzés tárgya [Mt. 11. § (1)]. A kísértés ugyanakkor elsősorban a technológia fejlődésének következményeképpen meglehetősen nagy lehet. Így például a különféle helyzet-meghatározó rendszerek olyan adatok, információk birtokába juttathatják a munkáltatót, amelynek kezelésére nem jogosult. Az Indokolásban idézett adatvédelmi biztosi ajánlás szerint egy jármű helyzetét – amennyiben azt a munkavállalók kötetlen munkaidőben használják – csak az érintett munkavállalók hozzájárulásával lehet logisztikai célból meghatározni. Az ajánlás ilyen esetekben olyan kapcsolóberendezés használatát javasolja, amely megakadályozza a munkavállaló magánéletének (pl. amikor személyes célra jogosultan használja a szolgálati gépkocsit) ellenőrzését.

### **5.7. Melyek az ellenőrzéssel kapcsolatos további kötelezettségek?**

A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak [Mt. 11. § (2)]. A munkáltatónak információt kell adnia a munkavállalónak – és ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét [Mt. 264. § (1) d)] – azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyeket az ellenőrzés során igénybe vesz. Az Indokolás szerint célszerű a munkavállaló magatartására vonatkozó általános követelményeket is meghatározni, hiszen a munkavállaló munkaidő alatti, illetve munkahelyen belüli magatartása nemcsak munkavégzéssel telik, hanem olyan tevékenységgel, amelyek a mindennapi életvitelhez tartoznak. Ekkor, valamint a munkaidőn túli magatartás ellenőrzése során különös jelentősége van az ellenőrzéshez alkalmazott technikai eszközök jellegének, tulajdonságának. Bizonyos eszközök alkalmazhatósága is kérdéses lehet.

## **6. Az egyenlő bánásmód követelménye**

**12. § (1)** A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

### ***6.1. Mikor tilos és mikor megengedett a megkülönböztetés?***

Az Mt. tiltja a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a munkavállalók között. Ha azonban a megkülönböztetés szükséges, illetve objektív tényekkel indokolható, az nem minősül tiltottnak [BH2003. 86.]. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, a munkáltató bizonyíthatja, hogy döntésének a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt. [EBH2007. 1629.]

A 12. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az Indokolás az említett kiemelés azzal támasztja alá, hogy az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kiemelt szerepe van a munka díjazásával összefüggő bármilyen jellegű és tartalmú diszkrimináció megakadályozásának. Megítélésem szerint a munka díjazásának kiemelése csupán figyelemfelhívó jelentőségű, jogi relevanciája nincs, hiszen bármely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) szerinti negatív diszkrimináció ugyanazt a joghatást váltja ki.

Az Ebtv. általános szabálya szerint az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

- amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,
- amelynek az előző kritérium hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. [Ebtv. 7. § (2)]

Az ítélkezési gyakorlat szerint a próbaidő alatt a munkajogviszony indokolás nélkül megszüntethető, a munkáltató jognyilatkozata azonban jogellenes, ha annak bizonyított indoka a munkavállaló szexuális zaklatást elutasító magatartása volt [BH2011. 347.]. A munkáltatót terheli az indok bizonyítása akkor is, ha valamilyen intézkedését nem kellett megindokolnia (pl. próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással történő munkaviszony-megszüntetés), ő azonban a döntésének okát közölte [BH1998. 610.]. A munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét megsérti, ha 20 fő autóbusz-vezetőt keresett, de a korábban nála dolgozott gépkocsi-vezetőnőt nem alkalmazta. [BH2008. 311.]

## **6.2. Mely kritériumok alapján tekintendő a munka egyenlő értékűnek?**

A munka egyenlő értékének megállapításával kapcsolatban az elvégzett munka természetén, minőségén, mennyiségén, a munkakörülményeken, a szükséges szakképzettségen, fizikai vagy szellemi erőfeszítésen, tapasztalaton, illetve felelősségen túlmenően a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni [Mt. 12. § (3)]. A munkaerő-piaci viszonyok megemlítése lehetővé teszi arra, hogy a munkáltató egyes telephelyein az egyenlő értékű vagy ilyennek tekintett munkát végzők között a díjazásra való jogosultság vonatkozásában eltérő bánásmódot alkalmazzon, figyelemmel a telephelyekhez kapcsolódó munkaerő-piaci viszonyok közötti eltérésekre (pl. átlagbérkülönbségek egyes hazai régiók között).

A bírói gyakorlat szerint hátrányos megkülönböztetést valósít meg a munkáltató, ha az intézményben alkalmazott pedagógusok általában 75 000 forint összegű ruházati hozzájárulásban részesültek, a két felperes viszont személyenként 15 000 forintot kapott. A megkülönböztetés miatt a ruházati költségtérítés-különböztetésben történt marasztalás a törvénynek megfelel [BH2008. 52.]. Béren kívüli juttatás valamennyi munkavállaló részére történő biztosítása a juttatásból kizárólag kihagyott – a munkavégzés alól felmentett – szakszervezeti tisztségviselőkkel szemben az egyenlő bánásmód követelményének megsértését megalapozhatja. [BH2007. 423.]

Ha a munkáltató a részvényjegyzés lehetőségét a munkaviszonyra tekintettel biztosítja a munkavállalóknak, illetőleg az érdekkörébe tartozó társaságok munkavállalóinak, e jogosultság biztosításánál nem tehet indokolatlan különbséget a munkavállalók között [BH1998. 449.]. Ha a munkáltató a prémiumfeladatok értékelésénél indokolatlan különbséget tett a munkavállaló hátrányára, az esetleges kizáró feltétel bizonyítottságának nincs jelentősége, és a munkavállalót – a többi dolgozóhoz hasonlóan – megilleti a prémium [BH1997. 210.]. Hátrányos megkülönböztetésnek minősül az egészségi állapot miatt a bér-csökkenésben megnyilvánuló kedvezőtlen bánásmód [EBH2009. 2103.]. A munkáltató a jutalomkeret szétosztásánál differenciálhat, de az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartania, amelynél a bizonyítási teher külön törvény alapján a munkáltatót terheli [BH2008. 250.]. Ugyanakkor a munkavállalók között a munkavégzés helyére tekintettel nyújtott eltérő összegű és felhasználású természetbeni juttatás nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét. [EBH2009. 1980.]

## **6.3. Milyen jogorvoslati lehetőség vehető igénybe az egyenlő bánásmód sérelme esetén?**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogsértővel szemben például munkaügyi per kezdeményezhető. Az eljárás során a sérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte (vagy a közérdekű igényérvényesítés esetén ennek közvetlen veszélye fenyeget), és a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett azzal a tulajdonsággal (pl. fogyatékoság), amely miatt hátrány érte. Ennek bizonyítása esetén a másik felet (munkáltatót) terheli annak bizonyítása, hogy a valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét betartotta vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani.

## **6.4. Melyek a bizonyítás szabályai?**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek (a munkavállalónak) kell valószínűsítienie, hogy

- a jogsérelmet szenvedő személyként (csoportként) hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és
- a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett az Ebtv. 8. §-ában meghatározott valamely, a közvetlen hátrányos megkülönböztetést megalapozó tulajdonsággal (pl. életkor, felekezeti hovatartozás, szakszervezeti tagság, etnikai – nemzetiségi hovatartozás, egészségi fogyatékosság).

Az előbbiek valószínűsítése esetén a másik felet, esetünkben a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy

- a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
- az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani [Ebtv. 19. §].

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti elmarasztaláshoz elengedhetetlen a védett tulajdonság és az állított hátrány közötti oksági kapcsolat valószínűsítése. Ennek hiánya a határozatot megalapozatlanná tenné. [EBH2010. 2272.]

## **7. A munkaviszonyra vonatkozó szabály**

**13. § E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.**

### ***7.1. Melyek a munkajog forrásai?***

Az új Mt. alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata<sup>2</sup> [Mt. 13. §]. Az Indokolás szerint e meghatározás tükrözi, hogy a munkajognak az ún. legiszlatorius forrásai (jogszabályok) mellett jelentős megállapodás alapján nyugvó, ún. kontraktuális forrásai is vannak. Ez utóbbiakhoz tartozik a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás.

### ***7.2. Milyen taralommal térhet el a kollektív szerződés az Mt.-től?***

A kollektív szerződés – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben (A munkaviszony) és a Harmadik Részben (A munkaiügyi kapcsolatok) foglaltaktól eltérhet, ugyanakkor

- a XIX. fejezet (a munkaiügyi kapcsolatok általános szabályai) és a XX. fejezet (az üzemi tanács) rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá
- a 271–272. §-ban foglaltakat (egyes szakszervezeti jogosultságok) nem korlátozhatja.

<sup>2</sup> A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező.

A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. A munkavállaló javára történő eltérést az egy mással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. [Mt. 277. §]

### **7.3. Milyen feltétellel és tartalommal szabályozhat üzemi megállapodás kollektív szerződésre tartozó kérdést?**

Az üzemi megállapodás – a munka díjazásával kapcsolatos kérdések (XII. fejezet) kivételével – szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot, illetve kötelezettséget [Mt. 277. § (1) a)]. Az ilyen tartalmú üzemi megállapodás a lehetséges szabályozási tárgykörei esetén úgy térhet el az Mt.-től, mint a kollektív szerződés.

E megállapodás megkötésének feltétele, hogy

- a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy
- a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs. [Mt. 268. §]

### **7.4. A szerződéses szabadság korlátai – avagy mekkora a felek mozgástere a munkaszerződésben?**

A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – az Mt. Második Részében foglaltaktól (A munkaviszony), valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól (pl. kollektív szerződés) a munkavállaló javára eltérhet. Az eltérést ezúttal is az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. [Mt. 43. §]

### **7.5. Hol találjuk a különös szabályokat?**

Az új Mt. egyes fejezetei végén olvashatjuk az előbbieken leírt általános eltérési lehetőségektől eltérő, különös szabályokat. Például, amikor a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el a jogszabálytól, illetve, ha a törvény egyáltalán nem enged eltérést a kollektív és a munkaszerződésnek. Az eligazodásban segíti az olvasót az Előszóban jelzett jelölés az Mt. szövegében (*lásd még erről a 43. §-hoz írtakat*).

## **II. fejezet A jognyilatkozatok**

### **8. A megállapodás**

**14. § Az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.**

#### **8.1. Melyek a megállapodás létrejöttének feltételei?**

A megállapodás létrejöttének törvényi feltétele: a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata [Mt. 14. §]. A megállapodás létrejöttét illetően az új Mt. sajátos szabályt nem tartalmaz. Ennek megfelelően a megállapodás létrejöttéhez – a Ptk. irányadó rendelkezése szerint – a feleknek a lényeges, illetve bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésben való megállapodása szükséges. A megállapodás tartalmára nézve sem állapít meg az új tör-



vény általános érvényű rendelkezést, ugyanakkor különös szabályt tartalmaz a munkaszerződés vonatkozásában a 43. §, a kollektív szerződés tekintetében a 277. § (2) bekezdése, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól való eltérés általános lehetőségeit szabályozza (*lásd még erről a 13. §-nál írtakat*). A megállapodás létrejöttére általában kötelezettség nincs, kivételesen találunk erre törvényi szabályt (pl. a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról visszatérő kezdeményezésére 4 órás napi részmunkaidő kikötése a gyermek hároméves koráig).

## **8.2. Kiválthat-e joghatást a ráutaló magatartás?**

Előjáróban és általában: nem is hinné az olvasó, hogy élete legtöbb szerződését a fenti kérdésben jelzett ráutaló magatartással köti meg. Mert beállunk például a boltban a pénztárhoz, és a köszönésen túl már nem mondjuk: adásvételi szerződést kívánunk kötni a kosárunkban lévő eledelekre... A magatartásunkból következik mindez, beálltunk a kosárral a pénztárhoz. Nem csupán nézelődni jöttünk!

Visszatérve az Mt.-hez: a munkaviszony is létrejöhet ráutaló magatartással, de annak módosítása, illetve felszámolása is megtörténhet ilyen módon. Mindez abban az esetben állapítható meg, ha a felek magatartása – erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is – egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot. Ráutaló magatartással nem csupán megállapodás köthető, hanem egyoldalú jognyilatkozat is megtehető.

A szerződéses akarat ráutaló magatartással való kifejezésének az sem feltétlen akadálya, ha az adott jognyilatkozatra munkaviszonyra vonatkozó szabály írásbeli alakot rendel (pl. a munkaszerződés megkötése, a munkaviszony felmondása). Ebből eredően az Mt. nem érinti azt az ítélkezési gyakorlatot, amely a ténylegesen felszámolt munkaviszonyt akkor is megszüntnek tekinti, ha a felek erre irányuló írásbeli jognyilatkozatot nem tettek. Amint a példaként hozott ítélet leszögezi: a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése csak írásba foglalva érvényes. Ha azonban a szóbeli megállapodás alapján a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, egymagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége. [BH1999. 331.]

### **Mth. 2. § (2) Az egyoldalú jognyilatkozatra a közlések hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni.**

Az egyoldalú jognyilatkozatra a közlések hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni [Mth. 2. § (2)]. Amennyiben június 30-ig a munkáltató valamely jognyilatkozatot közölt munkavállalójával, még a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szerint kell eljárnia. Ha például a munkavállaló június 30-án keresőképtelen beteg, az Mt. 90. §-a szerint felmondási tilalom alatt áll. A július 1-től életbe lépett rendelkezés, az új Mt. 68. § (2) bekezdése szerint a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség lejártát követő napon kezdődik. Az új Mt. és az Mth. rendelkezése együttes alkalmazása alapján megállapítható: aki keresőképtelen betegség címén június 30-án felmondási tilalmat élvezett, ezen jogát nem őrzi meg július 1-je utánra addig, amíg keresőképesse nem válik. Ugyanakkor felmondási ideje csak újbóli keresőképeségének első napján kezdődhet meg.

Egy másik példát hozva: az új Mt. felmondási tilalmat – többek között – a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartamára biztosít [65. § (3) c)]. Ezzel szemben az Mt. 90. § (1) bekezdésének e) pontja a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság igénybevételétől függetlenül felmondási védelmet biztosított. Ha a munkavállaló az új Mt. hatálybalépése előtt megszüntette a fizetés nélküli szabadságot, és gyermeke csak július 1-je után lesz hároméves, felmondási védelmét az új Mt. hatálybalépésével elveszítette. A munkáltató a védett korú munkavállalókra vonatkozó különös szabályok betartása mellett felmondással megszüntetheti munkaviszonyát [66. § (6)].

Az Mt. rendes felmondással nem tette lehetővé a határozott idejű munkaviszony megszüntetését. Az átmeneti rendelkezés alapján az új Mt. hatálybalépése előtt megkötött határozott idejű munkaszerződés esetén – július 1-től – mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti felmondással a határozott idejű munkaviszonyt. A munkáltatónak mindegyikre akkor van lehetősége, ha

- a) felszámolási vagy csődeljárás hatálya alá kerül,
- b) a megszüntetés oka a munkavállaló képességeivel kapcsolatos, vagy
- c) a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik [66. § (8)].

A munkavállaló határozott idejű munkaviszonyát a jövőben indokolással ellátott felmondással megszüntetheti, feltéve, hogy számára a munkaviszony fenntartása lehetetlenné válna vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

## **9. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat**

**15. § (1) Egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.**

(2) A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.

(3) Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat a címmel való közléssel válik hatályossá és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.

(5) A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

### ***9.1. Hogyan osztályozhatjuk az egyoldalú jognyilatkozatokat?***

Egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek [Mt. 15. § (1)]. A 15. § (3) bekezdése értelmében az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. E rendelkezésből az is következik, hogy az egyoldalú jognyilatkozatot ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni. Az Indokolás szerint az új Mt. által érintett egyoldalú jognyilatkozatok alapvetően három csoportba sorolhatók.

Az elsőbe tartozik az ún. kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozat: E jognyilatkozatok a másik fél elfogadásától függetlenül joghatást váltanak ki (pl. kötelezettségvállalás, felmondás, elállás, tartozás-elismerés). A második csoportba sorolandók a megállapodás létrehozására, módosítására, illetve megszüntetésére irányuló ajánlatok, melyekből önmagában természetesen a megállapodás létrejötte (módosítása, megszüntetése) nem következik, de az ajánlathoz való kötöttséghez kapcsolódó polgári jogi szabályok ez esetben irányadóak, és e jognyilatkozatok érvénytelensége tekintetében is az általános szabályok alkalmazandók.

A harmadik csoportba tartoznak a munkáltató irányításával összefüggő jognyilatkozatok. Az Mt. 42. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló a munkáltató irányítása alapján tartozik munkát végezni. E rendelkezés feltételezi a munkáltató olyan egyoldalú jognyilatkozatait, amelyek a munkaviszony teljesítésének módját szabják meg (pl. a munkarend megállapítása, a munkaidő beosztása, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos utasítások adása). Ezen egyoldalú munkáltatói jognyilatkozatokkal szemben támasztott általános követelmény a méltányos mérlegelés szabálya [Mt. 6. § (3)] szabja meg. E jognyilatkozatok abban különböznek az egyoldalú jognyilatkozatoktól, hogy nem valamely konkrét jog, illetve kötelezettség, hanem a munkaszerződés teljesítése folyamatának meghatározására irányulnak. Ebből fakad eltérő jogi jellegük is, amelynek lényege: az e jognyilatkozatokhoz való kötöttség csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése esetén érvényesül (pl. az Mt. szerint megváltoztatható a már közölt munkaidő-beosztás, vagy a kiadott szabadság kezdő időpontja).

## **9.2. Mít tartalmaz az elállási jog?**

Az elállás az említett valamely törvényi feltétel megléte esetén megtehető olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a megállapodást visszamenőleges hatállyal szünteti meg [Mt. 15. § (2)]. Miután az új Mt. tételesen és eltérést nem engedő módon határozza meg a munkaviszony megszüntetésének jogcímeit, a munkaszerződéstől való elállás kikötése jogellenes, következésképpen semmis. Az új Mt. alapján

- a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja között a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 49. § (2)];
- a munkavállaló, ha munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással a 78. § (1) bekezdése<sup>3</sup> alapján szünteti meg, a versenytalmai megállapodástól elállhat [Mt. 228. § (3)];
- a munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. [Mt. 229. § (6)]

Mivel az elállás visszamenőleges hatállyal szünteti meg a megállapodást, annak akár részbeni teljesítése esetén is elszámolásnak van helye.

<sup>3</sup> 78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

### **9.3. Mikor közölt a jognyilatkozat és hogyan vonható vissza?**

Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és az Mt. eltérő rendelkezésének hiányában csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza [Mt. 15. § (4)]. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató a felmondást egyoldalúan nem vonhatja vissza, hanem csak a munkavállaló hozzájárulásával. A később közölt újabb felmondáshoz joghatás nem fűződhet, miután a munkaviszonyt csak egy ízben lehet felmondással jogszerűen megszüntetni. [BH2003. 168.]

Hozzájárulás hiányában az új Mt. kifejezett rendelkezése alapján módosítható, illetve vonható vissza az egyoldalú jognyilatkozat. Amint az Indokolás megállapítja: az új Mt. a jelenlegi szabályozáshoz képest szélesebb körben érvényesíti a „clausula rebus sic stantibus” elvét, amely azt jelenti, hogy ha a jognyilatkozat megtételét (a megállapodás megkötését) követően a körülményekben olyan lényeges változás következik be, amely a vállalt kötelezettség (megállapodás) teljesítését lehetetlenné tenné, illetőleg az aránytalan sérelemmel járna, az érintett fél mentesülhet a kötelelem alól. Ilyen rendelkezést tartalmaz

- a kötelezettségvállalás tekintetében a 16. § (2) bekezdés,
- a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időszakra a 49. § (2) bekezdés,
- a tanulmányi szerződést illetően a 229. § (7) bekezdés.

### **9.4. Mi tekintendő nyilatkozatnak?**

A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében az új Mt. 20–26. §-ában foglalt rendelkezéseket<sup>4</sup> kell megfelelően alkalmazni [Mt. 15. § (5)]. A tartós, rendszeres együttműködésen alapuló jogviszonyok teljesítése során a felek számos olyan nyilatkozatot tesznek, amelyek közvetlen joghatást nem váltanak ki (pl. a tájékoztatás, a technikai jellegű utasítások, iránymutatások). Jellegüknél fogva e nyilatkozatok nem tekinthetők jognyilatkozatoknak, miután a nyilatkozat nem vált ki önmagában joghatást, de abból jogilag értékelhető következmény származhat (pl. az utasítás megtagadása elvezethet a munkáltató azonnali hatályú felmondásáig).

## **10. A kötelezettségvállalás**

**16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot.**

**(2) A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.**

**(3) A kötelezettségvállalásra egyebekben az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a kötelezett nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára, hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen történt.**

<sup>4</sup> A képviselőt, az alaki kötöttség, a jognyilatkozat közlése, a határidő és az időtartam számítása

### **10.1. Melyek az egyoldalú kötelezettségvállalás sajátosságai?**

A korábbi differenciálatlan szabályozás értelmében a munkáltató kötelezettségvállalása (pl. prémiumfeladat meghatározása) az érintett munkavállalóval való közlést követően egyoldalúan nem módosítható, illetve egyoldalúan nem vonható vissza. Az Mt. 16. §-ában foglalt szabály lehetővé teszi, hogy a jognyilatkozatot tevő a körülményeiben a közlést követően beállt lényeges változásra tekintettel mentesüljön a vállalt kötelezettség teljesítése alól. E rendelkezés kivételes, kiterjesztően értelmezni nem lehet.

A kötelezettséget vállaló csak a jövőre nézve módosíthatja, illetve mondhatja fel jognyilatkozatát. Ebből az következik, hogy az általa már nyújtott szolgáltatást nem követelheti vissza. A munkáltató által tett kötelezettségvállalás (pl. év végi jutalom kifizetésének vállalása) nem feltétlenül címzett jognyilatkozat, a gyakorlatban tipikus, hogy azt valamely munkáltatói szabályzat rendezi. Ezért az ilyen kötelezettséget vállaló munkaadó nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára azon az alapon, hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen [Mt. 24. §] történt. Nincs akadálya annak, hogy a fél, leginkább a munkáltató a kötelezettségvállalását eleve valamely feltételhez (pl. prémium kifizetésének feltétele az esedékességkor is a munkaviszony fennállása) kösse, illetve meghatározott időtartamra korlátozza (pl. cafetéria fizetésének egy naptári évre való kikötése).

## **11. A munkáltatói szabályzat**

**17. § (1) A munkáltató a 15–16. §-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti.**

**(2) A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.**

### **11.1. Mire alkalmazható a munkáltatói szabályzat?**

Az Indokolás szerint a munkavállalók nagyobb csoportját foglalkoztató munkáltatóknál tipikus, hogy meghatározott jognyilatkozataikat nem egyes munkavállalók felé címzetten teszik meg, hanem olyan szabályzatot alkotnak, amely a munkáltató valamennyi munkavállalójára, illetve azok meghatározott csoportjára általánosságban irányadó. Szokásos munkáltatói eljárás az is, miszerint formális szabályzat helyett más módon alakítanak ki bizonyos kérdésekben a munkavállalók egészét, illetve azok meghatározott csoportját érintő magatartási szabályokat, gyakorlatot. Az Mt. ezen eljárásokat egységesen munkáltatói szabályzatnak tekinti. Amennyiben a munkáltatói szabályzat tartalma egyoldalú jognyilatkozatnak, illetve kötelezettségvállalásnak minősül, úgy az ilyen tartalmú rendelkezésekre szükségképpen a jognyilatkozatokra és a kötelezettségvállalásra [Mt. 15–16. §] vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik [Mt. 17. § (2)]. Ez utóbbi követelmény akkor teljesül, ha a közlés módja folytán valamennyi címzett megismerheti a szabályzatot. Megjegyzem, a munkáltató számára egyes munkavállalói jogosultságok biztosítása előnyösebb lehet az egyoldalú kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatban (munkáltatói szabályzatban) a kollektív szerződésben történő szabályozáshoz képest. Az egyoldalú kötelezettségvállalást ugyanis a munkáltató akár azonnali hatállyal is felmondhatja, ha a körülményeiben a köz-

lést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. Kollektív szerződés esetén viszont – módosítás vagy az érintett szabály felmondhatóságát megengedő rendelkezés hiányában – három hónapos felmondási idővel a teljes kollektív szerződést fel kell mondania.

**Mth. 2. § (2) Az egyoldalú jognyilatkozatra a közlésekor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni.**

**(3) A (2) bekezdéstől eltérően az Mt. 16–17. §-át az Mt. hatálybalépését megelőzően közölt kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell.**

Az új Mt. 16-17. §-át – a jognyilatkozatokra vonatkozó, előbb ismertetett átmeneti szabálytól eltérően – már az Mt. hatálybalépését, július 1-jét megelőzően közölt kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell [Mth. 2. § (3)]. Ezzel kapcsolatban – többek között – az új Mt. megállapítja: a kötelezettségvállalás a jogosult, azaz többnyire a munkavállaló terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő, azaz többnyire a munkáltató körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. Így például, ha a munkáltató idén év elején szabályzatban rendezte a jutalmazás vagy a prémium feltételeit 2012-re, július 1-jét követően a munkavállalók terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, amennyiben például a munkáltató gazdasági helyzete megromlott, mert jelentősen visszaestek a megrendelései.

## **12. A tájékoztatás**

**18. § (1) A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.**

**(2) A tájékoztatást közzétételnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közlésezzik.**

### ***12.1. Miről, mikor és hogyan kell tájékoztatni?***

A tájékoztatásra – amely az Mt. hatálya alá tartozó jogalanyok együttműködésének egyik meghatározó részkötelezettsége – a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Mivel a tájékoztatás többnyire nem közvetlen joghatás kiváltására irányuló jognyilatkozat, hanem a 15. § (5) bekezdés szerint minősülő, alapvetően valamely tény, körülmény vagy adat közlésére irányuló nyilatkozat, ez esetben értelemszerűen a nyilatkozatokra vonatkozó rendelkezések az irányadók. Ennek megfelelően a tájékoztatás egyoldalú módosítása általában megengedett, sőt az abban foglalt tény, körülmény vagy adat változása esetén kötelező. A 6. § (4) bekezdése – a felek együttműködési kötelezettségének elvétől kiindulva – általános jelleggel, ezen túlmenően több jogintézményhez kapcsolódóan ír elő valamelyik fél terhére tájékoztatási kötelezettséget, amelyek közül kiemelendő a 46. § szerinti, a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó munkáltatói tájékoztatás. [Mt. 46. §]

A nem meghatározott személynek szóló (címezett), hanem általános tájékoztatás akkor is közzétételnek tekinthető, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közlésezzik [Mt. 18. § (2)]. A közlés hatályához tehát nem elegendő a helyben szokásos eljárás, ehhez az is

szükséges, hogy a munkáltató az érintett munkavállalók számára ismertté tegye a közlés ilyen módját. A felek közötti együttműködés követelményéből, és ennek részeként a tájékoztatás rendeltetéséből is következik, miszerint azt – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a tájékoztatással érintett fél jogainak gyakorlását és kötelezettségeinek teljesítését (pl. a keresőképtelen betegség lehetőségeihez képest haladéktalan bejelentése a munkáltatónak).

### **13. A feltétel**

**19. § (1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.**

**(2) Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.**

**(3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghíúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.**

#### ***13.1. Melyek a feltétel feltételei?***

A 19. § értelmében feltétel olyan kizárólag bizonytalan jövőbeni esemény lehet, amelytől a felek a szerződés hatályának beállását vagy megszűnését teszik függővé (pl. a munkaszerződés létrejötte bizonyos, a munkáltatót érintő megrendelői igénytől függ). A jövőben bizonyosan bekövetkező esemény nem tekinthető feltételnek. Amennyiben a szerződéskötéskor a felek által bizonyosnak tartott esemény utóbb nem következik be, az Mt. 28. § (1) bekezdése értelmében bármelyik fél megtagadhatja a szerződést, feltéve hogy a jövőben várt körülmények tekintetében közös tévedésben voltak. A feltétel a szerződés része, ezért alakosságára a megállapodásra, illetőleg a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezések az irányadók. A semmis feltételt tartalmazó szerződésre a szerződés részleges érvénytelenségére vonatkozó szabályt kell alkalmazni. Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha a munkáltató a munkaszerződésben vállalta, hogy – feltétel nélkül – meghatározott mértékű prémiumot fizet a munkavállalónak, és ezért prémiumfeladatot nem tűzött ki, utóbb nem hivatkozhat a prémiumfeladat kitűzésének hiányára. [BH2003. 90.]

#### ***13.2. Mit kell tudni a felfüggesztő és a bontó feltételről?***

Felfüggesztő feltétellel kötött szerződésről akkor van szó, ha a felek a szerződés hatályának beálltát bizonytalan jövőbeni esemény bekövetkezésétől tették függővé. Ilyenkor, ha a feltétel bekövetkezik, a szerződés hatálya a feltétel bekövetkeztével beáll. Felfüggesztő feltétel a bírósági gyakorlat szerint csak a felek magatartásán kívül eső, attól független, bizonytalan, jövőbeli esemény lehet. Felfüggesztő feltétel tűzése esetén a megállapodás hatálya a bizonytalan jövőbeni esemény bekövetkeztével áll be vagy szűnik meg (pl. egy pályázat esetleges munkáltatói elnyeréséhez kapcsolódik a munkaviszony létrejötte). Ha a felfüggesztő feltétel bekövetkezését az egyik szerződő fél felróhatóan maga idézi elő, alappal nem hivatkozhat ennek következményeire. Ilyen esetben ugyanis a feltételt be nem következettnek kell tekinteni. Más a helyzet, ha a felfüggesztő feltétel bekövetkeztét az egyik

szerződő fél felróhatóan meghiúsította. Ilyen esetben a szerződés hatálya beáll, mert a feltételt a meghiúsítás ellenére bekövetkezettnek kell tekinteni.

Bontó feltétel kikötése akkor valósul meg, ha a felek a szerződés hatályának megszűnését tesszik függővé bizonytalan jövőbeni eseménytől. Ebből következik, hogy a bontó feltétel bekövetkezésekor a szerződés hatálya megszűnik, viszont az esemény bekövetkezésének elmaradása a szerződés hatályosságát nem érinti. A bontó feltétel joghatása annak bekövetkeztével áll be. A felfüggesztő feltétel lehetetlenülése esetén a szerződés hatálytalanná válik, míg ha a bontó feltétel lehetetlenül, a szerződés hatályban marad. Bontó feltétel kikötése esetén, ha a feltétel bekövetkezik, megszűnik a szerződés hatálya. Ha azonban a bontó feltétel bekövetkezését az egyik fél felróható magatartással maga idézte elő, a szerződés hatályának megszűnésére alappal nem hivatkozhat. Ebben az esetben a feltételt be nem következettnek kell tekinteni. Megszűnik viszont a szerződés hatálya, amennyiben a bontó feltétel meghiúsítása valamelyik szerződő fél felróható magatartásával van okozati összefüggésben.

### III. fejezet

## A jognyilatkozatok megtételének módja

#### 14. A képviselet

**20. § (1) A munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.**

**(2) A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.**

**(3) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.**

**(4) A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.**

#### *14.1. Ki gyakorolja a munkáltatói jogkört?*

A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltató képviselője [Mt. 20. § (1)]. Ebből következik: a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között (pl. a gazdasági társaságról szóló 2006. évi IV. törvény, Gt.) – a munkáltató határozza meg [Mt. 20. § (2)]. E körben meghatározó e jogkör átruházásnak, alacsonyabb vezetői szintre történő delegálásának szabályozása. Ha a munkaviszony megszüntetése nem tartozott a testület (kuratórium) kizárólagos hatáskörébe, ezt a jogot a testület jogosult volt átruházni. [BH2006. 335.]

A munkáltatói jogkör kiterjed a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkaviszonnal összefüggő bármely intézkedés, utasítás megtételére. A munkáltatói jogkört valamely e jogkörrel felruházott személy vagy szerv is elláthatja. A bírói gyakorlat szerint a munkáltatói jogkör gyakorlása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a jognyilatkozat közlése kinek a közreműködésével történt meg [BH2001. 192.]. Ugyanakkor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a jogi képviselőt bízza meg a döntés meghozatalával, az



nem tekinthető a munkáltatói jogkör gyakorlója által hozott döntésnek, ezért jogellenes. [BH1997. 212.]

#### ***14.2. Milyen jogkövetkezéssel jár, ha nem a munkáltatói jogkörgyakorló járt el?***

Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára [Mt. 20. § (3)]. Ha a dolgozó prémiumfeladatát felettese határozta meg, és a munkáltató a prémium kifizetése esedékességének időpontjában vitássá teszi a felettes jogosultságát a prémiumfeladat kitűzése vonatkozásában, a dolgozó amennyiben a feladatát teljesítette és a prémium kifizetését kizáró tényező nem gátolja – jogszerűen követelheti annak kifizetését. [BH1992. 796.]

#### ***14.3. Miben segít az utólagos jóváhagyás?***

A 20. § (3) bekezdés újdonsága a korábbi szabályokhoz képest, hogy ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított gyakorolta, akkor a törvény lehetőséget ad arra, hogy a jog szerinti képviselő utólag jóváhagyja az álképviselő jognyilatkozatát. E jóváhagyás időbeli korláthoz nincs kötve, így kérdés, hogy fenntartható-e azon ítélezési gyakorlat, mely szerint, ha az azonnali hatályú (rendkívüli) felmondás jogát nem az arra hatáskörrel rendelkező személy gyakorolta, és a munkaviszony ilyen módon történő megszüntetésére jogosult szerv csak utóbb – a jogvesztő határidőn túl – erősíti meg e jogosulatlanul tett intézkedést, a felmondást érvénytelennek kell tekinteni [BH1997. 100.]. Azaz, ha a jognyilatkozat megtételére az Mt. jogvesztő – a példa szerint 15 napos – határidőt állapít meg, mindez irányadó-e a jog szerinti képviselő jóváhagyására?! Az Mt. írásbeli formához köti a jóváhagyó nyilatkozatot. Az ennek megfelelő jóváhagyás az érvénytelenség okának orvoslását jelenti, tehát az eredetileg érvénytelen jognyilatkozat ezzel érvényessé válik. E mellett a munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára. [Mt. 20. § (4)]

**21. § (1) A munkavállaló a jognyilatkozatát személyesen teheti meg. Jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is tehet, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviselőjében hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.**

**(2) A munkáltatónak a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha a munkavállaló és az (1) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozata eltérnek.**

**(3) A munkavállaló, kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott, nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.**

**(4) A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképese személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.**

**(5) A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.**

#### ***14.4. Ki és hogyan nyilatkozhat a munkavállaló helyett?***

Az Indokolás szerint a korábbi szabályozás alapján kialakult joggyakorlatban bizonytalan volt annak a megítélése, hogy a munkavállaló mely jognyilatkozatait teheti meg képviselője útján. A 21. § (1) bekezdése szerint jognyilatkozatát nem csak személyesen, hanem meg-

hatalmazott képviselője útján is megteheti. Mellőzhető az írásbeliség, ha a munkavállaló képviselőjében hozzátartozója jár el, és a munkavállaló a jognyilatkozat megtételében nyilvánvalóan akadályozva van (pl. kórházi kezelés intenzív osztályon). Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell. [Mt. 21. § (1)]

#### ***14.5. Melyek a korlátozottan cselekvőképesek nyilatkozataira vonatkozó különös szabályok?***

A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul [Mt. 21. § (4)]. A cselekvőképesség korlátozására vagy kizárására az életkor, illetve ilyen tartalmú gondnokság alá történő helyezés alapján kerül sor. A Ptk. 11. § szerint cselekvőképes mindenki, akinek cselekvőképességét a törvény nem korlátozza vagy nem zárja ki. Aki cselekvőképes, maga köthet szerződést vagy tehet más jognyilatkozatot. A Ptk. 12/A §-a szerint korlátozottan cselekvőképes az a kiskorú, aki a tizenegyedik életévét már betöltötte és nem cselekvőképtelen.

A Ptk. 14. § szerint korlátozottan cselekvőképes az a nagykorú, akit a bíróság ilyen hatállyal gondnokság alá helyezett. Cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége a pszichés állapota, szellemi fogyatkozása vagy szenvedélybetegsége miatt – általános jelleggel, illetve egyes ügycsoportok vonatkozásában – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent. Ha a belátási képesség korlátozottsága csak részleges, a gondnokolt minden olyan ügyben önállóan érvényes jognyilatkozatot tehet, amely ügycsoport tekintetében a bíróság a cselekvőképességet korlátozó ítéletben a gondnokolt cselekvőképességét nem korlátozza.

#### ***14.6. Ki nyilatkozhat a cselekvőképtelen munkavállaló helyett?***

Cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tehet csak jognyilatkozatot [Mt. 21. § (5)]. A 12/B § szerint cselekvőképtelen az a kiskorú, aki a tizenegyedik életévét nem töltötte be. Cselekvőképtelen az a tizenegyedik életévét már betöltött kiskorú is, akit a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett. A gondnokság hatálya a nagykorúság elérésével áll be, de a kiskorú már a határozat jogerőre emelkedésével cselekvőképtelenné válik. A Ptk. 15. §-a alapján cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett. A cselekvőképességet kizáró gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – pszichés állapota vagy szellemi fogyatkozása miatt – tartósan teljes mértékben hiányzik.

### **15. Az alaki kötöttség**

**22. § (1) A jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.**

**(2) Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.**

(3) A megállapodást, ha írásba kellett foglalni, módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet.

(4) Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.

(5) A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról, és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

(6) A jognyilatkozat írásba foglalásához közokirat vagy teljes bizonyító erejű magánokirat szükséges, ha a fél (képviselő) nem tud vagy nem képes írni vagy olvasni.

### *15.1. Melyek az alaki kötöttség – és elmulasztása következményeinek – szabályai?*

A 22. § (1) bekezdése általános szabályként a jognyilatkozatok alaki kötöttség nélküli megtételének elvét mondja ki. Az Mt. meghatározó újdonsága, hogy a törvényi feltételek fennállása esetén az e-mailt is írásba foglalt jognyilatkozatnak tekinti. A 21. § (2) bekezdés szerint írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése

- a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére,
- a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas,
- elektronikus dokumentumban kerül sor.

A 22. § (3) bekezdés szerint, a megállapodást, ha írásba kellett foglalni, módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet. Ebből következően – miután a munkaszerződés írásba foglalása kötelező – bármely jogcímen történő megszüntetése is csak írásban történhet. E szabályt azért is hangsúlyozom, mert például a munkaviszony megszüntetésének szabályainál már nincs a törvény szövegében, hogy a megszüntetésre irányuló nyilatkozat vagy megállapodás írásba foglalása kötelező. A 22. § (4) bekezdése a ráutaló magatartás egy sajátos, a bírói gyakorlat által jelenleg is elismert esetét rendezi. Ennek értelmében ugyanis az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat is érvényesnek minősül, ha az a felek egyező akaratából teljességbe ment.

Ha munkavállalójuk nem tudna írni – mert így e könyvből sem képes tájékozódni: a 22. § (6) bekezdése szerint a jognyilatkozat írásba foglalásához közokirat vagy teljes bizonyító erejű magánokirat szükséges, ha a fél (képviselő) nem tud vagy nem képes írni vagy olvasni.

### *15.2. Ha elmarad a jogorvoslati kioktatás – meddig lehet bírósághoz fordulni?*

A 22. § (5) bekezdés alapján, ha a munkáltató írásbeli nyilatkozata a jogorvoslat határidejéről nem rendelkezik, az elévülési idő helyett hat hónapig gyakorolható a jogorvoslat joga. E rendelkezés csak akkor alkalmazható, ha az adott igény érvényesítésére a munkaviszonyra vonatkozó szabály az elévülésinél rövidebb határidőt ír elő. Az Indokolás szerint a változtatás indoka az, hogy – szemben a kialakult bírói gyakorlattal – a munkáltató a hároméves elévülési idő tartamáig nem tartható bizonytalanságban az olyan igények érvényesítése tekintetében, amelyekre a törvény az elévüléséhez képest lényegesen rövidebb határidőt [Mt. 287. §] állapít meg.

**23. § (1)** A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni.

**(2)** A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

### *15.3. Kit terhel az írásba foglalás és az átadás kötelezettsége?*

A megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni és az irat egy példányát a munkavállalónak átadni [Mt. 23. § (1)]. A megállapodásban a felek neve mellett meg kell jelölni a feleknek a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait [Mt. 23. § (2)], ugyanakkor az Mt. a lényeges adatok körét nem nevesíti. A gyakorlat szerint ilyenek tekinthetők a felek azonosítására alkalmas adatok (pl. a munkáltató székhelye, a nyilvántartásba vevő cégbíróság megnevezése, cégjegyzékszám, illetve a munkáltató egyéb nyilvántartási száma, vagy a munkavállaló esetén személyi adatai, adószáma, TAJ száma, lakhelyének címe).

## **16. A jognyilatkozat közlése**

**24. § (1)** Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

**(2)** Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény külszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,

*a)* ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,

*b)* egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

**(3)** Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a (2) bekezdésben szabályozott kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszhető elő kérelem a bíróságnál. A kézbesítési vélelem megdöntésére egyebekben a polgári perrendtartásról szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. A vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

**(4)** Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

### *16.1. Melyek a személyes és postai úton történő közlés szabályai?*

Az Mt. 24. § (1) bekezdése – az elektronikus dokumentumban tett jognyilatkozatra vonatkozó kiegészítéssel – a jognyilatkozatot akkor tekinti közöltnek, ha

- azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy
- az átvételt a címzett vagy az átvételre jogosult más személy megtagadja, illetve szándékosan megakadályozza.

Az Mt. 24. § (2) és (3) bekezdése a postai úton történő kézbesítésről szól. A korábbi törvényi rendelkezésekhez képest újdonság, hogy szabályszerűnek minősül a közlés abban az esetben is, ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult (*lásd a tájékoztatási kötelezettség szerepét a gyakorlatban*). Megjegyzem, hogy az elektronikus dokumentum közöltnek tekintésére vonatkozó szabály (a címzett részére hozzáférhetővé válik) a gyakorlatban problémákat okozhat, miután a szabadságon levő munkavállaló részére e-mailen közölt felmondás a világ bármely pontján hozzáférhető, ugyanakkor abszurd elvárás lenne a napi elektronikus-posta-böngészés mint alkalmazotti kötelezettség megállapítása – éppen a szabadság alatt.

### ***16.2. Köt terhel a bizonyítás a közlés megtörténtével kapcsolatban?***

Vita esetén a jognyilatkozatot tevőt terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént [Mt. 24. § (4)]. E rendelkezésnek különösen az előbb említett elektronikus dokumentumban tett jognyilatkozat tekintetében van jelentősége. Ha ugyanis a címzett vitatja az ilyen módon tett jognyilatkozat közlését, a jognyilatkozat tevő terhére esik – a jelenlegi technikai eszközök mellett kétségtelenül nem egyszerű – bizonyítás kötelezettsége. Az erre irányuló bizonyítás bármilyen alkalmas módon történhet, ezért is mellőzi az Indokolás szerint az Mt. a korábbi szabályozásnak a kötött bizonyításra (jegyzőkönyv felvétele) való utalását.

## **17. A határidő és az időtartam számítása**

**25. § (1) A határidő számítására a (2)–(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő.**

(2) Napon, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni.

(3) A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik.

(4) A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha ez a nap a lejárat hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

(5) A határidő az utolsó napjának végén jár le. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap.

(6) A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.

(7) A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi.

(8) A jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet.

### **17.1. Hogyan számoljuk a határidőket?**

A 25. § (1) bekezdése szerint a határidő olyan időtartam, amelyet valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására ír elő munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása. A határidő napokban, hetekben, hónapokban, években is meghatározásra kerülhet. Lényeges, hogy a felek egységesen értelmezzék, mely nap tekintendő a határidő kezdő, illetve lejártá napjának. Ennek során a napokban megállapított határidő számítása a kézbesítést – a jognyilatkozat átvételét – követő napon kezdődik. Az Mt. előírja: amennyiben a határidő az általános munkarend (hétfőtől péntekig tartó beosztás szerinti munkaidő) szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap. [Mt. 25. § (5)]

Újdonság az a rendelkezés, amely arra az esetre tartalmaz rendelkezést, amelyben a munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása mérhető határidőt nem határoz meg, hanem haladéktalan eljárást követel. Ekkor a jognyilatkozatot késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni. [Mt. 25. § (8)]

### **17.2. Milyen határidőket kell betartanunk?**

A 25. § (7) bekezdése szerint a határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi. A kimentési lehetőséget nem biztosító határidő jogvesztő, lejártát követően a cselekmény pótlására nincs lehetőség (anyagi jogi jellegű határidő – pl. az azonnali hatályú felmondás gyakorlására – az arra okot adó körülményről való tudomásszerzéstől számított – 15 napos szubjektív határidő). A határidők másik része olyan, amelyek a joggyakorlás időtartamát szintén behatárolják, de a határidő elmulasztásának kimentése megengedett (pl. az elévülés nyugvása, megszakadása). Ismeretesek az olyan határidők, amelyek meghatározott nyilatkozat megtételére adnak határidőt, és ha erre időben válasz nem érkezik, akkor a törvény erejénél fogva vélelmezik az érintett egyetértését (pl. a szakszervezeti tisztségviselővel szembeni munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban a szakszervezet a véleményét a megadott határidőn belül nem közli a munkáltatóval, akkor ezt a tervezett intézkedéssel való egyetértésnek kell tekinteni). Végül, megemlítve az elévülési időt, ha a kötelezett határidőben nem teljesít, az igény az esedékessé válástól számított három éven belül érvényesíthető (pl. a tárgyévben ki nem adott szabadság, a tárgyhót követő 10. napig ki nem fizetett munkabér).

**26. § A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a 25. § (4)–(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.**

### **17.3. Hogyan „mérjük” az időtartamot?**

A határidőnek nem minősülő időtartam számításánál a naptár alkalmazandó (pl. a határozott időben megállapított munkaviszony időtartama, a próbaidő vagy a munkaidőkeret tartama). Ez azt jelenti, hogy egy meghatározott év január hó 1. napjával kezdődő és egy éves határozott időre szóló munkaviszony nem a határidő számítás szabálya szerint a következő év januárjának első munkanapján, hanem az adott év december 31. napján szűnik meg, a kikötött idő lejártának jogcímén.

## IV. fejezet Az érvénytelenség

### 18. A semmisség

27. § (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

(2) A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

(3) A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

#### *18.1. Mely esetben minősül semmisenek a megállapodás?*

Az Mt. az érvénytelenség két esetét állapítja meg: a semmisséget és a megtámadhatóságot. Feltétlen érvénytelenségnek is nevezzük a semmisséget, amikor a megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabállyal ellentétes. Az Mt. 27. § (1) bekezdése semmisnek tekinti azt a megállapodást, amely

- munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy
- ha a megállapodás a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

A bírói gyakorlat szerint a túlmunkára (rendkívüli munkaidőre) vonatkozó szabályokat megszegi, aki – e szabályok megkerülése végett – színlelt megbízási szerződést köt [BH1997. 99.]. Az Indokolás szerint ez utóbbi fordulat alkalmazása elsősorban a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során elvárt jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértése esetén merülhet fel.

Visszakanyarodva az ítélkezési gyakorlathoz, a felszámolási eljárás során a munkavállaló és a felszámoló által a munkaviszony megszűnésének időpontja előtt kötött, a végkielégítés egy részéről való lemondásra vonatkozó megállapodás semmis [BH1995. 363.]. Ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a céllal változtatja meg határozott idejűvé, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződésnek ez a módosítása semmis, ezért érvénytelen [BH1996. 399.]. A munkaszerződésnek az a kikötése, hogy a munkavállaló a helyettesítéséről maga köteles gondoskodni, semmis, így arra rendkívüli felmondás nem alapítható [EBH2002. 690.]. Ugyancsak semmis, ha a munkaszerződés szerint a munkáltató a rendes (és rendkívüli) felmondás jogával nem élhet [EBH2002. 688.]. Ha a munkaviszony alanyának valamely nyilatkozata, intézkedése (pl. a munkáltató felmondása) ütközik jogszabályba, ez nem minősül semmisnek, a jogellenesség megállapítása érdekében – többnyire a munkavállalónak – kell jogvitát kezdeményeznie.

#### *18.2. Melyek a semmisség jogkövetkezményei?*

A 27. § (2) bekezdése szerint a színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni (pl. a színlelt megbízási szerző-

dés „mögött” a leplezett munkaviszony áll). E szabály a munkavégzésre irányuló jogviszonyok terén kötött színlelt megállapodásokra tartalmaz semmisségi okot.

A 27. § (3) bekezdése a semmisség jogkövetkezményét az érvénytelenségben jelöli meg, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. Ezzel az Mt. kizárja, hogy kollektív szerződés a jogszabályban foglaltakhoz képest eltérő jogkövetkezményt állapítson meg. Ilyen kivételes rendelkezést tartalmaz az írásbeliség elmulasztása következményeként a 22. § (4) bekezdése, mely szerint az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen, de az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesezésbe ment. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, és a semmisséget a bíróság hivatalból észleli.

## **19. A megtámadhatóság**

**28. § (1) A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást.**

(2) **Megtámadható a megállapodás akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá.**

(3) **A megállapodást az támadhatja meg, akit a jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel, kényszerítéssel vettek rá, vagy az, aki tévedésben, téves feltevésben volt.**

(4) **A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.**

(5) **A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (4) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.**

(6) **A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.**

### ***19.1. Mikor alapozza meg a tévedés a megtámadhatóságot?***

A feltételhez kötött érvénytelenségnek tekintjük a megtámadhatóságot, amely akkor vezet érvénytelenséghez, ha az érintett a megállapodást akarathiba folytán sikeresen támadta meg. Tekintettel arra, hogy a 15. § (3) bekezdése az egyoldalú jognyilatkozatra is a megállapodás szabályainak alkalmazását írja elő, az Mt. külön nem mondja ki, hogy a fél a saját egyoldalú jognyilatkozatát is megtámadhatja a 28. §-ban írt szabályok szerint. A munkáltató saját intézkedését jogszabálysértés címén nem támadhatja meg. A bírói gyakorlat szerint a felmondás esetleges jogszabálysértő voltát csak a munkavállaló kérelme alapján lehet megállapítani, a munkáltató a saját hibás intézkedésének hatálytalanítását kizárólag akarathiba címén, nem pedig jogellenesség miatt kérheti. [BH1997. 256.]

A felek akarata nem érvényesül, ha az egyik vagy mindkét fél valamely tényben, vagy körülményben tévedett, azt rosszul ítélte meg vagy téves feltevésben volt. A megállapodás megtámadható, ha a fél a másik félnek a próbaidő fennállására vonatkozó tévedését felis-



merhetten [BH2005. 160.]. A 28. § (1) bekezdése alapján jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást csak akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást. A megállapodás megtámadására alaki kötöttséget ír elő a törvény, ugyanis azt kötelező írásban megtenni.

### ***19.2. Mikor alapozza meg a jogellenes fenyegetés vagy kényszer a megtámadhatóságot?***

A fél részéről abban az esetben is hiányzik a megállapodás megkötésére irányuló szándék, ha az adott jognyilatkozatot nem önszántából tette meg, írta alá, hanem a megtételére jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá [Mt. 28. § (2)]. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének módja tekintetében az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremt, amely alkalmas arra, hogy az a munkaviszony megszüntetésének jogi feltételeiben járatlan munkavállalóra kényszerítőleg hasson, őt megfélemlítse vagy megtévessze, az e magatartása folytán létrejött megállapodás érvénytelen [BH2001. 340.]. Ugyanakkor kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, továbbá azt, hogy kérése esetén részére a munkáltató gondolkodási időt biztosított volna. [EBH2007. 1630.]

Ugyancsak nem tekinthető jogellenesnek a fenyegetés például akkor, ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés miatt közös megegyezéssel kezdeményezi a jogviszonyt megszüntetni, és ezen ajánlat visszautasítása esetére jogszerű eljárás (pl. azonnali hatályú felmondás) megindítását helyezi kilátásba. Ebből következően nincs jelentősége, és konkrét intézkedés hiányában nem is vizsgálható, hogy az azonnali hatályú felmondás – a jogszabály összes feltételét figyelembe véve – jogszerű lett volna-e [BH2002. 74.]. Elírás esetén nincs szükség az intézkedés megtámadására, mert a nyilvánvaló elírás nem sorolható a megtámadásra okot adó akaratihibák körébe, az a kijavításnak megfelelő értelmezéssel is orvosolható. [BH1999. 531.]

### ***19.3. Melyek a megtámadás időkorlátai?***

A 28. § (4) bekezdés szerint a megtámadásra az okot adó cselekmény felismerésétől, megszűnésétől számított 30 napot biztosít az Mt. A határidő elévülési jellegű (pl. megszakítja az érdekelt felszólítása, az igény elismerése). A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a munkáltatóval kötött – jogszabály tiltó rendelkezésébe egyébként nem ütköző – megállapodását pszichikai kényszerrel létrehozott megállapodásnak tekinti, azt a kényszer megszűnését követő harminc napon belül támadhatja meg a bíróságnál. [BH1998. 450.]

Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az elévülési határidő az akadály megszűnésekor kezdődik, hat hónap elteltével azonban nem terjeszthető elő. A hat hónapos határidő mint anyagi jogi jogvesztő határidő nem a megtámadással összefüggő igény bíróság előtti érvényesítésére (keresetindítási határidőre) vonatkozik, hanem a megtámadás másik féllel történő közlésének végső határideje.

A megállapodást a 28. § (5) bekezdése értelmében megtámadottnak kell tekinteni, amennyiben meghatározott határidőn belül írásban a másik féllel közlésre került. A megtámadást követően az eljárásra a munkaügyi jogvita intézésének szabályai irányadók. A megtámadási határidő elmulasztása esetén el kell utasítani a keresetet, míg a keresetindítási határidő

elmulasztása nem a kereset elutasítását, hanem a per megszüntetését eredményezi. [EBH2010. 2247.]

## **20. Az érvénytelenség jogkövetkezménye**

**29. § (1)** Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.

(3) Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.

(5) A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 82–84. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

### ***20.1. Melyek az érvénytelenség jogkövetkezményei?***

Az Mt. – a részben teljesezésbe is ment megállapodásokra tekintettel – általános szabályként nem az eredeti állapot helyreállítását, hanem a jogviszony jövőre szóló felszámolását írja elő, arra az esetre, ha a felek az érvénytelenség okát nem hárítják el [Mt. 29. § (1)]. Az ítélkezési gyakorlat szerint munkaviszony nem létesülhet, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye azonos. – Munkaviszony hiányában az érvénytelenség jogkövetkezményei nem alkalmazhatók [BH2004. 332.]. Az érvénytelen munkaviszony bármilyen módon történő megszüntetése az Mt. 29. §-ának (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felszámolásának minősül, és ettől eltérő az a kérdés, hogy az érvénytelenségnek milyen jogkövetkezményei alkalmazhatók. [EBH2006. 1535.]

Ugyanakkor, függetlenül attól, hogy maga a megállapodás valamely oknál fogva utóbb érvénytelennek minősül, a feleket megillető jogok és terhelő kötelezettségek tekintetében úgy kell eljárni, mintha a megállapodás érvényes lett volna (pl. az egyébként járó munkabért ki kell fizetni). A bírói gyakorlat szerint a felszámolás kezdő időpontját követően az adós ügyvezetője által megkötött munkaszerződés érvénytelen. Az érvénytelen munkajogi megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket azonban úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. [BH2007. 233.]

### ***20.2. Melyek a munkáltató különös kötelezettségei?***

Ha az érvénytelenség oka a munkáltató oldalán merül fel, a munkáltatói felmondással járó juttatásokat tartozik a munkavállalónak megfizetni (pl. a munkavállaló nem felel meg a munkajogi jogalanyiség életkori feltételeinek, a munkavállaló nem rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges képesséssel). [Mt. 29. § (2)]

### **20.3. Milyen esetben áll fenn a részleges érvénytelenség?**

A 29. § (3) bekezdése szerint, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. A megállapodás teljesen érvénytelen, ha az érvénytelen rész nélkül a megállapodás megkötésére nem kerülhetett volna sor (pl. a munkavállalót olyan munkakörben alkalmazták, amelyhez nem rendelkezett a szükséges iskolai végzettséggel). Az ítélkezési gyakorlat szerint a jogszabályban előírt végzettség, szakképzettség nélkül foglalkoztatott munkavállaló jogviszonya érvénytelen. A munkáltató a jogviszonyt köteles azonnali hatállyal felszámolni, ez esetben a munkavállaló a felmondással történő megszüntetéskor érvényesíthető igényeket támaszthatja. [EBH2009. 1990.]

Részleges érvénytelenség esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni (pl. a munkáltató az évenként kibocsátott kormányrendeletben előírt országosan kötelező legkisebb munkabértől vagy középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimumnál alacsonyabb összegű alapbért állapít meg, kollektív szerződés rendelkezése hiányában három hónapnál hosszabb próbaidőt kötnek ki). Ekkor a munkaszerződés teljes egészében nem válik érvénytelenné, hanem a példaként említett részek helyett a jogszabályban előírt rendelkezéseket kell alkalmazni.

### **20.4. Mely szabály alkalmazandó, ha a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelen?**

A 29. § (5) bekezdése kimondja, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelenségének jogkövetkezményeit az Mt. 82–84. §-ok tartalmazzák (*lásd a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit*). Ugyanakkor az érvénytelen jogviszony felszámolásakor a jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazása nem lehetséges [BH2007. 97.]. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazása alól kivételt képez a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatának sikeres megtámadása, ez esetben értelemszerűen a 29. § (4) bekezdése az irányadó.

**30. § A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.**

## **21. A polgári jogi szabályok alkalmazása**

**31. § A jognyilatkozatokra egyebekben a Polgári Törvénykönyv XVII–XXII. fejezetének rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, azzal, hogy a megállapodás bírósági úton nem módosítható.**

### **21.1. Miként alkalmazandók a jognyilatkozatokra a Polgári Törvénykönyv szabályai?**

Az Mt. meghatározza: miként alkalmazandók a munkaviszony tekintetében a polgári jog szabályai. Ennek keretében a 31. § szerint a jognyilatkozatokra az új Mt. mellett egyebekben a Ptk. XVII–XXII. fejezetének<sup>5</sup> rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, azzal, hogy a megállapodás bírósági úton nem módosítható. A „megfelelően alkalmazni” fordulat

<sup>5</sup> XVII. fejezet: Általános szabályok, XVIII. fejezet: A szerződés megkötése, XIX. fejezet: A képviselő, XX. fejezet: A szerződés tartalma és tárgya, XXI. fejezet: A semmisség és a megtámadhatóság, XXII. fejezet: A szerződés módosítása. A tartozás-elismerés

meghatározó, hiszen a Ptk. érintett fejezetei számos, az Mt.-ben tételesen szabályozott feltételről rendelkeznek (pl. a szerződés tartalma, semmisség, megtámadhatóság).

Az Indokolás e mellett megállapítja: a Ptk. több hivatkozott rendelkezésének a munkaviszonyok terén történő alkalmazása tartalmi okból kizárt. Így nem merülhet fel a fedezetelvonó szerződés [Ptk. 203. §], illetve a más személy javára szóló szerződés [Ptk. 233. §] alkalmazhatósága. Miután az új Mt. az érvénytelenségi okokat teljes körűen rendezi, így ebből következik, hogy a feltűnő értékkülönbség [Ptk. 201. § (2)], az uzorás szerződés [Ptk. 202. §] szabályai az új Mt.-ben szabályozott megállapodásokat illetően nem alkalmazhatók.

Szükséges azonban megjegyezni, hogy a 228. § (2) bekezdése a versenytalmai megállapodás, a 229. § (1) bekezdése a tanulmányi szerződés tekintetében a felek szolgáltatása árnyosságának követelményét írja elő. E rendelkezések megsértése a részleges érvénytelenség jogkövetkezményével jár, azaz nem szükséges a „feltűnő értékkülönbség” igazolása a sérelmet szenvedett fél igénye teljesítésének elbírálásánál. Ugyancsak kizárt a képviselőre vonatkozó szabályok [Ptk. 219–223. §] alkalmazása, ugyanis e körben is teljes körű szabályozást ad az Mt.

## Második rész

# A munkaviszony alanyai és létesítése, a munkaszerződés teljesítése és módosítása

Ha a törvényt egy vendéglő étlapjához hasonlítjuk, a Második résszel jutunk el a főételekhez. Itt található a munkaviszonyt érintő részletes szabályok. Benne – többek között – a munkaszerződés-kötésre és a munkaviszony megszüntetésére, a munkaidőre- és a bérre, a kárfelelősségre, illetőleg a munkaviszony egyes típusai vonatkozó rendelkezésekkel, a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés szabályaival. Ne feledje az Előszóban is említett, a törvénytől történő kollektív, illetve munkaszerződésben biztosított eltérítési lehetőségeket, de a megszorításokat sem. Ha már az étlapot és a vendéglőt említettük, kérheti a főúrtól, hogy ne a szokásos módon főzze a szakács...

### V. fejezet

#### A munkaviszony alanyai

**32. § A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. (KSZ 0; MSZ 0)**

**33. § Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### *Melyek a munkáltatói jogalanyiség feltételei?*

Munkáltatónak az minősül, aki munkavállalót munkaszerződés alapján munkaviszonyban foglalkoztat. E minőséghez kapcsolódnak a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek. Az általános munkáltatói képesség kellékeként a törvény – azonosan a korábbi Mt.-vel – kizárólag a polgári jogi jogképességet határozza meg. E tekintetben is a polgári jog szabályai a munkajog mögöttes szabályaiként alkalmazandók. A jogképességen túlmenően egyes munkaviszonytípusokban a munkáltatónak többlet-kellékekkel is rendelkeznie kell. Ilyen szabályozást találunk a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében is (pl. a közigazgatási munkavállalót csak a közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény hatálya alatti munkáltató foglalkoztathat, munkaerő-kölcsönzésre szóló munkaszerződést kizárólag az Mt. 215. § (1) bekezdése szerinti munkáltató köthet).

Amennyiben az általános munkáltatói képesség egyetlen kelléke a jogképesség, annyiban a munkáltató általában képviselőre szorul. Jogainak gyakorlása, illetve kötelességeinek teljesítése természetes személy, személyek vagy testület közbejöttével lehetséges. Ezzel kapcsolatos rendelkezést tartalmaz az Mt. 20 §-a a képviselő általános szabályai körében a munkáltatói jogkörre, illetve annak gyakorlására vonatkozóan. A cselekvőképes természetes személy-munkáltató esetében lehetséges csupán az, hogy a munkáltató személye – az esetek döntő többségében – egybeessen a munkáltatói jogkör gyakorlójával, azaz a munkáltató képviselő nélkül (személyesen) gyakorolja a munkáltatói jogkört.

### ***Ki (mi) lehet munkáltató?***

Munkáltató lehet a természetes személy (cselekvőképességétől függetlenül), a jogi személy, valamint azon egyéb személyegyesülés, amelynek a jogrend jogképességet biztosít anélkül, hogy jogi személyiséggel ruházná fel azt. Jogi személyiségű munkáltatók a társadalmi szervezetek (pl. egyesületek, pártok, szakszervezetek, munkaadói szövetségek). Az Mt. hatálya alatti tipikus munkáltató-típus a gazdasági társaság. A Ptk. 52. §-a szerint az állam, a jogi személyek, a jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok és a természetes személyek üzletszerű közös gazdasági tevékenység folytatására vagy annak elősegítésére saját cégnévvel rendelkező gazdasági társaságot alapíthatnak, melyekről a 2006. évi IV. törvény (Gt.) rendelkezik. A Gt. szabályaiban a formakényszer elve érvényesül, gazdasági társaság tehát csak a törvény által előírt formák valamelyikében hozható létre.

**34. § (1) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. (KSZ 0; MSZ 0)**

### ***Melyek a munkavállalói jogalanyiság feltételei?***

A munkavállalói jogalanyiság, azaz a természetes személynek az a jogi képessége, hogy munkavállalóként munkajogviszonyban álljon – általános szabályként – meghatározott életkorhoz kötődik. Ettől eltérően, a nappali munkarendű tanulói jogviszonyban álló személy az iskolai szünet tartama alatt is létesíthet munkaviszonyt, feltéve, ha a 15. életévét már betöltötte. A másik kivétel kizárólag egyes, a 34. § (3) bekezdésében foglalt tevékenységek körében érvényesül. Megjegyzem, nem hirdetési tevékenység, ha az útkereszteződés benzinhűzőjében a gyerekek szórólapot osztogatnak a pirosban álló autósoknak *(lásd még a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatban a cselekvőképességet érintően a 21. és a 212. §-hoz írtakat)*.

## **22. Eltérő megállapodás**

**35. § A 32–34. §-ban foglaltaktól eltérni nem lehet.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket.)*

## **VI. fejezet**

### **A munkáltató személyében bekövetkező változás**

**36. § (1) A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. (KSZ +)**

## **(2) Felszámolási eljárásban**

**a) az (1) bekezdésben,**

**b) a 37-40. §-ban,**

**c) a 66. § (3) bekezdésében,**

**d) a 228. § (4) bekezdésében,**

**e) a 229. § (4) bekezdésében, valamint**

**f) a 282. §-ban**

**foglaltak nem alkalmazhatók. (KSZ +)**

### ***Mikor őrzi meg identitását a gazdasági egység?***

Az Mt. „A munkáltató személyében bekövetkező változás” címen szabályozza a korábban munkáltatói jogutódlásnak nevezett jogintézményt. A 36. § (1) bekezdése szerinti „anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai szervezett csoportja” fordulat jelenthet valamely gazdasági egységet, üzemet, telephelyet, munkahelyet, illetve ezek részét, vagy valamely tevékenységi kört. A munkáltató személyében bekövetkező változás megállapítása során azt kell vizsgálni, hogy a gazdasági egység megőrizte-e identitását, vagyis, hogy átvették-e az ingó és ingatlan vagyontárgyakat, hasonló tevékenységet folytatnak-e a gazdasági egység átszállását követően. Így a munkáltató személyében bekövetkező változás megítélése során nem a jogügylet jellegének van jelentősége, ugyanis minden olyan jogügylet alapján bekövetkezhet munkajogi jogutódlás, amely alkalmas a gazdasági egység feletti hatalom megszerzésére. Erre nem csak a tulajdonjog átruházására vonatkozó ügyletek lehetnek alkalmasak, hanem a használat átengedésére irányuló kötelmek is kiválthatják a munkajogi szabályok alkalmazásának szükségességét. Az átadást megvalósító jogügylet lehet például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyonebevétel révén. Ez utóbbi esetben materiális, illetve immateriális vagyonelemek átruházása révén a gazdasági egység másik gazdasági társaság tulajdonába kerül.

Az ítélezési gyakorlat szerint a munkáltató személyében bekövetkező változásra utal, ha az érintett munkavállalók az átadónál fennállt munkaviszonyokkal azonos munkakörben, munkahelyen, munkafeltételekkel tovább dolgoztak az átvevő munkáltatónál. E megítélést erősíti, hogy a jogutód munkáltató ténylegesen átvette a vállalkozási szerződésben meghatározott bér munkát, az ehhez szükséges gépeket és berendezéseket, továbbá a teljes munkavállalói állományt. A gazdasági egység identitásának megőrzése szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a jogelőd munkáltató részére a munkát rendszeresen a fővállalkozó biztosította, valamint, hogy a kérdéses tevékenységet nem saját tulajdonú, hanem egy az önkormányzattól bérelt helyiségben folytatták. A munkáltató személyében történő változás megvalósult a jogelőd munkáltató elkülönült gazdasági egységének további működtetésével [BH 2009.90.]. A munkahely átvételén és a munkavállalók továbbfoglalkoztatásán alapuló jogutódlást nem zárja ki, hogy a megállapodást – az önkormányzati vagyona tekintettel – az önkormányzat, és nem a korábbi üzemeltető kötötte [BH2003. 435.]. Azaz, az átadó és az átvevő munkáltató nem kerültek közvetlenül szerződéses viszonyba.

### ***Melyek a munkáltató személyében bekövetkező változás jogkövetkezményei?***

A 36. § (1) bekezdése az identitását megőrző gazdasági egység átadásához-átvételéhez fűződő alapvető joghatást állapítja meg. Ennek lényege: a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyból származó jogoknak és köteleességeknek a törvény alapján történő átszállása a gazdasági egység átvevőjére. A bírói gyakorlat szerint a gyes igénybevétele mi-

atti fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót a munkáltatói jogutód köteles foglalkoztatni [BH2010. 280.]. Ha jogutódlás alapján a jogelődnél fennállt munkaviszonyok a jogutódnál folytatódtak, emiatt a jogutóddal szükségtelenül megkötött munkaszerződéseknek a próbaidő kikötésére vonatkozó része jogellenes. [BH2009. 90.]

Az Mt. nem teszi lehetővé azt, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek törvény erejénél fogva történő átszállásának joghatását jognyilatkozatával megakadályozza. A munkaviszonynak a munkáltató személyében bekövetkező változás miatti átszállása természetesen nem zárja ki annak a felek általi módosítását, illetve nem korlátozza a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló jogát. Ugyanakkor az Mt. 66. § (3) bekezdése alapján kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

### ***Melyek a felszámolási eljárás alatt álló munkáltatóra vonatkozó különös szabályok?***

A 36. § (2) bekezdése egyes, a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében irányadó szabályok alkalmazását kizárja. E szabályok alkalmazása kizárólag a felszámolási eljárásban mellőzhető, azaz az 1991. évi XLIX. törvény által szabályozott más eljárásokban (végelszámolás, csődeljárás) a kivételek nem érvényesülnek. Felszámolási eljárás hatálya alatti munkáltatónál – a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai közül – nem alkalmazhatók például a munkaviszony, a tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodás jogi sorsát érintő, valamint a kollektív szerződés alkalmazására vonatkozó szabályok. Nem mellőzhető ugyanakkor a munkáltatók tájékoztatási és konzultációs köteleességéről szóló, az Mt. 265. §-ában foglalt rendelkezés.

A munkáltató személyében bekövetkező változás egyes szabályainak a felszámolási eljárásban való mellőzése azzal a gyakorlati következménnyel jár, hogy az eljárás során átadott, illetve átvett gazdasági egységek körében fennálló munkaviszonyok nem szállnak át a törvény erejénél fogva a gazdasági egység átvévjére, hanem fennmaradnak a felszámolás alatt álló munkáltatóval. Ez indokolja a munkáltató-váltáshoz kapcsolódó egyéb szabályok alkalmazásának mellőzését is. A felszámolás alatt álló munkáltatónál fennmaradó munkaviszonyokat a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkört gyakorló felszámoló felmondással – az általános szabályok szerint – megszüntetheti.

**37. § Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti. (KSZ +)**

### ***Miről tájékoztassa az átadó az átvevő munkáltatót?***

A 37. § az átadónak az átvevő munkáltató felé fennálló tájékoztatási kötelezettségét állapítja meg. Az átadó munkáltató kötelezettségének megszegése (a tájékoztatás késedelmes teljesítése vagy elmaradása) a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását nem érinti. E körülménynek csupán az átadó és az átvevő munkáltató között a gazdasági egység átadására, illetve átvételére irányuló jogügylet tekintetében van jelentősége.

Az Mt. új eleme, hogy a tájékoztatási kötelezettséget kiterjeszti az érintett gazdasági egység körében fennálló versenytilalmi megállapodásra és tanulmányi szerződésre.



Az Indokolás szerint a versenytildalmi megállapodás jogi sorsa különös problémákat vetett fel a korábbi joggyakorlatban a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásaiban. A probléma lényege: az átadó és a munkavállaló között a munkaviszony az átadásal megszűnt, ugyanakkor a versenytildalmi megállapodás – erre vonatkozó kifejezett törvényi rendelkezés hiányában – a felek között fennmaradt.

Az Mt. 228. § (4) bekezdése szerint a versenytildalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek törvény erejénél fogva történő átszállását mondja ki a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételéhez kapcsolódóan. Hasonlóan fogalmaz a 229. § (4) bekezdés a tanulmányi szerződés tekintetében, mely szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén e szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

**38. § (1) Az átvevő munkáltató az átszállást követő tizenöt napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról. (KSZ +)**

**(2) Amennyiben az átadó munkáltatónál – a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában – üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni**

- a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,**
- b) az átszállás okáról,**
- c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint**
- d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről. (KSZ +)**

***Mit tartalmazzon a munkavállalók részére szóló tájékoztatás?***

A 38. § (1) bekezdés az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségét állapítja meg az átszállással érintett munkavállalóval szemben. A munkavállalók tájékoztatása utólagos, minderre legkésőbb az átszállást követő 15 napon belül sort kerítenie az átvevő munkaadónak. A 38. § (1) bekezdésben említett tájékoztatásnak – a munkáltató személyében végbement változás mellett – a 46. § (1) bekezdésében foglalt feltételekben bekövetkezett változásokra kell kitérnie. Így amennyiben módosul, az átvevő munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a napi munkaidőről,
- b) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A felsoroltak közül az *a)–c)*, és *e)–f)* pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. Mt., kollektív szerződés) rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

### ***Ha nem választható üzemi tanács vagy megbízott – miként tájékoztassák a munkavállalókat?***

Az Indokolás szerint a 38. § (2) bekezdés a magyar munkajogban korábban nem ismert megoldást alkalmaz. E szabály alkalmazása az Mt. alapján annál a munkáltatónál, illetve annak gazdasági egységben fordulhat elő, amely alkalmazotti létszáma nem éri el az üzemi megbízott megválasztásához szükséges létszámot. Amennyiben ugyanis az átadó munkáltatónál – a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában – üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal az érintett munkavállalókat köteles írásban tájékoztatni a 38. § (2) bekezdés szerinti feltételekről. Megjegyzem, miután a tájékoztatás elmaradásához az Mt. jogkövetkezményt nem fűz, annak elmaradása a munkáltató személyében történő változást eredményező ügylet (pl. adásvételi szerződés) érvényességét nem érinti.

**Mth. 3. § (1) Az Mt. 38. § (2) bekezdését abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére 2012. július 15. napját követően kerül sor.**

**39. § Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti. (KSZ +)**

### ***Mely esetben áll fenn az átadó- és átvevő munkáltató egyetemleges felelőssége?***

Az Mt. nem változtat – a korábbi szabályok szerinti – az átszállást megelőzően keletkezett munkavállalói igénnyel kapcsolatban, az átadó és az átvevő munkáltatót terhelő egyetemleges felelősségen [39. §]. A munkavállaló követelése miatt a jogelőd és a jogutód munkáltatók is teljes mértékben tartoznak helytállni mindaddig, amíg a munkavállaló nem kapott teljes kielégítést. Amennyiben valamelyik kötelezett teljesít, vagy a kötelezettséget beszámítással megszünteti, a munkavállalóval szemben a többiek kötelezettsége is megszűnik [Ptk. 337. §.]. A munkáltatókkal szemben a követelést az egyetemleges felelősség szabályai szerint érvényesíteni csak az átszállást követő egy évig lehet. Ezt követően valamennyi, az átadó munkáltatónál fennállt munkaviszonyból származó igény kizárólag az átvevő munkáltatóval szemben érvényesíthető az elévülési időn belül. A bírói gyakorlat szerint jogutódlás esetén a jogelőd (átadó) csak a jogutódlást megelőzően keletkezett munkavállalói követelésért felel. [BH2007. 99.]

**40. § (1) A 70. §-ban és a 77. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. (KSZ +)**

**(2) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondást – a 67. § (2) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával – köteles megindokolni. (KSZ +)**

**(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja. (KSZ +)**

***Melyek a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó munkavállalói felmondás okai és következményei?***

A munkáltató személyében bekövetkező változás után előállhat az, hogy a munkafeltételek (pl. a munkaidő beosztása, a munkavállalót megillető egyes juttatások, az átvevő kollektív szerződése a munkavállalóra kedvezőtlenebb, mint az átadónál az átadás időpontjában hatályos) a munkavállaló hátrányára lényegesen megváltoznak és ennek következtében a munkaviszony további fenntartása a munkavállaló számára aránytalanul terheessé, sérelmessé válik.

A 40. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló – megindokolva – munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna, vagy lehetetlenné válna, az Mt. biztosítja a munkavállalónak a munkáltatói felmondás esetén megillető juttatásokat. Így a felmondási ideje legalább felére – távolléti díj fizetése mellett – munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell és alkalmazni szükséges a végkielégítésre való jogosultság szabályait.

Az indok valóságát és okszerűségét a munkavállalónak kell bizonyítania. Ennek hiányában az említett, a 40. § (1) bekezdésben meghatározott juttatások a munkavállalót nem illetik meg és a munkaviszony megszüntetésére a munkavállalói felmondás általános szabályai irányadók. A 40. § (3) bekezdése a munkavállalói jognyilatkozat megtételének lehetőségét (jogvesztő) határidőhöz köti, így annak elmulasztása egyáltalán nem menthető ki. A határidő a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontjában nyílik meg, amely a gazdasági egység fölött rendelkezésre jogosult személyében bekövetkező tényleges megváltozás időpontja.

**Mth. 3. § (2) Az Mt. 40. §-át abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére az Mt. hatálybalépését követően került sor.**

### **23. Eltérő megállapodás**

**41. § A 36–40. §-ban foglaltaktól a kollektív szerződés a munkavállaló javára térhet el.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok és bekezdések végén szereplő jelöléseket.)*

## VII. fejezet A munkaviszony létesítése

### **24. A munkaszerződés**

**42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkaszerződés alapján**

**a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,**

**b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **24.1. Miként jön létre a munkaviszony?**

A munkaviszony létesítésének jogalapja kizárólag a munkaszerződés. A Gt. 24. §-a szerinti választás önmagában munkaviszonyt nem hoz létre, ehhez a feleknek meg kell állapodniuk abban, hogy a vezető tisztségviselő e pozícióját munkaviszony keretében látja el, és rendelkezniük kell legalább az Mt. 45. § (1) bekezdésében foglalt, a munkaszerződés szükségképpeninek tekintett tartalmi elemeiről. Természetesen, ha a választásra és annak elfogadására irányuló jognyilatkozatok a fentiekben említett feltételeknek megfelelnek, úgy az így létrejött megállapodás – a Gt. szerinti joghatások kiváltásán túl – egyidejűleg munkaszerződésnek is minősül.

#### **24.2. Mi a munkaszerződés fogalma?**

A 42. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződés alapján

- a munkavállaló a munkáltató irányítása alapján köteles munkáját ellátni,
- amivel szemben a munkáltatónak a foglalkoztatási és munkabér fizetési kötelezettsége áll.

A munkaviszony alapvető feltétele a függőség és az önállótlanág, amely kritériumok határolják el a munkaviszonyt az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól. Az ítélkezési gyakorlat szerint, amennyiben valamely munka elvégzésére a fővállalkozó alvállalkozási szerződést köt, a munkát végző munkavállalók azonban nem az alvállalkozóval állapodnak meg a munkavégzésről, azt nem az alvállalkozó, hanem a fővállalkozó szervezi, irányítja és biztosítja a munkafeltételeket, a fővállalkozó az alvállalkozóval kötött szerződése ellenére nem hivatkozhat arra, hogy a munkaviszony az alvállalkozóval jött létre. [EBH2010. 2261.]

#### **24.3. Melyek a munkaviszony minősítő jegyei?**

A munkaviszonyt minősítő jegyek között megkülönböztethetünk elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket. Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából. E minősítő jegyek tehát általában, más minősítő szempontok fennállása nélkül is alátámaszthatják a munkaviszony létét. A másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését. Az ítélkezési gyakorlat szerint a szerződés jogi minősítése során nem annak elnevezéséből vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni [BH2005. 102]. A szerződési szabadság elve

ugyanis a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki [BH2003. 432]. A túlmunkára vonatkozó szabályokat megszegi az, aki – e szabályok megkerülése végett – színlelt megbízási szerződést köt [BH1997. 99]. Önmagában a munkaszerződés mint okirat hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony. [BH1997. 152]

#### **24.4. Melyek az elsődleges minősítő jegyek?**

**A munkakör** – Munkaviszony esetében az ellátandó feladat, illetve tevékenység közvetlenül és konkrétan a munkakör által meghatározott. Az ellátandó feladat folyamatosan, ismétlődően, rendszeresen jelentkezik. A munkavállaló nem egy ügyet gondoz, általában nem egy konkrét feladat ellátására, illetve munkavégzéssel elérhető eredmény teljesítésére szerződik, hanem egy adott munkakör folyamatos ellátására. A munkakör azoknak a feladatoknak, tevékenységeknek az összességét jelenti, melyeknek ellátására, elvégzésére a munkáltató alkalmazottját kötelezheti. A munkaviszony keretében általában nem a konkrét feladat, hanem a munkakör meghatározott, az ebbe tartozó egyes tevékenységek ellátására utasíthat a munkáltató. Amennyiben a megbízási vagy vállalkozási szerződésben foglalt egyedi ügyek, feladatok ténylegesen egy adott munkakör betöltését jelentik, a felek között munkaszerződés jött létre.

**A személyes munkavégzési kötelezettség** – A munkavállaló a feladatot személyesen köteles ellátni, helyettest nem állíthat. Mind a vállalkozási, mind a megbízási szerződések tekintetében – némely esetben, a felek megállapodásában kikötött korlátok között – a teljesítésben más személy (alvállalkozó, teljesítési segéd) közreműködhet. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a személyes munkavégzési kötelezettség az ellátandó feladat jellege alapján megjelenhet a polgári jogi keretek közé tartozó munkavégzés esetében is (pl. egy tanulmány elkészítése, előadás tartása).

**Foglalkoztatási kötelezettség** – Munkaviszony fennállása esetén a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, köteles a munkavállalót a munkaviszony fennállásának tartama alatt munkával ellátni. Ilyen általános kötelezettség polgári jogi jogviszonyok esetében – a szolgáltatás tárgyából eredően is – nem áll fenn.

**A munkavállaló rendelkezésre állása** – A munkavállalót rendelkezésre állási kötelezettség terheli. Köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. A munkáltató részére történő rendelkezésre állás az egyik legfontosabb kötelezettség, mindennek elmulasztása vagy pontatlan teljesítése súlyos jogkövetkezményekkel járhat. Az igazolatlan távollét esetén nem mentesíti a munkavállalót a kötelezettségszegés alól az a körülmény, hogy a mulasztott időszakban a munkáltató munkával egyébként sem látta volna el a munkavállalót. A rendelkezésre állási kötelezettség a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszonyok vonatkozásában nem meghatározó, hiszen nem önmagában a jelenlét, a munkavégzésre történő készen állás, hanem szerződés szerinti ügy ellátása vagy a munkával elérhető eredmény a fő kötelem.

**A hierarchikus kapcsolat** – A munkavállaló munkaszerződés alapján a munkaadó szervezetében dolgozva látja el feladatait, jellemző a hierarchikus kapcsolat. Az alá-fölérendeltség viszonyát többnyire a munkáltató belső szervezeti rendje (pl. szervezeti és működési szabályzat) rögzíti. Általában a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egység (pl.

osztály, igazgatóság, üzem) beosztottjaként jár el a munkakörébe tartozó feladatokban, továbbá eltérő szinteken maga is gyakorolhat egyes munkáltatói jogokat. Ha a munkavállalót megilleti egyes munkáltatói jogok gyakorlásának lehetősége, úgy ez a körülmény – a társasági jog alapján munkát végzők kivételével – a munkaviszony fennállását támasztja alá. Amint az ítélkezési gyakorlat is megállapítja: a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól [EBH2002. 677]. Ugyanakkor a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség, széles körű utasítási jog érvényesülése hiányában a jogviszonyt nem lehet munkaviszonnyá átminősíteni. [EBH2003. 981]

#### **24.5 Melyek a másodlagos minősítő jegyek?**

**Az utasítási jog** – A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. Az utasítási jog megléte ugyanakkor önmagában csak az egyik, de nem kizárólagos szempont a minősítés során, hiszen a Ptk. is tartalmazza az utasítás jogosultságát [Ptk. 392. § (1); 474. § (2)]. Az utasítási jog esetében a tartalom tekintetében meghatározó a különbség, munkaviszony esetén az utasítás a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet, ugyanakkor a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik. Az ítélkezési gyakorlat alapján, ha a dolgozó megbízási jogviszony alapján teljesíti feladatait, e jogviszonya nem minősíthető munkaviszonynak abból az okból, hogy a kapott utasítások alapján kellett munkát végeznie, miután a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni. [BH1992. 736]

**Az ellenőrzési jog** – A munkaviszony esetében a munkáltató az utasítás végrehajtását teljes körűen, részletekbe menően ellenőrizheti. Megbízási és vállalkozási jogviszonyban is megilleti a megbízót (megrendelőt) az ellenőrzés lehetősége, viszont e jog nem az egész munkafolyamatra nézve valósul meg, a megrendelő (megbízó) esetenként ellenőrzi a megbízás (megrendelés) tárgyát képező feladat, eredmény teljesítését. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, ha a felek – még ha csak szóban is – a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát. [BH2001. 445]

**A munkaidő meghatározása** – A munkavégzés időtartamát, a munkarendet, a munkaidő-beosztást az Mt. által szabályozott korlátok között és kivételekkel a munkáltató határozza meg. Vállalkozási és megbízási jogviszony esetében a feladat elvégzésének kizárólag a határidejét, vagy teljesítési részhatáridejeket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg a megbízó (megrendelő). Ugyanakkor munkaviszonyban is alkalmazható kötetlen munkarend (a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi – Mt. 96. § (2) bekezdés). Tartós megbízás minősítése tárgyában hozott ítéletében a bíróság kifejtette, hogy a tartós megbízott helyzete nagyban hasonlít ugyan a munkaviszonyban álló személy helyzetéhez, amíg azonban a munkavállaló munkaereje hangsúlyozottan egy irányban van lekötvén meghatározott munkamennyiség (munkaidő) szerint, addig a megbízott több megbízótól kapja megélhetését nyújtó feladatait, melyekhez ő maga igazítja munkaidejét. A bíróság a felsoroltak alapján egy cég főkönyvelőjével kötött szerződés minősítésére vonat-

kozóan azt a következtetést vonta le, hogy a megállapodásban munkaszerződésre jellemző tartalmi elemek vannak túlsúlyban. [Békés Megyei Bíróság 2.P 20.773/2001/10]

**A munkavégzés helye** – A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi. Vállalkozási és megbízási jogviszony esetén a megbízott a feladat teljesítésének helyét maga választhatja meg, illetve a munkavégzés helye a feladatellátáshoz igazodik, így bizonyos megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján ellátott tevékenység helyhez kötött (pl. az oktatás vagy az építkezés helyszíne). Ugyanakkor a munkaviszony keretében ellátandó tevékenységek bizonyos hányada is végezhető a munkavállaló által meghatározott helyen (pl. távmunka esetén, a pedagógus a kötelező óráin kívül otthon készül el a tanításra).

**A munka díjazása** – Munkaviszony esetén a munkáltató az Mt. szabályai szerint megállapított, rendszeres díjazásban (munkabér) részesíti a munkavállalót, mely az elvégzett munka ellenértéke. Mindez szintén nem kizárólagos minősítő jegy, hiszen maga az Mt. rendelkezik úgy, hogy a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Ugyanakkor – és ez viszont munkajogi sajátosság – az alapbér felének megfelelő összegű előleget legalább havonta – fizetni kell [Mt. 157. § (2)]. A vállalkozási, megbízási díj a feladat elvégzése, illetve – vállalkozás esetében – a megállapodásban meghatározott eredmény létrehozása után tipikusan egyszeri díjként jelenik meg. Természetesen tartós megbízási esetén az elvégzett munka díjazása rendszeres lehet, mindez éppen ezért önállóan nem érinti a szerződés típusának minősítését.

**A munkáltató eszközeinek és erőforrásainak felhasználása** – A munkaviszonyban jellemző a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak, nyersanyagainak használata. A megbízott, illetve a vállalkozó a munkavégzéshez általában saját eszközeit veszi igénybe. Ez a szempont sem kizárólagos minősítő jegy, hiszen egyrészt több esetben a vállalkozó vagy a megbízó a megrendelő, a megbízó eszközeit, az általa biztosított infrastruktúrát használja a szerződésben foglaltak teljesítéséhez, másrészt a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit a munkavégzés során (pl. saját gépjárművét használja munkaköri feladatai teljesítéséhez).

**A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek megteremtése** – A munkaviszony esetén a munkáltatót terheli a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés körülményeinek a megteremtése. Megbízási és vállalkozási jogviszony esetén a megbízott/vállalkozó felelősségi köre a saját munkavégzési körülményeinek biztonságos megteremtésére terjed ki. Egy ítélet szerint a felek között munkaviszony jött létre azzal, hogy a jelentős mennyiségű fakitermelésre vállalkozó alperes vezetője felperest kiszállította a fakitermelés helyszínére, a motorfűrészt, a védőfelszerelést rendelkezésre bocsátotta, és a felperes fakivágási munkavégzését elfogadta. [BH2003. 264]

**43. § (1) A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **24.6. Mennyiben térhet el a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól?**

A 43. § (1) bekezdés szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Az Mt. Első, Harmadik, Negyedik és Ötödik Részben foglalt rendelkezéstől az eltérés csak kifejezett felhatalmazás alapján megengedett. A Második Részben foglalt rendelkezéstől a munkavállaló kérelmére sem megengedett az eltérés, ha a szabály ezt kifejezetten tiltja. E tiltó rendelkezéseket a Második Rész egyes fejezeteit záró szabály tartalmazza. E mellett a Második Részben foglalt rendelkezéstől a munkavállaló terhére is megengedett az eltérés, ha a szabály ezt kifejezetten megengedi (lásd az egyes bekezdések végén az *Előszó* szerinti jelöléseket).

#### **24.7. Miként ítéljük meg, hogy a „munkavállaló javára” szól-e az eltérés?**

A 43. § (2) bekezdés alapján az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. E rendelkezés kizárja az ún. mazsola elv érvényesülését, de a munkavállaló érdekében arra sem ad lehetőséget, hogy az eltérés kedvező volta a munkaszerződés összességében legyen megállapítható a munkavállaló javára. Az Indokolás szerint az „egymással összefüggő rendelkezések” kifejezés alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell érteni. Így például, ha az vitatott, hogy a törvényes, illetve a munkaszerződés szerinti végkielégítés legyen az irányadó az adott esetben, ezt nem önmagában, hanem például a felmondási időre vonatkozó rendelkezés, illetve megállapodás együttes összevetésével lehet megállapítani (lásd még *erről* a 13. §-hoz írtakat).

**44. § A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **24.8. Melyek a munkaszerződéssel kapcsolatos alaki követelmények?**

Az Mt. a munkaszerződés érvényességéhez írásbeli alakszerűséget kíván. A 23. § (1) bekezdés értelmében a munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató tartozik gondoskodni és az írásba foglalt munkaszerződés egy példányát a munkavállalónak átadni. Bármely rövid időtartamra megkötött munkaszerződést – az egyszerűsített foglalkoztatás kivételétől eltekintve – írásba kell foglalni. Írásba foglalt munkaszerződés hiányában a próbaidőről szóló törvénynek megfelelő megállapodást a munkáltatónak kell bizonyítania [BH2006. 226.]. Nincs jogszabályi alapja a próbamunka keretében írásbeli szerződés nélkül történő foglalkoztatásnak [EBH2001. 597.]. Az írásbeliség hiányára csak a munkavállaló, s ő is csupán a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat.

### **25. A munkaszerződés tartalma**

**45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphatárában és munkakörében. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre. (KSZ 0)**

**(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi. (KSZ 0)**



**(4) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. (KSZ 0)**

**(5) A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.**

### **25.1. Melyek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei?**

Az Mt. 45. § (1) bekezdése a munkaszerződés mellőzhetetlen tartami elemeként az alapbért és a munkakört határozza meg. Az említett kérdésekben való megállapodás hiányában munkaszerződés a felek között nem jön létre. Ez a jogi helyzet alapjaiban különbözik a megállapodás érvénytelenségétől, ugyanakkor az Mt. nem érinti azt a gyakorlatot, amely a létre nem jött munkaviszonyból eredő igények elbírálásánál az érvénytelenség jogkövetkezményét alkalmazza.

Az ítélkezési gyakorlat szerint az alapbérben történt megállapodás hiányában ilyen esetben a helyben szokásos munkabért kell az elszámolásnál figyelembe venni. A kölcsönösen kialakult, és a munkavállaló által hosszabb időn át elfogadott munkabérnél magasabb munkabér a munkáltatónak a munkaszerződés megkötése előtt tett ígérete alapján nem igényelhető [BH2010. 340.]. A munkaköri leírás a munkaszerződés keretei között határozhatja meg a munkavállaló feladatkörét. Ezért a munkaköri leírás a munkaszerződés sérelme nélkül egyoldalúan módosítható. [BH2001. 196.]

### **25.2. Miként kerül meghatározásra a munkavégzés helye?**

Az Mt. a munkavégzés helyében (munkahely) történő megállapodást nem tekinti a létesítés mellőzhetetlen feltételének. Az Indokolás szerint a munkavégzés helyében történő megállapodás hiányában is létrejön a munkaviszony, és a 45. § (3) bekezdés második mondata alapján – munkaszerződéses kikötés hiányában – munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. A munkahely fogalmát az Mt. nem határozza meg, így az lehet (egy vagy több) állandó földrajzi helyben megállapított, de lehet változó is. Több vagy változó munkavégzési hely kikötése esetén a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával határozhatja meg a munkavégzés tényleges helyét. A munkáltató gazdálkodási körébe tartozik annak eldöntése, hogy változó munkahelyre szólan köt-e munkaszerződést abban az időpontban, amikor csak egy telephellyel rendelkezik. A bírói gyakorlat szerint e szerződés alapján a munkavállaló az új telephelyre vonatkozóan nem tagadhatja meg a munkavégzést [EBH2004. 1052.]. A változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló átirányítását nem vitathatja [LB MK 5. számú állásfoglalás]. A munkavégzés helyének egyoldalú meghatározása során a munkáltatót köti a 6. § (3) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye. A törvényi kötelezés hiányában is célszerű a munkaszerződésben rendelkezni a munkavégzés helyéről. Megállapítható állandó, vagy változó munkahely. A bírói gyakorlat szerint változó munkahely esetén a munkavégzés helye az, ahová a munkáltató egyoldalú intézkedésével a munkavállalót munkavégzésre beosztották. Változó munkahelyre szóló alkalmazás esetén ezt a feltételt kell a munkaszerződésben rögzíteni, és nem a konkrét munkavégzés helyét, amelyet a munkáltató egyoldalú intézkedéssel kijelölhet. [BH2002. 243.]

Ettől megítélésem szerint elérő eset, ha a munkavégzés a munka természetéből eredően a munkáltató telephelyén kívül történik (pl. gépkocsivezetés, a javítási, szerelési munkák el-

látása, építőipari munkák, ügynök, revizor stb.). Ekkor célszerű a munkaszerződésben megjelölni a munkavégzés lehetséges földrajzi határait, továbbá meghatározni a munkáltató azon telephelyét, ahonnan a munkavállaló a munkavégzéshez az utasítást kapja.

### **25.3. Mennyi időre és milyen mértékű munkaidőre szól a munkaszerződés?**

A feleknek a munkaszerződés tartamát érintő rendelkezésének hiányában a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni [45. § (2)]. A bírói gyakorlat szerint, ha a felek a munkaszerződésben kizárólag egy meghatározott beosztás betöltése vonatkozásában állapodnak meg annak határozott idejűségét illetően, egyebekben a munkavállaló jogviszonyát határozatlan idejűnek tekintik, jogellenes a munkáltatónak a jogviszony határozott idejűségére való hivatkozása és a munkaviszonynak ennek alapján történő megszüntetése [BH2000. 224.]. Ha a munkaidő tekintetében a munkaszerződés nem rendelkezik, a munkaviszony teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre [45. § (4)]. A rész-munkaidős foglalkoztatásra a 92. § (5) bekezdése az irányadó.

### **25.4. Melyek a próbaidő szabályai?**

A próbaidőt csak a munkaszerződésben lehet kikötni [45. § (5)]. A próbaidő kikötését a munkába lépést követően akár néhány napos késedelemmel sem lehet joghatályosan pótolni [BH2005. 441.]. Próbaidő a határozatlan és a határozott időre szóló munkaszerződésben egyaránt kiköthető. Ugyanakkor a próbaidőt követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek [BH2007. 388.]. Időtartamának felső határa három hónap, kollektív szerződésben legfeljebb hat havi tartam állapítható meg.

A próbaidő alatt bármelyik fél azonnali hatályú felmondással, indokolás nélkül szüntetheti meg a munkaviszonyt. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni [BH1995. 608.]. A próbaidő elteltét követően a próbaidőre hivatkozással a munkaviszonyt nem lehet megszüntetni, a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot tartalma szerint kell elbírálni [BH2005. 328.]. Ha a munkáltató a próbaidő kikötésével kezdődött munkaviszony egyoldalú megszüntetésére irányuló nyilatkozatát csak a próbaidő lejártát követően közli a munkavállalóval, e nyilatkozat jogellenes. [BH1999. 526.]

### **25.5. Miként hosszabbítható meg a próbaidő?**

Amennyiben a felek a három hónapnál rövidebb próbaidőt kötnek ki, lehetőségük van a próbaidő – legfeljebb egy alkalommal történő – meghosszabbítására is. Természetesen meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a próbaidő mértéke a három hónapot. Így ekkor nincs jelentősége, hogy a kollektív szerződés az 50. § (4) bekezdése alapján a próbaidő tartamát legfeljebb hat hónapban is meghatározhatja.

**Mth. 4. § (1) Ha a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, munkahelynek az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyet kell tekinteni.**

**(2) A próbaidő csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg.**

Az átmeneti szabály szerint, ha a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, munkahelynek az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyet kell tekinteni [Mth. 4. § (1)]. Az idézett törvényhely szerint munkahely pontos, a munkaszerződésben történő meghatározásának hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. Egy értelmezési kérdés: ha például a munkaszerződésben – az átmeneti szabály szerinti módon – úgy kötötték ki a változó munkahelyet, hogy a munkavállaló a munkáltató munkakörében a munkáltató valamennyi telephelyére beosztható, de két éve ugyanazon a telephelyen dolgozik, vajon szokás szerint hol végzi a munkáját? Amennyiben arra az értelmezésre jutunk, hogy ahol két éve dolgozik, akkor az átmeneti szabály „felülírja” a munkaszerződésben kikötött változó munkahelyet egy állandó helyre módosítva azt.

A próbaidő csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg [Mth. 4. § (2)]. Így nincs lehetőség arra, hogy az új Mt. hatálybalépése előtt megkötött munkaszerződésben megállapított, de már július 1-je után letelő próbaidőt legfeljebb 3 hónappal meghosszabbítsák.

## **26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége**

**46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót**

**a) a napi munkaidőről,**  
**b) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,**  
**c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,**

**d) a munkakörbe tartozó feladatokról,**  
**e) a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint**  
**f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá**

**g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint**  
**h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. (KSZ +)**

**(2) Az (1) bekezdés a)–c), és e)–f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható. (KSZ +)**

**(3) Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni. (KSZ +)**

**(4) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell. (KSZ +)**

**(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés h) pontját kivéve –, ha a munkaszerződés alapján**

**a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy**  
**b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg. (KSZ +)**

### **26.1. Miről kell tájékoztatni az „új belépőket”?**

A munkáltatónak a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell írásba foglaltan a 46. § (1) bekezdésében foglalt feltételekről tájékoztatást adni a munkavállaló részére. Ennek közlését – figyelemmel arra, hogy minderre a munkaügyi ellenőrzés hatálya kiterjed – célszerű írásban is rögzíteni, a tájékoztatás egy példányát „átvetetni” a munkavállalóval. A munkakörbe tartozó feladatok, a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozása és a munkáltatói jogkör gyakorlójáról szóló tájékoztatás kivételével a tájékoztatási kötelezettség a munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható (pl. az Mt., illetőleg a kollektív szerződés érintett paragrafusaira történő utalással).

Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató a 46. § (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a munkaviszony megszűnésétől számított harmadik munkanapon belül köteles teljesíteni. Amennyiben a munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a 46. § (1) bekezdésben meghatározott feltételekben változás történik, tizenöt nap áll a munkáltató rendelkezésére az erről szóló írásbeli tájékoztatásra. Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség – a munkáltatói jogkör gyakorló megnevezése kivételével –, ha a munkaszerződés alapján a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

**47. § A tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – a munkavállalót – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal – írásban tájékoztatni kell**

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,**
- b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,**
- c) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá**
- d) a hazatérésre irányadó szabályokról. (KSZ +)**

### **26.2. Miről tájékoztatandók a külföldre indulók?**

A 47. § a külföldön történő, de csak a 15 napot meghaladó időtartamú munkavégzés esetén ír elő a munkáltató terhére tájékoztatási kötelezettséget. Mindezt legalább a kiutazást megelőző hét nappal korábban, írásba foglaltn kell a munkavállalóval közölni. A szakirodalom szerint célszerű, ha a munkáltatónál az azonos munkakörökhöz vagy tevékenységi körökhöz kapcsolódóan a tájékoztatáshoz egy ún. blankettát alkalmaznak, figyelemmel arra is, hogy a munkáltató a tájékoztatást írásban köteles a munkavállalónak átadni. E tájékoztatási kötelezettség attól függetlenül terheli a munkáltatót, hogy a külföldi munkavégzésre a munkaszerződésben foglaltak vagy a munkáltató egyoldalú intézkedése, így a korábbi fogalmak szerinti kiküldetés vagy kirendelés alapján kerül-e sor.

Az Mt.-ben meghatározott tájékoztatási tárgykörök között különösen fontos a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról szóló információ (pl. a külföldi munka ellenértéke, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással kapcsolatos költségek megtérítése, a munkavállaló elhelyezéséről, szállásköltségeinek megtérítése). A díjazás és egyéb juttatás pénzneméről szóló tájékoztatásban közölni kell: a munkavállaló egyes juttatásainak kifizetése milyen pénznemben történik, és rendelkezni kell a kifizetés körülményeiről is (pl. milyen határidőre, mely bankszámlára történik az átutalás).

## **27. A munkaviszony kezdete**

**48. § A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.**

### ***27.1. Mikor kezdődik a munkaviszony?***

A munkaviszony kezdetének időpontját a felek állapítják meg. Amennyiben ebben a kérdésben a munkaszerződés nem rendelkezik, a munkavállaló a munkaszerződés megkötését követő napon köteles munkába állni.

**49. § (1) A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.**

**(2) Az (1) bekezdésben meghatározott tartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.**

### ***27.2. Mi tilos és mi lehetséges a szerződéskötés és a munkába állás között?***

A 49. § (2) bekezdése előírja: a szerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. E kötelezettség megsértése esetére külön szankciót a 49. § (1) bekezdése nem tartalmaz, a sérelmet szenvedett fél kérheti a munkaviszony létrejöttének megállapítását, de kártérítési igénnyel is élhet.

A 49. § (2) bekezdése a felek számára elállási jogot biztosít, ha a munkaszerződés megkötését követően, lényeges körülményeiben következett be változás. A változásnak olyanak kell lennie, amely

- a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné (pl. baleset folytán bekövetkezett egészségügyi alkalmatlanság, az üzem leégése) vagy
- az elálló fél oldalán aránytalan sérelemmel járna (pl. a házastárs külföldi sikeres pályázatára figyelemmel utazik a család).

**Mth. 4. § (3) Az Mt. 49. § (2) bekezdése csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén alkalmazható.**

Az elállási jogot biztosító Mt. 49. § (2) bekezdése csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén alkalmazható [Mth. 4. § (3)]. Az idézett törvényhely szerint a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja (a munkába állás) közötti időszakban a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna (pl. a munkáltató létszámleépítést hajtott végre a munkaszerződéssel érintett telephelyén, a munkavállaló családi ok miatt messzire költözik).

## 28. Eltérő megállapodás

50. § (1) A felek megállapodása

a) a 42–44. §-ban, valamint

b) a 45. § (1) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 42–44. §-ban, valamint

b) a 45. § (1)–(4) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

(3) Kollektív szerződés a 46–47. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

**(4) Kollektív szerződés legfeljebb hathavi próbaidőt állapíthat meg.**

**(4) Kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től.)*

## VIII. fejezet

### A munkaszerződés teljesítése

#### 29. Alapvető kötelezettségek

51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

(3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(5) A fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(6) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

#### *29.1. Melyek a munkáltató alapvető kötelezettségei?*

Előjáróban: a munkáltatót is terhelik a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének az Mt. Bevezető rendelkezésében foglalt elvi jellegű rendelkezései és az általános magatartási követelmények. E körbe tartozik például az adott helyzetben általában elvárható eljárás, a méltányos mérlegelés, a jóhiszemű és a tisztességes joggyakorlás követelménye, az együttműködési kötelezettség, a másik fél jogos érdekeinek figyelembevétele, a tájékoztatási kötelezettség, a rendeltetésszerű joggyakorlás, az egyenlő bánásmód köve-

telménye, valamint a személyhez fűződő jogok védelme. Az 51. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni. A bírói gyakorlat szerint a munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik [EBH2000. 349.]. A foglalkoztatás kötelezettsége alapján a munkáltató köteles a munkavállalót munkával ellátni, működését ennek megfelelően kell megszerveznie. A munkáltató köteles a dolgozót munkával ellátni. Ha ennek huzamosabb ideig nem tett eleget, a munkavállaló jogszerűen élt azonnali hatályú felmondással [EBH2001. 477.]. A munkavállalót a munkabér megilleti, ha a munkaviszonya megszüntetéséig a munkáltató rendelkezésére állt, és a munkáltató mellőzte a foglalkoztatását. [EBH2007. 1720.]

A munkáltató munkaszerződés szerinti foglalkoztatási kötelezettsége miatt is lényeges, hogy a munkaszerződésben a kötelező tartalmi elemek, a munkakör, a munkavégzés helye, az alaphér pontosan meghatározásra kerüljön. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót nem tudja a munkaköre szerinti munkával ellátni, korlátozott eszközök állnak a rendelkezésére (pl. átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatás – 53. §).

### **29.2. Miként biztosítsa a munkáltató a munkafeltételeket?**

Az 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles – a felek eltérő megállapodása hiányában (pl. távmunka) – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. E körbe tartozik a munka megfelelő megszervezésének munkáltatói kötelezettsége. A munkáltató köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja. Mindehhez folyamatosan biztosítania kell a munkavégzés személyi és tárgyi feltételeit (pl. megfelelő számú munkavállaló, vezető, munkavégzésre alkalmas munkavégzés hely, munkaeszközök). Ezen túl a munkáltató kötelessége a munkavállalók munkájának ellenőrzése, a munkafegyelem fenntartása. Mindezzel a munkáltató érdeke is, hiszen alapfeltételei megfelelő működésének. Az Indokolás alapján a munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető az is, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amelyek a munkavégzés teljesítése szempontjából lényegesek. A munkáltatót e feltételek biztosítására a munkavégzés bármely részletére vonatkozó széleskörű utasítási jog illeti meg.

A bírói gyakorlat szerint a munkáltatónak – különösen a munkavédelmi szempontból veszélyesnek minősülő munkáknál – a végzett munka jellegéhez igazodóan részletes utasítást kell adnia [BH2004. 389.]. A munkavállaló kizárólagos károkozó magatartása nem állapítható meg, ha a munkáltató a szükséges munkaszervezési és munkavédelmi intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettségét elmulasztotta. [EBH2006. 1537.]

### **29.3. Hogyan kell megtéríteni a munkavállaló indokolt költségeit?**

Az 51. § (2) bekezdése szerint munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. Általános szabályként a munkáltató viseli a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségeket azzal együtt, hogy biztosítja a munkavégzés tárgyi feltételeit: a munkaeszközöket, munkaanyagokat, a munkavégzés helyszínét. Ugyanakkor a bírói gyakorlat szerint a károk megelőzése érdekében a munkavállaló nem tesz feltétlenül eleget ez irányú kötelezettségének, ha a

károk előidézésére alkalmas hiányosságokat jelenti. Váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a dolgozó anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak is kötelessége. Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék (LB MK 26. számú állásfoglalás).

#### **29.4. Milyen kötelezettséget jelent az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása?**

Az 51. § (4) bekezdése alapján alapvető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavédelemről szóló szabályokat a munkavállaló foglalkoztatása során megtartsa, azaz teremtsen meg a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeit. *(Erre nézve részletesen lásd a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt, illetve annak egyes részterületekre vonatkozó végrehajtási rendeleteit.)*

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségét elmulasztotta, nem hivatkozhat eredménnyel arra, hogy a munkavállalónak magának kellett volna a gép biztonságos munkafeltételeiről gondoskodni [BH2006. 373.]. A balesetet megelőző intézkedésekre az a munkáltató köteles, akinél a munkaeszközt használják [BH2005. 189.]. Több munkáltató által működtetett munkavégzési helyen az összehangolt munkavégzést előíró szabály nem mentesíti az egyes munkáltatókat az általuk használt munkaeszközök szabályszerűsége biztosításának kötelezettsége alól [EBH2004. 1151.]. A munkavállalót együttműködési kötelezettség terheli az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében. Így a munkavédelmi oktatáson való részvétel megtagadása az azonnali hatályú felmondást is megalapozza. [BH2009/159.]

A munkavédelemmel is összefüggésben alapvető követelmény a munkáltatóval szemben a foglalkoztatás-egészségügyi szabályok megtartása. A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A bírói gyakorlat szerint a nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a fizikai munkakörre vonatkozó munkaszervezés-módosítás alapján a munkavégzés megkezdése előtt kell a munkáltatónak alkalmassági orvosi vizsgálatra küldeni [BH2006. 65.]. A munkaköri alkalmasságról szóló döntés meghozatala előtt – amennyiben ezt a jogszabály előírja – a munkáltató elrendelheti, hogy a munkavállaló ideiglenesen a munkaszervezésben foglaltaktól eltérő munkafeladatot végezzen, ennek megtagadása jogszerű azonnali hatályú felmondási oknak minősülhet [BH2004. 430.]. A rokkant munkavállalót – jogszabályban előírt alkalmassági vizsgálatok részbeni elmulasztásával – foglalkoztató munkáltató nem hivatkozhat eredménnyel arra, hogy a munkavállalónak a természetes kóros betegsége okozta a rosszullétét, illetve a kárát [BH2005. 259.] *(lásd erről részletesen a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet).*

#### **29.5. Milyen különös kötelezettségei vannak a munkáltatónak a fogyatékossgal élő munkavállalókkal kapcsolatban?**

Egyes, különös védelemre szoruló munkavállalói csoportok tekintetében az 51. § (5) bekezdése is meghatároz speciális munkáltatói kötelezettségeket, amely szerint a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. (E szabály részletes tartalmát vélhetően a bírói gyakorlat fogja kialakítani!)



## **52. § (1) A munkavállaló köteles**

**a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,**

**b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,**

**c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,**

**d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,**

**e) munkatársaival együttműködni.**

**(2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.**

**(3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.**

### ***29.6. Melyek a munkavállaló alapvető kötelezettségei?***

Ahogy a munkáltatói kötelezettségek ismertetésénél, a munkavállaló esetében is előljáróban megjegyzem, a munkavállalót is terheli a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének az Mt. Bevezető rendelkezésében foglalt elvi jellegű rendelkezései és az általános magatartási követelmények. Így a munkavállalóra is vonatkozik az adott helyzetben általában elvárható eljárás, a jóhiszemű és a tisztességes joggyakorlás követelménye, az együttműködési kötelezettség, a másik fél jogos érdekeinek figyelembevétele, a tájékoztatási kötelezettség, a rendeltetésszerű joggyakorlás és a személyhez fűződő jogok védelme. A következőkben részletesen bemutatjuk az 52. §-ban nevesített egyesített egyes alkalmazotti kötelezettségeket.

### ***29.7. Mit tartalmaz a rendelkezésre állási kötelezettség?***

Elsődlegesen a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét, s annak feltételeit határozza meg az 52. § (1) bekezdés a) és b) pontja. A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni. A munkavállaló köteles a munkakezdési időpontra, melyet általában a munkarend, konkrétan a munkaidő-beosztás határoz meg, a munkahelyén, vagy a munkavégzésre kijelölt más helyen megjelenni. A bírói gyakorlat szerint a munkavállalónak a munkahelyén való megjelenése – amennyiben erről az utasításadásra feljogosított vezető jelentkezés hiányában nem szerezhet tudomást – nem jelenti a munkavégzésre rendelkezésre állás teljesítését [BH2006. 95.].

A munkavállaló köteles a munkaviszonya fennállása alatt a munkáltatójával, a munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetőkkel és a munkatársaival a jóhiszeműség és a tisztesség általános elve szem előtt tartásával együttműködni. Ez a lényeges kötelezettség a keresőképtelenség időtartama alatt is fennáll [BH1999. 573.]. A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására kell hoznia [BH2002. 244.]. A munkából

történt ismételt, engedély nélküli távollétek, valamint a munkavállaló magatartásából eredő munkahelyi konfliktusok az azonnali hatályú felmondást megalapozzák [BH2008. 132.]. A munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül a munkahelyéről elfogadható indok nélkül huzamosabb ideg távol marad. [EBH2002. 787.]

### **29.8. Mit jelent a munkára képes állapot?**

A munkára képes állapot olyan fizikai és szellemi állapotot jelent, amely nem gátolja a munkaköri feladatok elvégzését. A munkára képes állapotot mindig a munkavállaló által konkrétan betöltött munkakör szempontjából kell vizsgálni. A munkavégzésre alkalmas állapot körébe vonható a munkavállaló megfelelő ruházata, egyenruhája, egészséges és kikapott állapota is. A munkáltató jogosult és a munkavédelmi szabályok értelmében köteles is ellenőrizni a munkavállaló munkavégzésre alkalmas állapotát, a munkavállaló köteles az ellenőrzésben közreműködni, azt elősegíteni.

A munkára képes állapotnál gyakori probléma az alkoholos befolyásoltság megítélése. Az ítélkezési gyakorlat szerint rendeltetésellenes, ha a munkáltató nem azért végzi a vizsgálatot, hogy meggyőződjék róla, hogy a munkavállaló alkoholtól befolyásolt, illetve attól mentes állapotban van-e, hanem például személyes bosszúból hosszabb időn át, esetleg naponta többször, alaptalanul ismétli a vizsgálatot, nagy nyilvánosság előtt, a munkavállaló személyiségi jogait sértve. Ilyenkor a munkavállaló kellő indokkal tagadja meg a közreműködést, valamint akkor is, ha a munkáltató arra nem jogosult munkavállalója rendeltetése elvégzésére [LB MK 122. számú állásfoglalás]. A vizsgálat továbbá alkalmas lehet a munkavállaló személyes jogainak megsértésére is, ha indok nélkül, nagy nyilvánosság előtt megszegyenyítik és meghurcolják a vizsgálatot. Amint az ítélkezési gyakorlat megállapítja: az ellenőrzés nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait, az ellenőrzési jog gyakorlása nem lehet rendeltetésellenes. [BH1998. 198.]

### **29.9. Miként értelmezzük a személyes munkavégzés kötelezettségét?**

Az 52. § (1) bekezdés c) pontja – egyebek mellett – a személyes munkavégzési kötelezettségről rendelkezik, illetve a munkavégzés minőségével kapcsolatos alapvető előírásokat tartalmazza. A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló a munkavégzésre helyettest nem vehet igénybe. A munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetéséről megkezdett tárgyalás esetén a munkavállaló nem mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól [BH2006. 28.]. A munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott képzésen is részt venni.

### **29.10. Mit jelent az elvárható szakértelem és gondosság követelménye?**

A munkavállaló munkáját az adott munkakörben általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint köteles végezni [Mt. 52. § (1) c)]. Az adott munkakörben általában elvárható szakértelem és gondosság objektív mérce, a társadalom által támasztott, meghatározott színvonalat jelent az adott munkakört ellátó munkavállalóval szemben. Az ítélkezési gyakorlat szerint az elvárható szakértelem az ismeretek meghatározott szintje szerinti munkavégzés követelményét hárítja a dolgozóra. A munkaviszonyból folyó kötelezettség körébe tartozik a megoldás kidolgozása, ha az általában és konkrét vezetői feladat kiosztás eredményeként is a munkavállaló munkakörébe tartozott. A magasan kvalifikált műszaki szakember a munkaköri kötelezettségének tesz eleget akkor is, ha a feladatát az átlagosat meghaladó színvonalon teljesíti [EBH2003. 948.]. A munkavállaló a munkavégzése során egyrészt a

munkájára vonatkozó szakmai és egyéb szabályok, szokások és hatósági, valamint technológiai előírások, normák, know-how-k, a munkáltató szabályzatai alapján jár el, másrészt – ezek mellett – az adott feladat ellátására vonatkozó konkrét utasításnak is köteles eleget tenni.

### **29.11. Hogyan feleljen meg a munkavállaló bizalomnak?**

Az 52. § (1) bekezdés d) pontjához kapcsolódó Indokolás leszögezi: nyilvánvaló, hogy a vezető állású munkavállalóval szemben a bizalmi magatartás tanúsítása jóval szélesebb körű elvárást tartalmaz. Az ítékezési gyakorlat szerint, ha a vezetői munkakört betöltő munkavállaló a bizalmi állásában a tőle különösen elvárható együttműködési kötelezettségét szándékosan megszegi, a munkáltató jogszerűen mondja fel azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyát [BH1997. 499.]. A bizalom esetleges elvesztése mindig valamely, a munkaviszonnyal összefüggő magatartás következménye, így soha nem közvetlenül kiváltó oka a munkáltató erre reagáló intézkedésének (pl. felmondás).

A bizalomnak való megfelelés számos kötelezettség teljesítését jelenti. Így a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét, a munkaidőn kívüli megfelelő magatartás tanúsítását, a véleményhez való jog korlátozását. A munkavállalónak a jogviszonyán kívüli magatartása, amennyiben az közvetlenül és valóságosan hat a jogviszonyára, és az alkalmazója érdekszféráját hátrányosan befolyásolja, az alkalmatlanságra alapított felmentés jogszerű indoka lehet. A munkaszerződés részének minősülő etikai szabály megsértése az együttműködési kötelezettség megsértésének minősülhet, amelyet a munkáltató a bizalomvesztésén alapuló felmondása jogszerű indokaként jelölhet meg. [EBH2004. 1055.]

### **29.12. Hogyan működjön együtt a munkavállaló?**

Az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja a munkavállalók egymással való együttműködésének kötelezettségét is nevesíti. Az együttműködési kötelezettség nemcsak a munkáltató, de a többi munkavállaló irányában is fennáll, valamint e kötelezettség érvényesül a munkaviszonnyal összefüggésben vele kapcsolatba kerülő harmadik személy irányában is (pl. a munkáltató lehetséges és tényleges szerződéses partnerei, ügyfelei, más szervezet alkalmazottai). Aki munkatársaival nem együttműködő, akadályozza a hatékony munkavégzést, feszültségeket okoz a munkahelyi szervezetben – ezzel súlyos károkat okozhat a munkáltató számára. A bírói gyakorlat szerint a munkatársakat kölcsönösen megillető kelendő tisztelet, és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik. [BH2006. 201.]

### **29.13. Mely feltétellel fogadhat el juttatást a munkavállaló harmadik személytől?**

A köznyelvben „borravalónak” vagy „hálapénznek” nevezett juttatás elfogadásának tilalmát mondja ki az 52. § (2) bekezdés, azzal, hogy a tilalom alól a munkáltató felmentést adhat. Az üzleti és a társadalmi szokások alapján a munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől különféle anyagi juttatás elfogadására kaphat ajánlatot. Ezen kötelezettség is a munkaviszony bizalmi jellegéhez kapcsolódik, mivel a munkavállaló munkavégzése során a munkáltató utasításai szerint a munkáltató érdekében köteles eljárni, s ennek fejében munkabérben részesül.

A felmentés történhet olyan módon is, miszerint az általában kisebb összegű, szokásosnak tekinthető ajándék elfogadását engedi csak meg a munkáltató. A munkáltató hozzájárulásával a díjazás elfogadható például a vendéglátásban, ahol közismert szokás a borravaló

adása. Amint az Indokolás megállapítja: ilyen felmentés esetén viszont a munkavállaló munkabére nem csökkenthető arra tekintettel, hogy ezen felül – az említett módon – egyéb juttatásban részesül. A bírói gyakorlat alapján bizalomvesztésen alapuló munkáltatói felmondás jogszerű indokának minősül, ha a munkavállaló a munkáltató előzetes tájékoztatása nélkül magáncélra jelentős anyagi előnyt fogad el a munkáltatóval tartós jogviszonyban lévő gazdasági társaságtól. [BH2004. 388.]

### **30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás**

**Az Mth. 85. § (4) bekezdésével módosított Mt. 298. § (2) bekezdésének a) pontja alapján az 53. § 2013. január 1. napján lép hatályba.**

**53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.**

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. **Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre.** A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint

c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha

d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította. (KSZ 0; MSZ 0)

(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó. (KSZ 0; MSZ 0)

(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphétre jogosult.

#### ***30.1. Mely esetekben foglalkoztatható a munkavállaló munkaszerződésétől eltérően?***

Figyelemmel a 298. § (2) bekezdés a) pontjára, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra 2012. december 31-ig a korábbi munkajogi szabályokat kell alkalmazni.

Az 53. § (1) bekezdése szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ugyanakkor az Mt. már nem nevesíti ezen eseteket átírányításként, kiküldetésként vagy kirendelésként. A felsorolt lehetőségek közös ismérve, hogy egyik sem minősül munkaszerződés módosításnak, ebből kifolyólag ahhoz nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása. Az Mt. szerint a más munkáltatónál, munkáltatói utasításra történő átmeneti munkavégzésnek (a korábbi fogalmak szerinti kirendelésnek) nem feltétele a kirendelő és a kirendelés helye szerinti munkáltató közötti – a korábbi szabályozásban megkívánt – tulajdonosi kapcsolat. Ebből következik, hogy tulajdonjogi és tulajdonosi kritérium alapján nem korlátozott az a munkáltatói kör, ahol a munkavállaló köteles a munkáltatója utasítása alapján munkát végezni. A bírói gyakorlat szerint a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek – eltérő megállapodás hiányában – azt a munkáltatót illetik meg, illet-

ve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. Ezért eltérő megállapodás hiányában a munkáltató követelheti a munkavállalótól a kirendelés keretében okozott kárának megtérítését. [BH2000. 33.]

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelésekor a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, és ez az intézkedése a munkavállaló oldalán aránytalan sérelemmel nem járhat. A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló érdekei védelmét szolgáló garanciális szabályok, az aránytalan sérelem vizsgálata körében különös súllyal kell értékelni a törvényben megjelölt személyi körülményeket, ha a munkáltató egyidejűleg alkalmazza az átirányítást és a kiküldetést [EBH2008. 1897.]. Ugyanakkor a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő – nem átmeneti jellegű – munkavégzés egyoldalú elrendelése jogszabályba ütközik. Az egyoldalúan módosított munkaszerződés alapján a munkavállalót nem terheli munkavégzési kötelezettség, ezért a kötelezettség teljesítésének elmaradása miatt a munkáltató nem szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkavállaló munkaviszonyát. [BH2002. 243.]

### **30.2. Mi tartozik a korábbi átirányítás körébe?**

A munkakörbe nem tartozó feladatok ellátása (átirányítás, helyettesítés) a többletmunkavégzés egyik esete, amely a rendkívüli munkaidőtől (túlmunkavégzéstől) annyiban tér el, hogy az átirányítás a rendes munkaidőben is megvalósítható. A bírói gyakorlat szerint helyettesítés történik akkor is, ha az annak elrendelésére jogosult tudomásul veszi, hogy a munkavállaló helyettesítést végez és ez a munkáltató érdekében indokolt és szükséges [BH1998. 196.]. Helyettesítés az is, ha az annak elrendelésére jogosult tudomásul veszi, hogy a munkavállaló helyettesítést végez és ez a munkáltató érdekében indokolt és szükséges [EBH1999. 52.]. Ugyanakkor a munkakörbe tartozó feladatokon kívül jelentékeny mértékben más munkaköri feladatok huzamos időn keresztül a munkavállaló szóbeli beleegyezésével történő végeztetése nem minősül átirányításnak. [BH2009. 306.]

### **30.3. Melyek a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időbeli korlátai?**

A munkaszerződéstől eltérő munkakörben és/vagy munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál történő foglalkoztatás időtartama összességében naptári évenként a 44 munkanapot nem haladhatja meg. Ezzel az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest lényegesen szűkíti a munkaszerződéstől munkáltatói utasítás alapján történő eltérő foglalkoztatás lehetőségét. A szűkítéssel az Indokolás szerint az intézmény kivételes jellegét hangsúlyozza az Mt., ami természetesen változatlanul nem zárja el a feleket az elől, hogy a munkaszerződés megfelelő – határozott időre szóló – módosítása alapján hosszabb időre történjék a korábbiaktól eltérő foglalkoztatás. Ugyanakkor lehetővé teszi, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát munkaóránban számolják [53. § (2)]. A két számítási módszer nem variálható, tehát nincs jogszerű lehetőség arra, hogy a megengedett időtartam egy részét munkanapban, más részét munkaóránban számolják el. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. A kollektív szerződésnek az átirányítás évi maximális időtartamát időkorlát nélkülüként szabályozó rendelkezése semmis. [BH2006. 300.]

Az új Mt. jelentős megszorítást tartalmaz a még hatályos rendelkezésekhez képest, hiszen összességében a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatás naptári évenkénti időtartama 110 helyett legfeljebb 44 beosztás szerinti munkanap (vagy 352 óra) lehet. A változás: 2013 januárjától az említett időtar-

tamat arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. Amennyiben például majd 2013. július 1-jével létesítenek munkaviszonyt egy kollégával, a második félévre legfeljebb 22 munkanapon (176 órában) lehet egyoldalú munkáltatói döntés alapján munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen foglalkoztatni, illetőleg más munkáltatóhoz „kirendelni”. Ha a példát megfordítjuk, és a munkaviszony 2013. június 30-ával – például a munkavállaló felmondása okán – megszűnik, nem érvényesül az időarányosság. Természetesen nem is érvényesülhet, ugyanakkor a mozgástér a munkáltató számára a két féléves időtartam vonatkozásában 50%-os eltérést mutat.

Ha már a mozgásteret említettem, megjegyzem, a 62. §-ra is figyelemmel, kizárólag kollektív szerződésben lehet az Mt.-ben foglaltnál hosszabb időtartamot megállapítani a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra. Olyan munkáltatóknál, melyek nem tartoznak kollektív szerződés hatálya alá, illetőleg – például szakszervezet munkahelyi szervének hiányában – esély sincs a kollektív alkura, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szűkülő időterére figyelemmel megoldást jelenthet a bírói gyakorlat által elismert kapcsolt munkakörben történő megállapodás (pl. két munkakört kötnek ki a szerződésben), a munkavégzés helyének tágabb meghatározása, illetve az új Mt. által elismert több munkáltató és egy munkavállaló közti munkaviszony létrehozatala.

#### ***30.4. Mely munkavállalók esetében kell egyetértésük a más helységben végzendő munka elrendeléséhez?***

Az 53. § (3) bekezdés szerinti munkavállalói kör védelmét célozza azon előírás, mely szerint a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

A hozzátartozó tartós, személyes gondozása esetén a tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. Az 294. § (1) bekezdés b) pontja alapján hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.

#### ***30.5. Milyen díjazási garanciákat állapít meg az Mt. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamára?***

A munkavállaló díjazását tekintve az a garanciális szabály érvényesül, mely szerint a munkavállalót a teljes időtartamra a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló alapbérénel [Mt. 53. § (5)]. Külön megállapodás nélkül is megilleti a gépkocsivezetőt helyettesítő munkavállalót a karbantartási díj, ha olyan gépkocsivezetőt helyettesít, aki ilyen díjazásra jogosult. [BH1999. 426.]

## **31. Az utasítás teljesítésének megtagadása**

**54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.**

**(3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.**

**(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.**

### ***31.1. Mikor kötelező az utasítás megtagadása?***

A munkavégzés tekintetében a munkáltatót széleskörű utasítási jog illeti meg, amely a munkavállaló számára végrehajtandó kötelezettségként jelenik meg, és amelyet a munkaköri feladatok ellátása során maradéktalanul figyelembe kell vennie. Ehhez kapcsolódó kivételként az Mt. az utasítás megtagadásának kötelező és lehetséges eseteit szabályozza. A munkavállaló az utasítás teljesítését csak az Mt.-ben foglalt okok fennállása esetén tagadhatja meg, illetve köteles azt megtagadni. E körülmények hiányában az utasítás megtagadása jogellenes magatartás, a munkaviszonyból eredő kötelezettségszegésnek minősül. Az 54. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Az Alkotmánybíróság 1354/B/1992. sz. határozata értelmében nem indokolt az utasítás megtagadásának jogát, de egyben kötelezettségét kiterjeszteni arra az esetre, ha a munkavállaló annak teljesítésével bűncselekményt valósítana meg. Ha az utasítás megtagadása a munkavállaló részéről jogszerű volt, a munkáltató ezért nem élhet hátrányos jogkövetkezménnyel.

A bírói gyakorlat szerint a munkamegosztás alkalmazása nem mentesíti a munkavállalókat kötelezettségeik teljesítése alól. Bármely munkafeladatnak munkáltatói utasítás nélkül történő átadása fenntartja az átadó munkavállaló felelősségét [BH2000. 466.]. Ugyanakkor abban az esetben ugyanis, ha a munkáltató valamely szabály végrehajtását nem, vagy nem következetesen követeli meg, e szabály megsértése miatt nem lehet hátrányos jogkövetkezménnyel élni. Az azonnali hatályú felmondásra okot adó utasítás megtagadásának vizsgálata során jelentősége van annak is, hogy az utasítás végrehajtását az erre feljogosított személy megköveteli-e. [BH2004. 390., MK 122. számú állásfoglalás]

### ***31.2. Mikor lehetséges az utasítás megtagadása?***

A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné [Mt. 54. § (2)]. Általában ebbe a körbe tartoznak az adott munkavállaló érdekeit érintő, hátrányos intézkedések. A bírói gyakorlat szerint a veszélyes anyagok jelenléte miatt – a munkavállaló kötelező egészségügyi orvosi alkalmassági vizsgálatát elmulasztó – munkáltató ez okból akkor sem élhet azonnali hatályú felmondással, ha a munkavállaló olyan egészségi állapotra hivatkozással tagadja meg az átírás teljesítését, amely utóbb nem igazolódik. [BH2008. 97.]

### **31.3. Melyek a jogszerű utasítás-megtagadás jogkövetkezményei?**

Az 54. § (3) bekezdése szerint az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse. Az utasítás megtagadása csak a konkrét feladat végrehajtására vonatkozik, és nem általánosságban jelenti a munkavégzés alóli mentesülést. A munkavállaló jogsértően jár el, ha a jogellenes utasításra hivatkozással nem jelenik meg a munkahelyén. Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

### **31.4. Mikor térhet el a munkavállaló az utasítástól?**

Az 54. § (4) bekezdése alapján a munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell. Ekkor tehát nem tagadhatja meg a munkavállaló az utasítás teljesítését, de eltérhet attól.

## **32. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól**

**55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól**

- a) keresőképtelensége,
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) 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,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra. (KSZ +)

(2) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

### **32.1. Mikor mentesül a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége alól?**

Az 55. § (1) bekezdésében foglalt, a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés egyes jogcímeihez a következő magyarázatot fűzöm.

**A keresőképtelen betegség** – Tanúsítására orvosi igazolás szolgál, mely alapján mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól, függetlenül attól, hogy társadalombiztosítási ellátás megilleti-e vagy sem [Mt. 55. § (1) a)]. A bírói gyakorlat szerint, ha a mun-



kavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképtelen betegsége miatt nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató a munkaviszonyt felmondó intézkedését nem alapíthatja [EBH2007. 1635.]. A keresőképtelenség a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot nem alapozza meg. A munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képesség, adottság, készség) hiánya miatt – nem tudja ellátni, Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti. [EBH2006. 1538.]

**A reprodukciós eljárásban való részvétel** – Az ezzel összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartamára is alanyi jogon mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkavállaló. A felek együttműködési kötelezettségéből is következően a munkavállalónak igazolnia kell a kezelésen történő részvételt. [Mt. 55. § (1) b)]

**A kötelező orvosi vizsgálat** – például a tüdőszűrés, e körbe sorolandó a terhességgel összefüggő vizsgálat. A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés feltétele, hogy a munkavállaló munkaidején kívül nem tudna a vizsgálaton részt venni. [Mt. 55. § (1) c)]

**Különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok** – Elháríthatatlan oknak minősül a munkavállaló személyétől függetlenül, objektíve bekövetkezett akadály (pl. árvíz, hóvihár, baleset, vasutassztrájk). Ezek általában olyan közismert, vis maior események, amelyek bekövetkeztét nem kell külön a munkavállalónak bizonyítania [Mt. 55. § (1) i)]. Családi ok, ha például anyósa rosszul lesz, és a munkaválló szállítja őt kórházba.

**32.2. Milyen lehetősége van a munkáltatónak, ha gyanúba keveredik munkavállalója?**  
Az 55. § (2) bekezdése alapján a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól (pl. erre van lehetőség például a munkavállaló terhére joghátrány kiszabását megelőző eljárás során, vagy ha alappal felmerül a munkáltatói azonnali hatályú felmondásra okot adó esemény alapos gyanúja).

**Mth. 5. § Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett tanulmányokra a tanulmányok befejezéséig, de legfeljebb a jogszabály vagy az oktatási intézmény által előírt képzési idő tartamára a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 2012. június 30. napján hatályos 115. §-a az irányadó.**

Az új Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett tanulmányokra a tanulmányok befejezéséig, de legfeljebb a jogszabály vagy az oktatási intézmény által előírt képzési idő tartamára a régi Mt. 2012. június 30. napján hatályos 115. §-a az irányadó [Mth. 5. §]. E szerint az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani. A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg. Ezen túlmenően a munkáltató

- vizsgánként – ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként –, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap,
- a diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez tíz munkanap

szabadidőt köteles biztosítani. A munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles a fenti szabadidőket biztosítani, melyek tartamára a törvény alapján díjazás nem jár. Az átmeneti szabály szükségességének alapja, hogy az új Mt. csupán a munkavállaló kezdeményezésére történő iskolai rendszerű képzésben való részvételre, alanyi jogon a munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezményt nem biztosít.

### **33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért**

**56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.**

**(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### ***33.1. Melyek a joghátrány alkalmazásának feltételei?***

Az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes munkavállalói megszegéséért hátrányos jogkövetkezményt kollektív szerződés mellett – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés is megállapíthat. Fennálló munkaviszony esetén is módosítható olyan tartalommal a munkaszerződés, amely a munkáltatónak joghátrány alkalmazását teszi lehetővé. A bírói gyakorlat szerint, ha a kollektív szerződés meghatározott magatartások tanúsítása esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba, ez nem zárja ki, hogy a munkáltató – amennyiben a felmondás előfeltételei fennállnak – a hátrányos jogkövetkezmény helyett felmondással szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát [BH2000. 31.]. Az 56. § (4) bekezdésében írtak szerint nem jogszerű a felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás abban az esetben, ha a munkáltatói megszüntetés indokolásában megjelölt ok miatt a munkáltató már hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott.

#### ***33.2. Milyen joghátrány alkalmazható?***

Az 56. § (2) bekezdése alapján joghátrány csak a munkaviszonnyal összefüggésben és kizárólag határozott időre állapítható meg. Az Mt. nem definiálja a határozott idő maximumát, ugyanakkor annak az 56.§ (1) bekezdése alapján a kötelezettségszegés súlyával arányosnak kell lennie. Hátrányos jogkövetkezmény lehet például a jutalomból való kizárás, átmenetileg más munkakörbe helyezés vagy legfeljebb egyhavi alapbércsökkentés. A bírói gyakorlat szerint a kollektív szerződés alapján a munkáltató a vétkes kötelezettségszegést elkövető munkavállalójával szemben jogosult valamely hátrányos jogkövetkezményt

alkalmazni, aminek következtében a munkaviszony bizonyos elemei módosulhatnak, ez azonban nem lehet a megkötött munkaszerződéshez képest végleges jellegű [BH1996. 668.]. Ha a kollektív szerződés a határozott időre kiszabott hátrányos jogkövetkezmény végrehajtásáról nem rendelkezett, a büntetés tartamánál csak az az idő vehető figyelembe, amely alatt a jogkövetkezményt ténylegesen alkalmazni lehetett. ([EBH2001. 567.]

Az Mt. egy havi alpbérben limitálja a vagyoni hátrány összegét. Hangsúlyozandó, a vagyoni hátrány megállapításához nem kapcsolódik a munkavállaló kárfelelőssége, olyan kötelezettségszegésért is alkalmazható e szankció, amely magatartással a munkavállaló egyébként nem okoz kárt. A joghátrány munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti (pl. nem lehet nyilvánosan megszégyeníteni a munkáltató kollektívája előtt a jogsértést elkövetőt).

### ***33.3. Milyen tartamúak és jellegűek a joghátrány megállapítására nyitva álló határidők?***

Az 56. § (3) bekezdése alapján a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell. Az idézett, az azonnali hatályú felmondást rendező törvényhely szerint joghátrányt megállapítani

- az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon,
- legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléseig lehet gyakorolni.

E határidők jogvesztők, így elmulasztásuk egyáltalán nem menthető ki.

### ***33.4. Melyek a joghátrány megállapításával kapcsolatos eljárási szabályok?***

Az 56. § (5) bekezdése szerint a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell. Az intézkedésben tájékoztatni kell a jogorvoslat lehetőségéről. Az Mt. 287. § (1) bekezdésének c) pontja alapján a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel kapcsolatos igény érvényesítése iránt a munkaügyi bíróságnál.

Az 55. § (2) bekezdése alapján a felelősség tisztázását segíti, hogy a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Figyelemmel arra, hogy ezen túlmenően a joghátránnyal kapcsolatos felelősség tisztázásához és a joghátrány megállapításához az Mt. nem tartalmaz eljárási szabályokat, megfontolásra érdemes a belső szabályozás kialakítása (pl. a munkavállaló jogi képviselőt vehessen igénybe, a munkavállaló irat-betekintési jogának biztosítása, a munkavállaló bizonyítást indítványozhasson).

**Mth. 6. § (1) A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására a munkavállaló kötelezettségszegésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.**

**(2) A kötelezettségszegés időpontja, ha a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásával valósul meg, a jogellenes állapot megszűnésének napja.**

Ezen átmeneti szabály különösen akkor kaphat jelentőséget, ha az új Mt. 56. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés állapít meg jogkövetkezményeket, figyelemmel arra, hogy minderre korábban csak kollektív szerződésben volt lehetőség. Ha például július 1-től az előbbiek szerint módosul a munkaszerződés, joghátrányt alkalmazni a munkavállaló júniusi késéseiért nem lehet.

### **34. Eltérő megállapodás**

**57. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

- a) az 52. § (3) bekezdésében,**
- b) az 53. § (3)–(4) bekezdésében,**
- c) az 54. § (1) bekezdésében,**
- d) az 56. § (2)–(5) bekezdésében**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés az 55. § (1) bekezdésében foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től.)*

## **IX. fejezet**

### **A munkaszerződés módosítása**

**58. § A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. (KSZ 0 > MSZ 0)**

#### ***Miként módosítható a munkaszerződés?***

Az 58. §-hoz fűzött Indokolás leszögezi: a munkaszerződés ún. konszenzuális (megállapodásos) jellegéből következik, hogy annak módosítása – amint megkötése – is csak közös megegyezéssel történhet. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkaszerződés tartalmát a felek megállapodással határozzák meg. A szerződés módosítása ennek megfelelően ugyan csak a felek közös megegyezésével, egyező akaratnyilvánításával történhet. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ebből következik, hogy a munkaszerződés módosítása is csak írásban érvényes, de ezen érvénytelenségi okra csak a munkavállaló, s ő is csak a módosítását követő harminc napon belül hivatkozhat. A módosításra a szerződés megkötésére vonatkozó szabályok alkalmazásának előírása ugyanakkor nem jelenti azt, hogy próbaidő kikötésére sor kerülhessen.

A bírói gyakorlat szerint a szerződési szabadsággal összeegyeztethetetlen az az álláspont, amely szerint a felmondás okszerű indokát képezheti, ha az egyik fél által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz a másik fél nem járul hozzá [BH2002. 458.]. Téves az a bírói álláspont, hogy székhelyváltás folytán a munkáltató minden további feltétel nélkül megváltoztathatja az állandó munkahelyre alkalmazott munkavállaló munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyét. A székhelyváltoztatás ugyanis – adott esetben –

oly mértékben sértheti a munkavállaló érdekét, aminek a teljesítése nem várható el a munkavállalótól a munkaszerződés teljesítése nélkül. A perbeli esetben azonban – amikor a munkáltató székhelyének a főváros egyik kerületéből a másikba történt az áthelyezése – a munkavállaló felperes ilyen érdeksérelemre nem hivatkozott. [BH2000. 565.]

Nincs szükség a munkaszerződés módosítására a munkavállaló más szervezeti egységbe történő beosztásánál, ha ez a végzendő munkák jellegét nem változtatja meg [BH1998. 52.]. Ugyanakkor a munkakör megszüntetéséből – ha emiatt a munkaviszonyt nem szüntetik meg, és a munkavállalót más jellegű munkavégzésre utasítják – okszerűen következik a szerződésmódosítás kötelezettsége [BH1994. 454.]. Az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyok esetében a törvény nem tartalmaz rendelkezést vezetői megbízásról, illetve vezetői megbízás visszavonásáról, a munkaszerződés szerinti vezető állás a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkaköre. [EBH2010. 2257.]

A munkaszerződés módosítása – ezen belül a jogviszony időtartamára vonatkozó kikötés megváltoztatása – csak akkor állapítható meg, ha kétséget kizáróan bizonyított a feleknek erre a feltételre vonatkozó egyező akaratnyilvánítása [BH2005. 118.]. Ha a felek a munkaszerződésben megjelölt munkavégzési hely módosításában nem állapodtak meg, a munkavállaló a munkáltató egyoldalú munkaszerződés-módosításnak minősülő utasításának nem köteles eleget tenni [BH2003. 297.]. Ha a munkavállaló írásba foglalás nélkül elfogadja a munkáltató által tartós jelleggel felajánlott másik munkakört és ott hosszabb időn át munkát végez, e munkaköre csak közös megegyezéssel módosítható. [EBH1999. 142.]

Megjegyzem, a módosítás ezen túlmenő, kötelező esete, ha a minimálbér vagy a garantált bérminimum összegének jogszabályban előírt emelkedése folytán ezen összegeknél a munkavállaló munkaszerződésében alacsonyabb összeg szerepel.

**59. § A munkáltató a 127–133. §-ban meghatározott távollét megszűnését követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó. (KSZ +)**

#### *Mikor kötelező a munkaszerződés módosítása?*

Az Mt. 59. §-a kötelezi a munkáltatót arra, hogy a szülési szabadságról, a gyermeke gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról, a közeli hozzátartozó otthoni ápolására biztosított fizetés nélküli szabadságról, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítésről visszatért munkavállaló alaphéretét az időközben bekövetkezett változáshoz igazítsa. A módosítás mértéke elsődlegesen az érintett munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértékétől függ. Ugyanakkor előfordulhat, hogy a kérdéses időszakban a munkáltatónál bércsökkenésre került sor. Tekintettel arra, hogy az Mt. kifejezetten a bérfeljesztés esetére írja elő az alaphéret módosításának kötelezettségét, ellenkező esetben e joghely alapján bércsökkenésre nincs mód.

A bírói gyakorlat szerint a munkáltatót a gyermek gondozása, ápolása céljából biztosított fizetés nélküli szabadság megszűnésekor terheli az új alaphéret megállapításának kötelezett-

sege [EBH2006. 1439.]. A fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónak a munkavállaló alapbérét megfelelően módosítani kell. Ennek során nem a mindenkori havi minimálbért kell az átlagos éves bérfeljesztéssel növelni, hanem az alapbérnek a bérfeljesztés mértékével együtt kell legalább a minimálbér összegét elérnie. [EBH2009. 1984.]

Az 59. § (3) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú rész-munkaidőre módosítani. Az ettől eltérő mértékű rész-munkaidő kikötéséhez a munkáltató hozzájárulása szükséges.

**60. § (1) A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. (KSZ +)**

**(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbérre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. (KSZ +)**

*Mely szabályok vonatkoznak a várandós nők munkaszerződésének módosítására?*

Az Mt. 60. §-a kötelezi a munkáltatót arra, hogy a nőt várandóssága megállapításától gyermeke egy éves koráig a számára állapotának egészségügyi szempontból megfelelő körülmények között foglalkoztassa. Mindennek munkaadói kötelezettsége akkor merül fel, ha munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján a várandós munkavállaló munkakörében nem foglalkoztatható. Ez az adott esetben a munkaszerződés módosítására irányuló munkáltatói ajánlati kötelezettséget is jelent. A felajánlott munkakör elfogadása esetén a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. Nem jár viszont az alapbér abban az esetben, ha a felajánlott munkakört az érintett munkavállaló alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkavégzés alól fel kell menteni a várandós munkavállalót, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. Ha a munkáltató megfelelő munkakört nem tud biztosítani, a munkavállalót a felmentés idejére alapbérre illeti meg, kivéve – amint előbb írtam –, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. Mindezzel az Indokolás szerint az Mt. a munkavállaló együttműködési kötelezettségét rögzíti, és annak megsértését szankcionálja. A munkavállaló a felajánlott munkakör elfogadását ugyanis csak alapos okkal tagadhatja meg (pl. a felajánlott munkakör, az annak ellátásához szükséges munkaidő-beosztás nem felel meg).

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

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

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

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. (KSZ +)

#### *Mely foglalkoztatási lehetőségekről köteles a munkáltató tájékoztatni?*

Az Mt. 61. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségét kiterjeszti a távmunkavégzés lehetőségére is. Amennyiben a munkavállaló ilyen irányú ajánlatot tesz a munkaszerződés módosítására, azt a munkáltató tizenöt napon belül tartozik megvizsgálni, és köteles az ajánlat elfogadása, illetve elutasítása felől a munkavállalót tájékoztatni. A munkáltató mérlegelési körében dönt az ajánlat felől, így ezzel szemben munkaügyi jogvita csak a 285. § (3) bekezdésben foglalt korlátozással kezdeményezhető. Ennek megfelelően a munkavállaló eséllyel akkor indíthat munkaügyi pert – miután a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése a jogvita tárgya –, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

### **35. Eltérő megállapodás**

**62. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés az 58. §-ban foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés az 59–61. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től.)*

## **X. fejezet**

### **A munkaviszony megszűnése és megszüntetése**

#### **36. A munkaviszony megszűnése**

**63. § (1) A munkaviszony megszűnik**

- a) a munkavállaló halálával,**
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,**
- c) a határozott idő lejártával,**
- d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,**
- e) törvényben meghatározott más esetben. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés b) vagy d) pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik. (KSZ +)**

**(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik. (KSZ +)**

**(4) A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.**

### ***36.1. A munkavállaló halála – miként szűnik meg a munkaviszony?***

A munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a halál bekövetkezése napján. Mivel a halál ténye objektív tény, a munkaviszony megszűnésének napja ilyen esetben a munkavállaló halálának napja lesz, függetlenül attól, hogy a munkáltató esetleg csak később szerzett tudomást a halálesetről. A munkavállaló halálának, valamint a halál időpontjának tényét a közokiratnak minősülő halotti anyakönyvi kivonat bizonyítja hitelt érdemlően. Ha a halál bekövetkezésének bizonyítására nem áll rendelkezésre a halotti anyakönyvi kivonat, úgy a halál tényének megállapítását nem peres eljárásban lehet kérni, ehhez azonban bizonyítani kell a bíróság előtt a halál helyét, időpontját, illetve annak tényét is.

#### ***36.1.1. Kérheti-e a munkáltató a holtinak nyilvánítást?***

Ha sem a halál bekövetkeztéről, sem annak idejéről, illetve helyéről nincsenek adatok, az eltűnt személyt bírósági határozattal holtinak lehet nyilvánítani feltéve, hogy az eltűnésétől számítva öt év anélkül telt el, hogy életben léteire utaló bármilyen adat ismeretes volna [Ptk. 23. §]. Ez utóbbi esetben a halál napját a körülmények mérlegelése alapján állapítja meg a bíróság, ha pedig a körülmények mérlegelése sem vezet eredményre, a halál időpontja az eltűnést követő hónap 15. napja lesz [Ptk. 24 §]. A halál tényének megállapítását és a holtinak nyilvánítást többek között az is kérheti, akinek az eltűnt holtinak nyilvánításához jogi érdeke fűződik, így ez a személy akár a munkáltató is lehet. A holtinak nyilvánított személyt a határozatban megjelölt időponttól kezdve az ellenkezője bizonyításáig halottnak kell tekinteni, tehát a jogerős holtinak nyilvánító határozat a halál megdönthető vélelmét állítja fel. Ebből következik, hogy a határozatban rögzített időponttól kezdve szűnik meg maga a munkaviszony is.

#### ***36.1.2. Mit követelhet az örökös a munkáltatótól?***

A munkavállaló halála esetén a munkaviszonyból származó anyagi követeléseket az örökös érvényesítheti. A munkavállaló örökösének azt kell tekintetni, akit a jogerős hagyatékatadó végzés vagy öröklési bizonyítvány annak minősít. Az örökösök egyrészt igényt tarthatnak az elhunyt munkaviszonyból származó olyan követeléseire, mint amilyen az elmaradt munkabér, az egyéb járandóságok, a munkaviszony megszűnésekor esedékes igazolások kiadása, a felmerült vagyoni károk, a szükségesen és indokoltan felmerült költségek, valamint a munkaviszony megszűnéséig ki nem adott rendes szabadság pénzbeli megváltása. Ezen felül az elhunyt munkavállaló tulajdonát képező munkáltatónál lévő vagyontárgyak is az örökösöket illetik meg. Ha a munkavállaló halála a munkaviszonnyal összefüggésben következett be (pl. ha üzemi balesetben halt meg a munkavállaló), úgy az örökösök mindezen túlmenően a munkáltatóval szemben saját jogukon érvényesíthetik a károkozással összefüggésben felmerült káraikat és indokolt költségeiket is (pl. nem vagyoni kár, az eltemetetés költségei). Ugyanakkor nem érvényesíthetőek azok az igények, amelyek a munkavállaló személyéhez kötöttek (pl. a jogellenes munkaviszony-megszűntetés megállapítása iránti per, nem vagyoni kártérítéshez való jog). Más a helyzet, ha az elhunyt még a halála előtt benyújtotta a keresetet, ilyenkor ugyanis az örökösök jog-



utódként beléphetnek a perbe, mivel a munkavállaló az igényt személyesen már érvényesítette.

### **36.1.3. Mít követelhet a munkáltató az örököstől?**

A munkáltató jogosult az elhunytal szemben fennállt vagyoni természetű követeléseit az örökösökkel szemben érvényesíteni. Amennyiben a munkavállaló a munkáltatói felmondás közlését követően a felmondási idő azon része alatt halálozott el, amikor a munkáltató a munkavégzés alól már végleg felmentette, a kifizetett munkabért (beleértve a felmentési időre járó távolléti díjat) az Mt. 70. § (4) bekezdése alapján nem lehet visszakövetelni az örökösöktől.

### **36.2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése – miként szűnik meg a munkaviszony?**

Az Mt. 63. § (1) bekezdésének b) pontja alapján a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével megszűnik a munkaviszony. A természetes személy munkáltató (pl. egyéni vállalkozó) halála nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, ugyanis örökösei a munkaviszonyba jogutódként belépnek, és a munkaviszonyt az általános szabályok szerint szüntethetik meg. Ha a természetes személy elhalálozása esetén sem végintézkedés nem maradt az örökösök után, sem pedig más törvényes örökös nincsen, végső soron az állam lesz a törvényes örökös [Ptk. 599. §. (3)]. Az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásának egyéb megszűnése (pl. egyéni vállalkozói igazolvány visszaadása) sem eredményezheti a munkaviszony automatikus megszűnését. Ebből következik, hogy ilyenkor külön kell intézkedni a munkaviszony megszüntetése iránt (pl. felmondással).

A nem természetes személy munkáltató jogutód nélkül történő megszűnése, a munkaviszony megszűnését eredményezi. Ebben az esetben semmilyen további külön intézkedésre, a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat megtételére nincs szükség. A munkáltató személyében bekövetkező változás nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, mert a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

Az Mt. előírja, hogy a munkavállalónak egyrésztől a munkáltató felmondása esetén irányadó munkavégzés alóli mentesítés idejére (az ún. felmentési időre) járó távolléti díjnak megfelelő összeget kell kifizetni, másrésztől – amennyiben annak feltételei fennállnak – számukra végkielégítés is jár [Mt. 77. § (1) b)]. Amennyiben a munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállaló egyébként sem lenne jogosult munkáerre (pl. keresőképtelen betegként táppénzt kap, fizetés nélküli szabadságon van), nem illeti meg a felmentési időre járó távolléti díj.

### **36.3. A határozott idő lejártá – miként szűnik meg a munkaviszony?**

Az Mt. 63. § (1) bekezdés c) pontja alapján a határozott időre létesített munkaviszony külön intézkedés nélkül megszűnik a munkaszerződésben rögzített határozott idő elteltével. Ha a határozott idő naptárilag került meghatározásra, úgy a munkaviszony a megjelölt naptári napon szűnik meg. Amennyiben a határozott időt nem így határozták meg, hanem a munkajogviszony keretében ellátandó feladatot jelölték meg, vagy a határozott idő kikötését helyettesítés indokolta, a munkaviszony a feladat teljesítésével vagy a helyettesített munkavállaló ismételt munkába állásával szűnik meg. A munkaviszony megszűnését nem érinti, ha a munkavállaló egyébként felmondási tilalom alatt áll (pl. várandós).

### **36.4. A munkáltató gazdasági egységének Mt.-én kívüli átvétele – miként szűnik meg a munkaviszony?**

A 63. § (3) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egység az átadóról az átvevőre átszáll, a munkaviszony azonban megszűnik, ha az átvevő nem az Mt. hatálya alá tartozik (pl. a Kjt. vagy a Kttv. hatálya alá kerül). Amennyiben a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik, a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli. Ennek keretében a munkáltató a munkaviszony megszűnését megelőzően 15 nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról, vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról. A munkavállalót ekkor a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével azonos jogosultságok illetik meg.

### **36.5. Melyek a megszűnés törvény szerinti más esetei?**

Az Mt. 63. § (1) bekezdés e) pontja alapján megszűnik a munkaviszony a törvényben meghatározott más esetben (pl. több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók számra egyre csökken; a közügyektől eltiltott személynek az eltiltás alá eső munkaviszonya az ítélet jogerőre emelkedésével – LB MK. 13. számú állásfoglalás). A foglalkoztatástól eltiltó ítélet nem jelenti a munkaviszony automatikus megszűnését. Az ilyen munkaviszony felszámolásáról a munkáltató köteles intézkedni.

### **Mth. 7. § (1) A munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések az irányadók.**

## **37. A munkaviszony megszüntetése**

### **64. § (1) A munkaviszony megszüntethető**

**a) közös megegyezéssel,**

**b) felmondással,**

**c) azonnali hatályú felmondással. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **37.1. Melyek a munkaviszony megszüntetésének jogcímei?**

A munkaviszony – írásba foglaltan – a következő jogcímeken szüntethető meg:

- a felek közös megegyezésével,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással.

Az. Mt. a korábbi munkaviszony-megszüntetési jogcímekhez képest felmondásként szabályozza a rendes felmondást. Az azonnali hatályú felmondás három megszüntetési jogcímet takar: a próbaidő alatt közölhető, indokolás nélküli megszüntetés lehetőségét, a korábbi rendkívüli felmondást, valamint a határozott idejű munkaviszony munkáltatói, indokolás nélküli megszüntetését – a határozott időből még hátra lévő időre járó, legfeljebb 12 havi összegű távolléti díj kifizetésének kötelezettsége mellett. A munkaviszony megszüntetés módjaira vonatkozó rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

### **37.2. Hogyan szüntessük meg közös megegyezéssel a munkaviszonyt?**

Az Mt. 64. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik. A közös megegyezés tekintetében a törvény semmilyen kifejezett szabályt nem tartalmaz eltekintve attól, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezést is kötelező írásba foglalni. Megjegyzem, a munkáltató szempontjából a közös megegyezéssel történő megszüntetés óhatatlan előnye, hogy – indokolási kötelezettség hiányában – a munkavállaló sikeres perlésének esélyei roppant csekélyek. Nem meglepő, hogy a gyakorlatban a közös megegyezés mögött valamely más jogcímen történő munkaadói megszüntetésre okot adó körülmény húzódik meg (pl. munkavállalói kötelezettségszegés, rossz munkavégzés).

A bírói gyakorlat szerint a közös megegyezés ellenére a munkaviszony nem tekinthető megszüntetnek, ha a felek ezt követő ráutaló magatartása a jogviszony fennállását bizonyítja [BH2011. 206.]. A határozatlan időre létrehozott munkaviszony – ha a munkaviszony az ügyvezetővé választást megelőzően fennállt – az ügyvezetővé választás eredményeképpen a munkakör módosításának kell tekinteni. Az ügyvezetői tisztség megszűnése után a munkaviszony az eredeti munkakörre vonatkozóan tehát ebben az esetben nem szűnik meg. [BH2006. 162.]

A megállapodást mindkét félnek alá kell írnia, de az aláírásoknak nem feltétlenül szükséges ugyanazon az okmányon szerepelniük. Így elfogadható az is, ha a munkavállaló csak a munkáltató példányát, a munkáltató pedig csak a munkavállaló példányát írja alá [Mfv. I. 10 431/1996.]. Az írásba foglalási kötelezettséggel kapcsolatban hozzátésem: ha a munkavállalónak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló nyilatkozatát a munkáltató szóban elfogadta, a felek a szóban kötött közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésnek megfelelően elszámoltak, s a munkaviszonyt felszámolták, vagyis a kötelező alakosság nélkül a felek kifejezett szándéka szerint jártak el a munkaviszony megszüntetésénél, a megfelelő alakszerűség hiányában a munkaviszony a felek által megjelölt napon és módon megszűnt. Ez utólag nem tekinthető jogellenesnek. [EBH 1999.42., BH 1995.680.]

#### **37.2.1. Mít tartalmazhat a megállapodás?**

A megállapodás tartalmára az Mt. nem tartalmaz tételes szabályt, abban a felek bármiről rendelkezhetnek. A bírói gyakorlat szerint munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak [BH2002. 202.]. A megállapodás lehet azonnali hatályú, de szólhat egy jövőbeli időpontra is. A munkaviszony közös megegyezéssel való megszűnése időpontjában a feleknek kell megállapodniuk. [BH 1993.469.]

A megállapodás jogszállal nem lehet ellentétes, semmis az a nyilatkozat, amely szerint a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a munkáltató a munkabéréből az esetleges károkat kártérítési határozat nélkül levonja [BH2001. 296.]. A felek megállapodhatnak felmondási időben, felmentési időben, végkielégítésben, valamint a munkavállalót megillető egyéb juttatásban is. A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodásban a felek előírhatják a rendes felmondás szabályainak (teljes vagy részbeni) alkalmazását is. [EBH 2005.1338.]

### **37.2.2. A látszat csal – mikor nem közös megegyezés folytán szűnik meg a munkaviszony?**

A bírói gyakorlat alapján, ha a munkáltató felmondást közöl, a munkaviszony annak alapján szűnik meg abban az esetben is, ha a felek megállapodással rendezik a megszüntetés kapcsán a munkavállalót megillető járandóságokat. Ekkor a munkajogviszony megszüntetésének jogcíme változatlanul a felmondás és nem válik annak jogalapjává a felek kiegészítő megállapodása folytán létrejött közös megegyezés. A megállapodásban foglaltak azonban kötelezik a feleket [BH 1999.144.]. A munkavállaló azonnali hatályú felmondásakor a munkaviszony megszüntetése valamennyi esetére előírt kötelezettségek teljesítése (pl. munkakör átadása, járandóságok megfizetése) nem ad alapot a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének megállapítására [BH2006. 66.]. A munkavállaló által indokolás nélkül közölt – nem a próbaidőhöz kapcsolódó – azonnali hatályú felmondás érvénytelen. Ugyanakkor, ha a munkáltató ennek ellenére a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése iránt intézkedett, a felek munkaviszonyát – az akarat elhatározásuk tartalma szerint közös megegyezéssel kell megszüntetnek tekinteni. [BH1994. 512.]

### **37.2.3. Mit jelent az ajánlati kötöttség**

A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés esetén alkalmazni kell az ajánlati kötöttség polgári jogi szabályait. Aki a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére ajánlatot tesz, ajánlatához kötve marad, kivéve, ha kötöttségét az ajánlat megtételekor kizárta [Ptk. 211. § (1)]. Az ajánlati kötöttség fennállása alatt a munkaviszony megszüntetését kezdeményező fél ajánlatától nem szabadulhat, azaz, ha az ajánlati kötöttség ideje alatt a másik fél hozzájárul a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséhez, a kezdeményező fél az elfogadó nyilatkozat átvételét nem tagadhatja meg. Abban az esetben azonban, ha letelt az ajánlati kötöttség időtartama, a kezdeményező fél szabadul az ajánlatától és a másik fél hozzájáruló nyilatkozatát nem köteles elfogadni.

Amint az ítélezési gyakorlat megállapítja: a közös megállapodást célzó nyilatkozat visszavonására is az ajánlati kötöttségre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni és ennek figyelembevételével kell elbírálni, hogy a nyilatkozat elfogadása alapján létrejött-e a felek között megállapodás vagy azt megelőzően visszavonta ajánlatát a fél [EBH 2000.258.]. A munkáltató nem a jogszabálynak megfelelően jár el, ha a munkavállaló ajánlatot elfogadó nyilatkozatát – ajánlati kötöttsége ellenére – nem veszi át. Ilyenkor a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére vonatkozó megállapodás a munkavállaló elfogadó nyilatkozata folytán létrejön, a munkavállaló munkaviszonya e jogcímen szűnik meg. [EBH 2001.463.]

### **37.3. Melyek az indokolási kötelezettséggel kapcsolatos tartalmi elvárások?**

Az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Az Mt. alapján nem csak a munkáltató köteles felmondását és azonnali hatályú felmondását megindokolni. E utóbbi jognyilatkozaton túl a munkavállaló is köteles felmondását megindokolni, ha

- a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna, vagy
- a határozott idejű munkaviszony megszüntetése esetén.

Amennyiben az indokolás kötelező, de az mégis elmarad, továbbá ha az indokolás a vele szemben támasztott, a 64. § (2) bekezdésében foglalt követelményeknek nem felel meg, a munkaviszony megszüntetése jogellenes lesz.

### ***37.3.1. Mít jelent az indokolás világosságának követelménye?***

A munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat okaként közöltekől megállapítható kell, hogy legyen: miért nem tartható fenn a továbbiakban – figyelemmel az Mt.-ben megfogalmazott kritériumokra is – a munkaviszony. Világos például azon indokolás, amelyben a munkáltató pontosan leírja, hogy a munkavállalót egymást rövid időközönként követő három alkalommal a munkaidő alatt italos állapotban találták, de világos a pusztán azt rögzítő indokolás is, hogy a munkavállaló a munkaidő alatt rendszeresen italozott. Az indokolás világos, ha a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat indokát összefoglaló módon jelöli meg. Elegendő annak előadása a felmondás indokolásában, hogy például az anyagkönyvelő rendszeresen elemi számítási hibákat követ el. Nem feltétlenül szükséges ugyanakkor azoknak az eseteknek a tételes ismertetése, hogy pontosan melyek voltak azok, mikor, illetve milyen körülmények között fordultak elő. [LB MK. 95. számú állásfoglalás, II. pont]

### ***37.3.2. Mít jelent az indokolás valóságának követelménye?***

A munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat indoka abban az esetben valós, ha az abban megjelölt indokok, tények megfelelnek a valóságnak, az igazságnak, és az Mt. által előírt indokolási kötelezettség tartalmi elvárásainak. A bírói gyakorlat szerint már egyetlenegy ok bizonyítottága is megalapozhatja a felmondás jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn, és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. [BH 2003. 211]

### ***37.3.3. Mít jelent az indokolás okszerűségének követelménye?***

Az ok valósága mellett bizonyítani kell: az indok okszerű is. A felmondás indokolásának komolynak és meggyőzőnek kell lennie [LB MK 95. I. a) pont]. Ha az ok igaz, ugyanakkor abból okszerűen nem következik, hogy a munkavállaló munkaviszonyára a továbbiakban nincs szükség, a felmondás jogellenes. A valósága ellenére sem helytálló a munkáltató felmondásának azon indokolása, miszerint a munkavállaló a megelőző évben többször beteg volt. Ebből ugyanis nem következik, hogy a már egészséges, munkaképes és feladatait kifogástalanul ellátó munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincsen szükség. Nem fogadható el azon indokolás sem, miszerint a huzamos ideje munkaviszonyban álló munkavállaló egy esetben késve érkezett a munkakezdésre. Ez ugyanis elszigetelten bármelyik munkavállalóval előfordulhat, és a mulasztás jellegére tekintettel a felmondásra okszerűen nem adhat alapot. [MK 95. I. a)]

**Mth. 7. § (2) A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók.**

**(3) Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása**

**a) rendes felmondást említ, azon felmondást,**

**b) rendkívüli felmondást említ, azon az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondást kell érteni.**

Ha például a munkáltató rendes felmondással élt legkésőbb június 30-ig, a felmondási idő alatt a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés tartamára még átlagkereset jár, és ugyancsak átlagkeresetben kell számítani a végkielégítést. Megjegyzem, hogy az átlagkereset intézménye az új Mt. életbelépésével megszűnik, július 1-jét követően – 2012. december 31-ig még az Mt. 151/A § szabályai szerinti – távolléti díjjal számítandók az említett juttatások. A példaként említett rendes felmondás esetében ugyancsak az Mt. 100. §-a alapján dönt a bíróság a munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeiről, ha a munkavállaló keresetével megtámadja e jognyilatkozatot – hiszen az idézett átmeneti rendelkezés szerint a jognyilatkozat jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

Az Mth. 7. § (3) bekezdés háttérében az a változás áll, mely szerint a rendes felmondás az új Mt.-vel – jelző nélküli – felmondássá változik, a rendkívüli felmondás helyébe – azonos tartalommal – az azonnali hatályú felmondás lép. Megjegyzem, hogy az azonnali hatályú felmondás ezen túlmenően még két másik megszüntetési jogcímet is magában foglal. Az új Mt. 79. §-a szerint azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti

- a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

Utóbbi esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

### **38. A felmondás**

**65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. (KSZ + 0; MSZ 0)**

(2) A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. **(KSZ + 0; MSZ 0)**

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130.

§),

d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. **(KSZ + 0; MSZ 0)**

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó. **(KSZ + 0; MSZ 0)**

(5) A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. **(KSZ + 0; MSZ 0)**

(6) A (3) bekezdés c) pontban meghatározott védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi. **(KSZ + 0; MSZ 0)**

### **38.1. Mit kell tudnunk általában a felmondásról?**

Az Mt. 65. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felmondás olyan írásbeli nyilatkozat, mely annak közlésével hatályosul, ugyanakkor a munkaviszonyt jövőbeli hatállyal, a felmondási letétével szünteti meg. A munkáltató a felmondást egyoldalúan nem vonhatja vissza, hanem csak a munkavállaló hozzájárulásával. A bírói gyakorlat szerint a később közölt újabb felmondáshoz joghatás nem fűződhet, miután a munkaviszonyt csak egy ízben lehet rendes felmondással jogszerűen megszüntetni. [BH2003. 168.]

### **38.2. Melyek a felmondási tilalmak?**

A felek megállapodása esetén legfeljebb a munkaviszony létesítésétől számított egy évig a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg [Mt. 65. § (1)]. Ezen túlmenően – már nem megállapodástól függően, hanem a törvény erejénél fogva – a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap

tartama alatt.

A 65. § (6) bekezdés szerint abban az esetben, ha a gyermek gondozása céljából biztosított fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a védelem az anyát illeti meg. A bírói gyakorlat alapján, ha a munkáltató a felmondási védelemben ütköző módon közli a felmondását, az jogellenesnek minősül. A felmondási tilalom a gyermek ápolására, gondozására kapott fizetés nélküli szabadság időtartamára áll fenn. A később kezdődő felmondási idő már nem tartozik a tilalmi időszakhoz [BH2009. 122.]. A felmondás közzéskor a terhességre tekintettel fennálló felmondási tilalom objektív jellegű. [BH2004. 521.]

### **38.3. Melyik időpont az irányadó a tilalom fennállása tekintetében?**

A védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. A védelem fennállására a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Csoportos létszámcsökkenés esetén a védelem alkalmazása szempontjából azon időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatja. [65. § (4)–(5)]

**Mth. 7. § (4) Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett, az Mt. 65. § (3) bekezdés e) pontja szerinti kezelés alatt álló munkavállalót a védelem a kezelés tartamára, de legfeljebb 2012. december 31. napjáig illeti meg.**

Az új Mt. hatálybalépése, július 1-je előtt megkezdett, az Mt. 65. § (3) bekezdés e) pontja szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés alatt álló munkavállalót a védelem a kezelés tartamára, de legfeljebb 2012. december 31. napjáig illeti meg [Mth. 7. § (4)].

E rendelkezés azért fontos, mert az új Mt. szerint a nőket az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés megkezdésétől számított legfeljebb hat hónapig illeti meg a felmondási védelem, az átmeneti szabály ugyanakkor – hacsak meg nem fogan a magzat – 2012. végéig meghosszabbítja a felmondási tilalomra jogosító időszakot. Amennyiben december 31-e előtt sikerre vezet az eljárás, már a várandósság címén illeti meg a munkavállalót a felmondási tilalom.

**66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni. (KSZ + 0; MSZ 0)**

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. (KSZ + 0; MSZ 0)

(3) Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául. (KSZ + 0; MSZ 0)

(4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg. (KSZ + 0; MSZ 0)

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. (KSZ + 0; MSZ 0)

(6) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)–(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe. (KSZ + 0; MSZ 0)

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. (KSZ + 0; MSZ 0)

(8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy

c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetlenné válik. (KSZ + 0; MSZ 0)

(9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. (KSZ + 0; MSZ 0)

#### **38.4. Mivel indokolhatja felmondását a munkáltató?**

Az Mt. nem határoz meg konkrét okokat, összefoglalva jelöli meg a felmondás lehetséges okait. A 66. § (2) bekezdése alapján az csak a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, illetőleg a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Nem minősül ilyennek a munkakörre szóló pályázat kiírása, különben a munkáltató



önmagát mentesíthetné a munkaviszony felmondásához szükséges objektív ok igazolása alól [BH2000. 465.]. E kereteken belül a munkáltató bármely konkrét okra hivatkozhat, amely egyébként valós és okszerű indokál szolgál a munkaviszony megszüntetéséhez. Miután a munkaviszonyt a munkáltató szünteti meg, a felmondás indokának valósága és okszerűsége tekintetében a bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli. A munkáltatói felmondást, ha annak indokai egyébként mindenben megfelelnek a törvényben foglaltaknak, nem lehet méltányosság alapján sem hatálytalanítani.

A következőkben a bírói gyakorlat segítségével áttekintjük, mikor volt jogszerű, és mely esetben jogellenes a 66. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására, képességére, illetőleg a munkáltató működésére alapított felmondás.

#### **38.4.1. Miként alapozhatja meg a munkavállaló magatartása a felmondást?**

Ha a kollektív szerződés meghatározott magatartások tanúsítása esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba, ez nem zárja ki, hogy a munkáltató – amennyiben a rendes felmondás előfeltételei fennállnak – a hátrányos jogkövetkezmény helyett rendes felmondással szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát. [BH2000. 31.]

Amennyiben a munkavállaló rendszeresen vagy ismételten jelentős mértékben elkésik, igazolatlanul távol marad, a munkaidő lejárta előtt rendszeresen jóval korábban abbahagyja a munkavégzést, magatartása felmondást vonhat maga után. Ugyanígy megalapozhatja a felmondást az is, ha munkaidő alatt alkoholt fogyaszt, vagy ittasan érkezik a munkahelyére [BH 1986. 384]. A közforgalmú közlekedésben a jármű vezetésének kellő indok hiányában történő átengedése más személynek okszerű indoka a munkaviszony megszüntetésének [BH1999. 423.]. A külföldre szakmai kiképzés céljából kiküldött munkavállaló a szerződésnek megfelelően köteles a kiképzése során a munkahelyén kívül is az elvárásoknak megfelelő magatartást tanúsítani, és általában igazodni az adott ország szokásaihoz és magatartási normáihoz. E kötelezettségének megszegése esetén nem támadhatja sikerrel a munkáltatónak a hazarendelésére és a munkaviszonya felmondással történő megszüntetésére tett intézkedését [BH1995. 320.]. A munkavállaló köteles teljesíteni a munkáltató jogszerű utasításait, ezért ha megfelelő indok nélkül nem tesz azoknak eleget, vele szemben alkalmazható a felmondás. [BH 1996. 286]

Ha a munkavállaló lényeges munkavállalói kötelezettségét figyelmen kívül hagyva folyamatosan a munkáltatója helytelen megítélésére alkalmas módon járt el, ez az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, és a felmondást megalapozza [BH2009. 255.]. A vezetői tekintélyt csorbító, az együttműködési kötelezettséget sértő és a munkahelyi légkört zavaró magatartás alkalmas a vezetővel szembeni bizalom megrendítésére, amely a felmondás okszerű indokál szolgál. [EBH2007. 1723.]

A munkáltató felmondással élhet, ha a raktáros munkakörben dolgozó, a raktári készletért munkaköre szerint felelős munkavállaló elzárkózik a leltárfelelősségi megállapodást megkötésétől [BH 2003. 893]. Az a körülmény azonban, hogy a munkavállaló a munkáltató által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz nem járul hozzá, a szerződési szabadsággal összeegyeztethetetlen, ezért nem szolgálhat a felmondás okszerű indokál [BH 2002. 458]. Ha viszont a munkavállaló a meglévő keretek között objektív okokból nem foglalkoztatható tovább, és a munkáltató munkaszerződés-módosításra irányuló ajánlata a

munkaviszony fenntartását célozta, s azt a munkavállaló nem fogadta el, a felmondás megállhat. Ezt a körülményt azonban abban fel kell tüntetni. [EBH 2002. 687]

Ha a munkáltató etikai kódexe a társaság hírnevének megőrzése érdekében előírja, hogy a munkavállalóknak tartózkodniuk kell az összeférhetlenség látszatát nyújtó helyzetektől, illetve a személyes előnyök elfogadásától, és a munkavállaló saját házastársával azáltal kerül utalványozási kapcsolatba, hogy saját és házastársa tulajdonában lévő kft. részére nagyobb összegű (több mint félmillió forintos) számlát állít ki, alkalmazható a felmondás [EBH 2004. 1055]. Bizalomvesztéssel indokolt felmondás megfelel a törvénynek, ha a munkáltató a munkahelyi vezetőként foglalkoztatottnak a nála lévő egyedi eszközzel kapcsolatos közömbösségére hivatkozik. [BH2004. 484.]

#### ***38.4.2. Miként alapozhatja meg a munkavállaló képességeivel kapcsolatos probléma a felmondást?***

A munkaköri alkalmasságba meghatározott magatartásbeli követelmények is beletartozhatnak (pl. az együttműködés kötelezettsége), így a gyakorlatban találhatunk „átfedést” a munkavállaló magatartására, illetőleg képességeire alapított felmondás között. Jogszerű a munkáltató felmondása, ha a munkavállaló fegyelmezetlen és nem minőségi munkájára, a munkatársakkal való együttműködés hiányára, nem megfelelő munkateljesítményére és emiatti figyelmeztetésekre hivatkozott, és ezek igazolást nyertek [BH2008. 340.]. Ha viszonylag hosszabb ideig nem merült fel adat a munkavállaló nem megfelelő munkavégzésére, az elvárt eredmény hiányára alapított felmondás nem jogszerű. [BH2008. 344.]

Az alkalmatlanságnak objektív és bizonyítható tényeken kell alapulnia, nem pedig szubjektív véleményen. Ezen felül nem általánosságban, hanem mindig konkrétan, az adott munkáltató és az adott munkakör figyelembevételével kell állást foglalni az alkalmatlanságról. Néhány késedelmes adatrögzítés esetén nem állapítható meg a szakmai alkalmatlanság, hiszen az alkalmatlansági okként megjelölt kötelezettségzegéseket súlyuk és gyakoriságuk figyelembevételével kell értékelni. [BH 2004. 158]

#### ***38.4.3. Miként alapozhatja meg a munkáltató működésével összefüggő körülmény a felmondást?***

A munkáltató személyében bekövetkező változás önmagában nem szolgálhat a munkaviszony felmondással történő megszüntetésének indokául. Ha a munkáltatónak a szakszervezetekkel kötött megállapodása alapján a létrehozott korlátolt felelősségű társaság nem tekintethető a munkáltató jogutódjának, a munkáltató jogszerűen mondhatta fel egyes munkavállalói munkaviszonyát [BH2001. 192.]. A bíróság nem vizsgálhatja felül a munkáltató működésével összefüggő ok gazdasági indokoltságát, valamint célszerűségét. Annak elhatározása olyan, a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdés, amely a munkaügyi jogvita keretein kívül esik, annak eldöntésébe nem avatkozhat bele a bíróság [BH 2002. 374]. Eppen ezért a munkavállaló nem hivatkozhat sikerrel arra, hogy a felmondás alapjául szolgáló intézkedés célszerűtlen vagy éppen gazdaságtalan volt [BH 2001. 341]. A felmondás jogszerűségét az sem befolyásolja, ha később az mégsem bizonyult helytálló döntésnek, mivel az átszervezés folytán a tevékenységet átvevő szerződő féllel problémák merültek fel. [BH 1995. 609]

Ha a munkáltató költségtakarékosságból az átszervezést követően a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatokat, vagy azok túlnyomó részét egyéni vállalkozóval kötött megbízási szerződés, vagy külső cégek igénybevétele segítségével végezteti el, mindez önmagában

nem befolyásolja a felmondás jogszerűségét, mivel a munkáltatónak azon a döntése, hogy egyes feladatainak ellátására milyen jogviszonyokat létesít, ugyanúgy a gazdálkodása körébe tartozó olyan kérdés, amelynek célszerűsége szintén nem vizsgálható a bíróság által [BH 2001. 38]. A bíróság azt sem vizsgálhatja, hogy a munkáltató miért pont az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, s miért nem valamely azonos munkakört betöltő másik dolgozót [BH 1993. 329]. Ugyanakkor az adott munkahely átszervezése tényének vitatása esetén a munkaügyi bíróság köteles a tényállást a legkörülményesebben megállapítani, különösen, ha arra merülnek fel adatok, hogy a dolgozó munkaviszonyának felmondása – közérdekű bejelentés miatt – a joggal való visszaéléssel is történhetett. [BH1992. 555.]

**Az átszervezés** – fogalma túlterjeszkedik a szervezeti felépítést érintő változtatásokon, mivel magában foglalhatja a meglévő munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is [BH 1998.508]. Ugyanakkor, ha az átszervezés során vagy azt követően a felmondással érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű munkavállalót alkalmaztak, a bíróságnak különös gonddal fogja vizsgálni a felmondás indokának valós voltát, ilyenkor ugyanis nem az a döntő, hogy az elbocsátott munkavállaló munkaköre megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem azt hogy az új munkakör vajon nem felel-e meg az elbocsátott munkavállaló korábbi munkakörének [BH 2001. 38]. Ha a munkáltató a felmondás indokát egy folyamat részeként jelöli meg, nem szükséges a folyamat befejezettsége a felmondás jogszerűségének megállapításához. Ha az átszervezés bizonyítottan megtörtént, és a munkavállaló munkakörének megszüntetésére is sor került, az a felmondás jogszerű indokának minősül függetlenül attól, hogy e döntés alapján a szervezeti változásokat mikor foglalták írásba [BH 2004. 432]. Az átszervezésre alapított felmondás akkor helytálló, ha az átszervezés a munkavállaló szerződéses, vagy attól eltérő tényleges munkakörére kihat. Ez fennáll, ha a csoportvezető eddigi beosztottait más vette át, és az ő munkaköre megszűnt [BH2008. 163.]. A munkakör átalakulásával is összefüggő munkáltatói felmondás jogszerűsége vizsgálatánál a tényállás alapján meg kell állapítani, hogy a munkavállaló korábbi munkakörének csupán az elnevezése, vagy pedig érdemben a tartalma változott-e meg [BH2008. 28.]. Ha a felmondást – gazdálkodási nehézségekkel összefüggő – munkakör megszüntetésével indokolják, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az érintett munkavállaló munkahelyére és munkakörére a felmondás indoka kihatott [BH2006. 197.]. A felmondás jogszerűségét nem érinti, és nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak, ha a munkáltató a feladatát költségtakarékosságból nem munkaviszony, hanem más jogviszony keretében kívánja ellátni [BH2002. 113.]. A munkaviszony felmondásának okoszerű indokául szolgál, ha a munkáltató a működésével összefüggő okból a teljesítménybér bevezetéséről dönt, és ennek következtében – a munkavállaló munkaszerződés-módosításhoz való hozzájárulása hiányában – a munkaszerződésnek megfelelő (időbéres) foglalkoztatásra a továbbiakban nincs lehetőség az adott munkahelyen. [EBH2002. 687.]

**A létszámcsoökkentés** – fogalmi körébe nemcsak az alkalmazottak számának csökkentése vagy egyes munkakörök megszűnése tartozik bele. Ennek háttérben állhat olyan piacvesztés vagy a megrendelések számának csökkenése is, amelynek következtében az azonos feladatokat betöltő munkavállalók közül többek feladatai megszűnnek [BH 2005. 190]. Ugyanakkor a felmondásban csupán a létszámcsoökkentésre hivatkozás nem elégséges, az indokolásnak tartalmaznia kell a létszámleépítés okát. Ha a munkáltató az elbocsátott munkavállaló munkaköri feladatait egy már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalja, azok ellátására pedig nem alkalmaz új munkavállalót, a felmondás jogszerű, miután a munkáltató a munkavállalók munkakörét vonja össze. [BH 2002. 114]

Amennyiben a munkavállaló munkaköre úgy szűnik meg, hogy azt korábban is foglalkoztatott három másik munkavállaló között felosztották, ez a felmondás jogszerű okának minősül [BH2010. 308.]. A létszámcsökkentésen alapuló átszervezés indokának valóságát nem érinti, ha a munkáltató korábban is foglalkoztatott munkavállalója útján gondoskodik egyes tevékenységek ellátásáról és a másik munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg [BH2009. 158.]. A felmondási okként megjelölt létszámcsökkentés indoka nem valós, ha a megelőző munkaviszony megszüntetés a perbelinél lényegesen korábban történt, és semmilyen más körülmény sem igazolja a létszámcsökkentést jellemző folyamat megvalósulását [BH2008. 197.]. A munkáltató egészét érintő szervezeti átalakítás, illetve létszámcsökkentés – a munkavállaló átszervezés előtti tényleges munkavégzési helyétől függetlenül – a felmondás jogszerű indokának minősül [BH2007. 309.]. A létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat [BH2007. 135.]. A létszámcsökkentés tényét nem érinti az a körülmény, hogy a feladatok növekedése esetén azok ellátásába a munkáltató esetenként más munkavállalókat is bevon. [BH1999. 135.]

**A minőségi csere** – a munkáltató meglévő munkavállalója helyett egy magasabb végzettségű, képzettségű, nagyobb gyakorlattal, szakmai tapasztalattal, jobb nyelvismerettel rendelkező másik munkavállalót alkalmaz – ezáltal emelve a munkavégzés színvonalát. Az ehhez kapcsolódó szempontok meghatározása – a munkakör betöltéséhez kapcsolódó jogszabályi előírásokon túlmenően – a munkáltató gazdálkodásával és vezetésével összefüggő kérdés. Így a munkáltató szabadon dönthet arról, hogy mit jelent számára az érintett munkakör magasabb színvonalú ellátása [EBH 2003. 968]. A munkakörök összevetésénél a végzendő munkák jellegét és a beosztási szintet kell vizsgálni a minőségi cserére alapított felmondás esetén. [BH2003. 87.]

Önmagában az, hogy a munkavállaló a meglévő képzettsége birtokában kifogás nélkül ellátta a munkakörét, és nem merült fel a munkavégzésével semmi probléma, még nem zárja ki a minőségi cserének a jogszerűségét. A bíróság nem bírálhatja felül a munkáltatót akkor sem, ha egy alacsonyabb szakképzettséggel, kevesebb gyakorlattal, de lényegesen jobb nyelvismerettel rendelkező munkavállalót alkalmaz egy adott munkakörben dolgozó munkavállaló helyett, s ezért szünteti meg a munkaviszonyt felmondással. A munkaügyi jogvita keretein kívül esik ugyanis annak megítélése, hogy a munkáltató számára miért fontosabb a nyelvtudás, mint a szakismeret, hiszen ez célszerűségi, illetve munkaszervezési kérdés [EBH 2003. 968]. Önmagában nem minősülhet minőségi cserének a hosszabb ideig távol lévő munkavállaló munkakörének olyan más munkavállalóval való betöltése, aki csak a munkavállalóval azonos iskolai végzettséggel és szakmai ismeretekkel rendelkezik, és a munkáltató az adott munkaterületen – annak átszervezése során – nem alkalmazott kvalifikáltabb munkavállalókat. [BH2001. 86.]

### **38.5. Milyen védelmet biztosít a védett kor?**

A 66. § (4) bekezdése szerint a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatar betöltését megelőző öt éven belül (a védett kor) a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg. Az idézett törvényhely az azonnali hatályú felmondásra vonatzik, mely szerint e megszüntetési lehetőséggel a munkáltató akkor éhet, ha a munkavállaló a

munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ebből következően például az enyhébb kötelezettségsegszágések esetén a munkavállaló „elmozdíthatatlanná” válhat. Legalábbis a munkáltató felmondással nem élhet...

A 66. § (5) bekezdése alapján a védett korban lévő munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével (pl. egészségügyi és szakmai alkalmatlanság, a munkavállaló a munkáltató által előírt szakmai jellegű vizsgákat nem tudja letenni), vagy a munkáltató működésével összefüggő okból (pl. a telephely bezárás, munkakörök összevonása) akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkavégzési helyén

- nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör
- vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Hangsúlyozandó: a munkakör felajánlási kötelezettség csak arra a helyre vonatkozik, amely a munkavállaló munkahelyének tekintendő az Mt. alapján. Kérdéses, e szabály mennyiben védi a védett kort, ha például a munkáltató a fővárosban – ahol a munkavállaló munkahelye is van – több telephellyel rendelkezik, ezeken mégsem kell megvizsgálni: van-e megfelelő üres állás?!

### ***38.6. Miként védi az Mt. a fizetés nélküli szabadságát gyermeke hároméves kora előtt megszüntető szülőit?***

A 66. § (6) bekezdése alapján a védett korban lévő munkavállalóra irányadó felmondási korlátozás betartása mellett mondhatja fel az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyát a gyermek hároméves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [Mt. 128. §] nem vesz igénybe.

### ***38.7. Milyen védelem jár a rehabilitációs ellátásban vagy járadékban részesülőknek?***

A 66. § (7) bekezdése szerint a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.<sup>6</sup>

### ***38.8. Milyen feltételekkel mondhatja fel a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt?***

A 66. § (8) bekezdése az Mt.-ben tételesen megállapított indok fennállása esetén lehetővé teszi a munkáltatónak a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetését. A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

<sup>6</sup> A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény rendelkezik a rehabilitációs ellátásokról, melyet megváltozott munkaképességű személynek állapíthatnak meg a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján.

- a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

### **38.9. Mely munkavállaló esetében nem kell indokolni a felmondást?**

A 66. § (9) bekezdése alapján a munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül (lásd részletesen a Mt. 294. § (1) g)-t). Határozott idejű munkaviszony felmondása esetén a munkavállaló nyugdíjasnak minősülése nem mentesíti a munkáltatót az indokolási kötelezettség alól. A munkáltató akkor mentesül az indokolási kötelezettség alól, ha a munkavállaló legkésőbb a felmondás közlésekor nyugdíjasnak minősül.

**67. § (1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni. (KSZ + 0; MSZ 0)**

**(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. (KSZ + 0; MSZ 0)**

### **38.10. Melyek a munkavállalói felmondás szabályai?**

A 67. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni. A határozott idejű munkaviszonyát a munkavállaló csak indokolási kötelezettség mellett szüntetheti meg [67. § (2)]. A felmondás indoka csak olyan súlyos ok lehet, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy a munkavállalóra aránytalan sérelemmel járna. Az Indokolás szerint idesorolhatjuk azt az esetet, mely szerint a munkáltató működését a korábbi tényleges munkavégzési helyhez képest jelentősen megváltoztatja, idetartozik a családi körülmények olyan alapvető változása, amely szintén aránytalanul sérelmessé tenné a munkavállalónak munkaviszonya további fenntartását.

## **39. A felmondási idő**

**68. § (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. (KSZ +)**

**(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:**

**a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,**

**b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,**

**c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság. (KSZ +)**

**(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak. (KSZ +)**

### **39.1. Mikor kezdődik a felmondási idő?**

Az Mt. 68. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. Ennek megfelelően nem kizárt, hogy a felmondási idő csak a közlést követően hosszabb időtartam elteltével kezdődik. Az Mt. 68. § (2) bekezdésének különös védelmi szabálya szerinti a következőkben felsorolt időszakok alatt közölhető a munkáltatói felmondás, ugyanakkor a felmondási idő legkorábban

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

lejártát követő napon kezdődik.

A felmondás közlésekor fennálló keresőképtelen állapot esetén – a táppénzben részesülésre tekintet nélkül – a felmondási idő kezdete a fentiek szerint alakul. Ha a munkavállaló nem tudja bizonyítani, hogy a felmondás közlésekor nem volt munkára képes állapotban, a keresőképtelensége – annak visszamenőleges megállapítása ellenére – nem eredményezi a felmondási idő kezdetének a 68. § (2) bekezdés szerinti megállapíthatóságát. A felmondási idő alatt bekövetkezett keresőképtelenség időtartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg, ez a körülmény a munkaviszony megszűnésének időpontját nem érinti.

A 68. § (3) bekezdésének a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó különös szabálya szerint a fenti szabályokat abban az esetben kell alkalmazni, ha azok a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói döntésről adott tájékoztatás időpontjában állnak fenn. A tájékoztatást a munkáltató a felmondás és az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően 30 nappal köteles a munkavállalónak megadni.

#### **69. § (1) A felmondási idő harminc nap. (KSZ +)**

**(2) 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 nappal**

**meghosszabbodik. (KSZ +)**

**(3) A felek az (1)–(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak. (KSZ +)**

**(4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni. (KSZ +)**

**(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. (KSZ +)**

### **39.2. Milyen hosszú a felmondási idő?**

A 69. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő mind a munkavállaló mind a munkáltató rendes felmondása esetén legalább 30 nap. Ettől eltérően, a felmondási idő tartama csak munkáltatói felmondás esetén nő az Mt. alapján munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő arányában [Mt. 69. § (2)]. A felmondási idő maximuma kollektív szerződés vagy munkaszerződés rendelkezése esetén hat hónap lehet – egyébként attól függetlenül, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló élt-e a felmondással. A 69. § (5) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat.

A felmondási időre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

- a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó

tartamát.

**Mth. 7. § (6) Az Mt. 69. § (3) bekezdését az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni.**

Az új Mt. szerint – szemben a jelenlegi egyéves felsőhatárral – a felek legfeljebb hat havi felmondási időben állapodhatnak meg [Mt. 69. § (3)]. E rendelkezést az új Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni [Mt. 7. § (6)]. Azaz a június 30-ig megkötött munkaszerződés esetén még július 1-je, az új Mt. hatálybalépése után is kiköthető hat hónapot meghaladó felmondási idő – legfeljebb egyéves időtartamban.

**70. § (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.**

**(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni.**

**(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.**

**(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.**

### **39.3. Mely esetben mentesítendő munkavégzési kötelezettsége alól a munkavállaló?**

A 70. § (1) bekezdése szerint a munkáltató, amennyiben a munkavállaló munkaviszonyát felmondással szünteti meg, köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. A munkáltatónak ugyanakkor lehetősége van arra, hogy a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabban, esetleg a teljes felmondási időre felmentse a munkavégzés alól. A felmentési idő számításánál a töredék napot a munkavállaló javára egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságá-



nak megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni [70. § (2)]. A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény (pl. keresőképtelen betegség) a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be. A felmondást nem teszi jogellenessé, ha a munkáltató a munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjat a munkavállalónak késedelmesen fizeti meg. [LB MK 78. számú állásfoglalás]

Munkavállalói felmondás esetén a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése alapján a munkavállalót mentesítheti a munkavégzés alól.

#### **40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok**

**71. § (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint**

**a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,**

**b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,**

**c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló**

munkaviszonyát kívánja – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra – harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni. (KSZ +)

(2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani. (KSZ +)

(3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát. (KSZ +)

(4) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat a tengerjáró hajók legénységére nem kell alkalmazni. (KSZ +)

##### ***40.1. Melyek a csoportos létszámcsökkentés létszámfeltételei?***

A 71. § (1) bekezdése alapján a csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni, ha a munkáltató – működésével összefüggő okból – 30 napos időszakon belül a létszámleépítésről szóló döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszámhoz (a statisztikai állományi létszám számítása tekintetében lásd a 3/2010. (IV.2.) KSH közleményt) viszonyítva

- 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén: legalább 10,
- 100, vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén: legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- 300, vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén: legalább 30

munkavállaló munkaviszonyát kívánja 30 napon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni. A 30 napos időszak számítására vonatkozó szabályokat a 73. § (3) be-

kezdés tartalmazza. Az Mt. alapján 20 fő foglalkoztatotti létszám alatt a törvény csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait nem kell alkalmazni.

A 71. § (1) bekezdése szerint a csoportos létszámcsökkentés megítélésénél azon munkaviszonyokat kell figyelembe venni, melyek a munkáltató működésével összefüggő ok miatt kerülnek megszüntetésre (lásd ezzel kapcsolatban a 73. § (4)–(5) bekezdésében foglaltakat). Ha a munkaviszonyban a felmondás (közös megegyezéses) ok bármilyen mértékben összefügg a munkáltató működésével, azt a csoportos létszámleépítésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kell venni [BH2009. 89, BH2008. 130.]. Annak eldöntésénél, hogy a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése csoportos létszámcsökkentés keretében valósult-e meg, mindazt a megszüntetést számításba kell venni, amelynek oka bármilyen mértékben összefügg a munkáltató működésével. [EBH2007. 1645.]

A 71. § (3) bekezdése alapján, amennyiben a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát, össze kell számítani. Telephelyen a munkáltató székhelyétől eltérő minden olyan szervezeti egységet értünk ahol a munkavállalók munkát végeznek.

A munkavállalói létszám tekintetben a munkáltatói döntést megelőző féléves átlagos statisztikai állományi létszámból kell kiindulni. Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje működik, akkor az átlagos statisztikai létszámot ezen időszakra kell meghatározni

**72. § (1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles. (KSZ +)**

**(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni**

**a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,**

**b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy**

**c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,**

**d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,**

**e) a kiválasztás szempontjairól, valamint**

**f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről. (KSZ +)**

**(3) A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn. (KSZ +)**

**(4) A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés**

**a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,**

**b) elveire,**

**c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint**

**d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére. (KSZ +)**

**(5) A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek. (KSZ +)**

#### **40.2. Mely kötelezettségek terhelik a munkáltatót az üzemi tanáccsal szemben?**

A 72. § (1) bekezdés szerint, ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, tárgyalásokat köteles folytatni az üzemi tanáccsal. Üzemi tanács hiányában nincs az Mt. által kijelölt konzultációs partnere a munkáltatónak, ugyanakkor az Mt. 272. § (4)–(5) bekezdése alapján egyrészt a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. Másrészt a szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

#### **40.3. Hogyan kell előkészíteni a tárgyalásokat, miről szükséges tárgyalni?**

Az Mt. 72. (2) bekezdése részletesen szabályozza, hogy legalább hét nappal a tárgyalás megkezdése előtt a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli, meghatározva annak tartamát is. A tájékoztatást írásban kell megadni. Az Mt. 73. § (3) bekezdése alapján a munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig áll fenn. Az említett 7 és a 15 napos határidő alapján megállapítható: a létszámcsökkentésről szóló döntést megelőzően legalább 22 nappal a munkáltatónak az Mt.-ben előírt adatokat, információkat az üzemi tanácsnak írásban át kell adnia. A 72. § (4) bekezdése állapítja meg a tárgyalás tartalmával kapcsolatos elvárásokat.

A konzultáció lényege, hogy még a leépítés mértékére vonatkozó végleges döntés előtt a munkáltató és az üzemi tanács közösen vizsgálja meg, milyen módon lehet a létszámleépítést elkerülni, vagy legalább a mértékét csökkenteni.

Sikerrel végződő tárgyalás esetén a munkáltató és az üzemi tanács megállapodást köthetnek. Minderre törvényi kényszer nincs, mindez csupán lehetőség. A megállapodás tartalmazhatja például a munkavállalóknak azt a csoportjait, amelyekre a létszámcsökkentés nem terjed ki, a kiválasztás szempontjait vagy – elkerülendő a létszámcsökkentést – a rész munkaidő felajánlásának munkáltatói kötelezettségét. A 72. § (5) bekezdése alapján a tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni a területileg illetékes munkaügyi központnak *(lásd erről még a 76. §-t)*.

#### **73. § (1) A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni**

**a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint**

**b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését. (KSZ +)**

**(2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. (KSZ +)**

**(3) A munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt. (KSZ +)**

**(4) A (3) bekezdés alkalmazásában munkaviszony megszüntetésére irányuló**

**a) jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,**

**b) megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni. (KSZ +)**

**(5) A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti munkáltatói intézkedést, valamint – ellenkező bizonyításig – a felmondást, ha e törvény alapján nem kell indokolni. (KSZ +)**

#### **40.4. Mit tartalmazzon a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés?**

Az Mt. 73. § (1) bekezdése részletesen meghatározza a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról rendelkező döntés tartalmát. Ennek tartalmaznia kell

- egyrészt a munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti bontásban,
- másrészt a létszámcsökkentés végrehajtásának kezdetét és végét, ezen időtartamon belül a leépítés időbeni ütemezését.

Természetesen a munkáltatói döntés más egyéb fontos, leépítéssel kapcsolatos kérdést is tartalmazhat. A 73. § (2) bekezdés alapján a csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését 30 napos időszakok alapján kell meghatározni. Amennyiben a munkáltató az adott 30 napos időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított további 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani. [Mt. 73. § (3)]

#### **40.5. Mely megszüntetési jogcímre kell figyelemmel lenni a „csoportos” minősítéskor?**

A 73. § (4)–(5) bekezdése alapján a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazása során minden olyan munkaviszony megszüntetést figyelembe kell venni, amelyre a munkáltató működésével összefüggő ok miatt került sor. Ha ez az ok összefügg a munkáltató működésével, az adott jogviszony megszüntetését a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kell venni. E körbe tartozik a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése, ha megállapodást a munkáltató kezdeményezte.

A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni a felmondást, ha azt e törvény alapján nem kell indokolni (pl. a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló). Szintén a munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni, ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül szünteti meg [79. § (1) bekezdés b) pont]. A bírói gyakorlat szerint a csoportos létszámcsökkentés szempontjából a munkaviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése ugyanakkor nem vehető figyelembe. [EBH2005. 1341.]

**74. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni. (KSZ +)**

**(2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti jognyi-**

**latkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló**

- a) azonosító adatait,**
- b) munkakörét, valamint**
- c) szakképzettségét. (KSZ +)**

***40.6. Mikor és miről tájékoztassa a munkáltató a munkaügyi központot?***

A 74. § alapján a munkáltató a munkaügyi központ felé három tájékoztatási kötelezettség terheli. Egyrészt a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról köteles értesíteni az érintett telephely fekvése szerint területileg illetékes munkaügyi központot. Az értesítésnek a létszámcsökkentés szándékának tényén túl ugyanazokra a kérdésekre kell kiterjednie, amelyekről a munkáltató a konzultációt megelőzően az üzemi tanácsot is köteles tájékoztatni. A munkaügyi központnak nyújtott tájékoztatás másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni. [Mt. 74. § (1)]

Másrészt a munkáltató köteles írásban értesíteni a munkaügyi központot a csoportos létszámcsökkentést elrendelő döntéséről is. A 74. § (2) bekezdése szerint a munkáltató csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről a munkaügyi központot a felmondás vagy a határozott idejű munkaviszonyt megszüntető indokolás nélküli azonnali hatályú felmondás [Mt. 79. § (1) b)] közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló azonosító adatait, munkakörét, valamint szakképzettségét. Harmadrészt a munkáltatónak a munkaügyi központ részre meg kell küldeni a munkavállalónak a 75. § (1) bekezdés alapján átadott, a csoportos létszámcsökkentésről szóló tájékoztatás másolatát.

**75. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közzölhető. (KSZ +)**

**(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is. (KSZ +)**

**(3) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmondás jogellenes. (KSZ +)**

***40.7. Miként tájékoztassa a munkáltató az érintett munkavállalókat?***

A 75. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. A felmondás a tájékoztatást követő 30 nap elteltét követően közzölhető. E szabályok megszegésével közölt felmondás jogellenes [75. § (3)]. A 75. § (2) bekezdése szerint e tájékoztatás másolatát meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és a munkaügyi központnak is. A bírói gyakorlat szerint csoportos létszámcsökkentés esetében az előzetes tájékoztatási kötelezettség nem áll fenn azzal a munkavállalóval szemben, akinek munkaviszonya közös megegyezés alapján szűnik meg. [EBH1999. 146.]

**76. § (1) A 72. § (5) bekezdése szerinti megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetésével érintett munkavállalók körét meghatározza. (KSZ +)**

**(2) A munkavállaló nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha az (1) bekezdésben foglalt munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg. (KSZ +)**

#### **40.8. Milyen szerepe lehet a munkáltató és az üzemi tanács megállapodásának?**

A 76. § (1) bekezdése alapján a munkáltató és az üzemi tanács 72. § (5) bekezdése szerinti megállapodása megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza (pl. azok a szociális szempontok, amelyekre figyelemmel a munkáltató dönt a csoportos létszámcsökkentéssel érintettek személyéről). Ugyanakkor – a 76. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha a megállapodásban foglalt munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg (pl. nem informálja a munkáltatót házastársa munkabérééről, egyéb a szociális helyzetét érintő körülményről). Megítélésem szerint, ha a munkáltató az üzemi tanáccsal kötött megállapodás megsértésével szünteti meg a munkaviszonyt, mindez jogellenesnek minősül.

**Mth. 7. § (7) Az Mt. 71–76. §-ában foglaltakat abban az esetben kell alkalmazni, ha az Mt. 72. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatásra 2012. június 30. napját követően kerül sor.**

Az új Mt. csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait [71–76. §] abban az esetben kell alkalmazni, ha az Mt. 72. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatásra 2012. június 30. napját követően kerül sor [Mth. 7. § (7)]. A törvényszövegben idézett 72. § (2) bekezdése a csoportos létszámcsökkentés egy korai fázisára vonatkozik, mely szerint a tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni a törvény szerinti, a tervezett létszámleépítést érintő körülményekről. Ez az első érdemi munkáltatói kötelezettség az elbocsátásokhoz vagy az éppen azok elkerüléséhez vezető, az új Mt. szerint kijelölt úton.

#### **41. Végkielégítés**

**77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya**

**a) a munkáltató felmondása,**

**b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy**

**c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja**

**alapján szűnik meg.**

**(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve**

**a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),**

**b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.**

**(3) A végkielégítés mértéke**

- a) legalább három év esetén egyhavi,**
- b) legalább öt év esetén kéthavi,**
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,**
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,**
- e) legalább húsz év esetén öthavi,**
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi**

**távolléti díj összege.**

**(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés**

- a) a)–b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,**
- b) c)–d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,**
- c) e)–f) pontban meghatározott mértéke háromhavi**

**távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.**

**(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha**

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy**
- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.**

#### ***41.1. Mely munkaviszony megszűnési-megszüntetési jogcím esetén jár végkielégítés?***

A 77. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató felmondása, illetőleg jogutód nélküli megszűnése folytán szűnik meg. A munkáltató jogutód nélkül történő megszűnése esetén a törvény a munkavállalókat megillető járandóságok szempontjából nem tesz különbséget a munkaviszonyok között azok tartama szerint. A munkavállalót a végkielégítés attól függetlenül megilleti a munkavállalót, hogy határozott vagy határozatlan idejű munkaviszonyban állt alkalmazásban. [BH 2001.493]

Szintén jogosult a végkielégítésre a munkavállaló, ha munkaviszonya azért szűnik meg, mert a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik. Ezen túlmenően az Mt. 78. § (3) bekezdése alapján a munkavállaló – nem próbaidő alatti – azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a végkielégítésre vonatkozó [Mt. 77. §] szabályokat megfelelően alkalmazni. Az ítélkezési gyakorlat szerint önmagában az, hogy a munkáltató nem fordul bírósághoz a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése miatt, nem jelenti, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét elismeri. A munkáltató ugyanis dönthet úgy, hogy nem tekinti jogszerűnek a munkavállaló azonnali hatályú felmondását és ezért a munkaviszony megszüntetését ugyan elismeri, de a munkavállaló részére járó végkielégítést nem fizeti ki. Ha a munkáltató az azonnali hatályú felmondás indokát nem fogadja el, illetőleg annak jogszerűségét más okból vitatja, az azonnali hatályú felmondáshoz kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazása iránt a munkavállalónak kell keresetet indítania. A bizonyítási kötelezettség a munkavállalót terheli az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége vonatkozásában [BH 1998.556.]. Ha a munkál-

tató nem ismeri el a megszüntetés jogszerűségét, a munkaviszony ekkor is azonnali hatálylyal megszűnik.

A bírói gyakorlat szerint nem kizárt, hogy a felek megállapodása a végkielégítésre jogosultság vonatkozásában a törvényben szabályozottakhoz képest a munkavállalóra kedvezőbb kikötés megállapításával eltérjen. Ez ráutaló magatartással is történhet [BH2002. 412.]. A felek a végkielégítésre való jogosultságot a munkaszerződésben bármely módon meghatározhatják, nem ütközik jogszabályba, ha egy másik munkáltatónál hatályos kollektív szerződés alkalmazásáról állapotodnak meg [EBH2005. 1342.]. Végkielégítés határozott időre szóló munkaviszony megszűnése esetére is kiköthető [EBH 2000.244.]. Ha a felek a határozott idejű munkaviszony megszűnése esetére – a törvénytől eltérően – végkielégítésben állapodtak meg, a munkavállalót a végkielégítés megilleti [BH2000. 322.]. A munkaviszony megszüntetésekor fizetett végkielégítés egy részének jogalap nélküli, tévedésből történt kifizetését nem cáfolja egymagában az, hogy a munkáltatónak lehetősége volt a törvény szerint járónál nagyobb összegű végkielégítés fizetésére. [EBH2000. 245.]

#### ***41.2. Mennyi jogszerű idő kell a végkielégítésre való jogosultsághoz?***

A végkielégítésre jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a 77. § (3) bekezdés szerint meghatározott időtartamban fennálljon. A jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni [LB MK 154. számú állásfoglalás]. A jogosultság megállapításánál – a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tekintetében – a felmondás közlése az irányadó és nem a munkaviszony utolsó napja. Így felmondás esetén a felmondási idő tartama nem minősül jogszerű időnek a végkielégítésre való jogosultság tekintetében. A 77. § (2) bekezdése szerint a jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni, azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

- a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó

tartamát.

#### ***41.3. Mely feltételek mellett jár az emelt összegű végkielégítés?***

Az Mt. 77. § (4) bekezdésének kedvezményt megállapító, különös szabálya alapján biztosítja az emelt összegű végkielégítést, ha a munkavállaló munkaviszonya egyébként végkielégítésre jogosító jogcímen szűnik meg, az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül. Az emelt összegű végkielégítés összege a munkavállaló általános szabályok szerinti végkielégítésre való jogosultságától függ. Az emelt összegű végkielégítés mértéke

- legalább három év esetén egyhavi,
- legalább tíz év esetén kéthavi,
- legalább húsz év esetén háromhavi,

távolléti díj összege.



#### **41.4. Mely munkavállalónak nem jár végkielégítés az Mt. alapján?**

Az Mt. 77. § (5) bekezdése a munkavállaló személyét érintő körülményre és a felmondás indokára figyelemmel zárja ki – az egyéb feltételek megléte esetén is – a végkielégítésre való jogosultságot. Így nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha az azonnali hatályú felmondás május 6-ai közlésekor a munkavállaló még nem minősült nyugdíjasnak, mert a nyugdíjat szeptember 20-ai igénybejelentése alapján állapították meg; a végkielégítés ezért megillette. [BH2007. 136.]

**Mth. 7. § (5) Az Mt. hatálybalépését megelőzően létesített munkaviszony esetén az Mt. 77. § (2) bekezdésének alkalmazásakor a sorkatonai szolgálat tartamát is figyelembe kell venni.**

Az átmeneti szabály ahhoz az általános rendelkezéshez kapcsolódik különös szabályként, mely szerint a végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg.

#### **42. Azonnali hatályú felmondás**

**78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél**

*a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy*

*b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.*

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

#### **42.1. Milyen esetben lehetséges azonnali hatályú felmondással megszüntetni a munkaviszonyt?**

Az azonnali hatályú felmondás részben a rendkívüli felmondás örökébe lép. Az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján a felek csak abban az esetben élhetnek az azonnali hatályú felmondás lehetőségével, ha

- a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A tényállás első esetében a másik fél minősített kötelezettségszegéséről, a másodikban a munkaviszony fenntartásának a másik fél magatartásával okozati összefüggésben bekövetkezett lehetetlenné válásról van szó. Azonnali hatályú felmondás megtámadása esetén a bíróság csak a felmondás jogszerűségét bírálhatja el, és nem alkalmazhat a törvény által egyébként megengedett más joghátrányt [BH1997. 462.]. A felmondás felmondási ideje alatt az azonnali hatályú felmondás közölhető és az nem tekinthető a felmondás visszavonásának. [BH2005. 408.]

A munkavállaló által indokolás nélkül közölt azonnali hatályú felmondás érvénytelen. Ha a munkáltató ennek ellenére a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése iránt intézkedett, a felek munkaviszonyát – az akarat-elhatározásuk tartalma szerint közös megegyezéssel kell megszüntetnek tekinteni [BH1994. 512.]. Előzetes tárgyalást követően a munkáltató által megszövegezett és aláírt közös megegyezésről szóló megállapodás tervezete nem a munkáltató egyoldalú intézkedésének, hanem szerződési ajánlatnak minősül, melyet a munkavállaló visszautasíthat, ezért erre azonnali hatályú felmondási jog nem alapítható [EBH2000. 355.]. Az azonnali hatályú felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú. Önmagában azonban az ilyen megjelölés nem teszi jogellenessé a felmondást, hanem azzal jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlése időpontját kell tekinteni. [BH2002. 244.]

#### ***42.2. Mit kell tudnunk általában az azonnali hatályú felmondás indoklásáról?***

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató az azonnali hatályú felmondását a munkaviszonyból származó kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben történő megszegésére alapítja, a jogszabálynak a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő munkavállalói magatartásra utaló rendelkezése nem alkalmazható, mivel ebben az esetben a felróhatóság nem törvényi feltétel [BH2002. 76.]. Az azonnali hatályú felmondás indoka általában több, akár azonos jellegű kötelezettségszegés elkövetése is lehet, azonban ha a munkáltató a magatartásokat korábban már külön írásbeli figyelmeztetéssel értékelte, ezekre ismételt az azonnali hatályú felmondás indokaként nem, csupán a magatartás súlyát alátámasztandóan hivatkozhat [BH2007. 311.]. Több azonnali hatályú felmondási indok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem mindegyik indok bizonyult valószínűnek, azonban a bebizonyosodott ok a munkáltató intézkedésének jogszerű indokaként szolgálhat. [BH1995. 610.]

Az azonnali hatályú felmondásra okot adó utasítás megtagadásának vizsgálata során jelentősége van annak is, hogy az utasítás végrehajtását az erre feljogosított személy megköveteli-e [BH2004. 390.]. A munkaköri feladat elmulasztásával indokolt munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetén a bizonyított indokkal szemben a munkavállalót terheli a kötelezettség teljesítésének bizonyítása [BH2004. 208.]. Az azonnali hatályú felmondás okaként megjelölt kötelezettségszegés értékelésénél figyelembe kell venni a munkavállalónak a munkahelyi szervezetben betöltött helyét, a munkakörén alapuló felelősségét. [BH2004. 203.]

### **42.3. Mit szükséges tudnunk az indokolás lehetséges tartalmi elemeiről?**

A 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint az azonnali hatályú felmondás egyik lehetséges indoka lehet, ha a másik fél

- a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét
- szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal
- jelentős mértékben

megszegi.

A bírói gyakorlat szerint a munkakörével kapcsolatos kötelezettségét szándékosan és jelentős mértékben szegi meg az a felelős beosztású munkavállaló, aki nem követeli meg és nem ellenőrzi a munkáltatónak a munka végzésére, továbbá a munkafegyelemre vonatkozó és a munka jellegére tekintettel kiemelkedően fontos rendelkezései betartását [BH1994. 573.]. A munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése lényeges kötelezettség-szegés, ennek súlyát a munkavállaló hosszú munkaviszonya és korábbi megfelelő munkavégzése nem érinti [EBH2004. 1056.]. Ha a körülmények alapján a munkavállalónak – kötelességszerű magatartás esetén – nyilvánvalóan fel kell ismernie cselekménye súlyosan szabálytalan voltát, az – egyszeri magatartás esetén is – feltűnő közömbösséggel elkövetettnek minősülhet [BH2005. 370.]. A leltárhiany olyan hiány, amelynek az oka ismeretlen. Ez önmagában kizárja a vétkesség és az arra alapított azonnali hatályú felmondás indoka valóságának megállapítását. [BH1996. 621.]

Az a munkavállaló, akinek tudomása van arról, hogy – a raktáros hiánya folytán – a szükséges alkatrész biztosítása nem akadálymentes, és tudja, hogy csak rövid időre elegendő alkatrész áll rendelkezésre, súlyosan gondatlan, a következmények tekintetében feltűnően közömbös magatartást tanúsít azáltal, hogy nem teszi meg a szükséges intézkedéseket. Ez a magatartása alapul szolgál az azonnali hatályú felmondásra [BH1999. 527.]. A munkavállaló vétkességét (szándékosság vagy súlyos gondatlanság) az összes körülmény figyelembevételével kell megítélni. Ebből a szempontból a munkavállalónak a felmondás alapjául szolgáló kötelezettség-szegését megelőző magatartásai is vizsgálhatók. [BH1994. 636.]

### **42.4. Melyek az azonnali hatályú felmondás közlésére vonatkozó jogvesztő határidők?**

Az Mt. 78. § (2) bekezdése az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására szubjektív és objektív határidőt állapít meg. Az azonnali hatályú felmondás jogát mind a munkavállaló, mind a munkáltató

- az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül (szubjektív határidő),
- legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül (objektív határidő)

gyakorolhatja.

A bírói gyakorlat szerint a folyamatosan, az azonnali hatályú felmondáskor is fennálló kötelezettség-szegéssel indokolt jognyilatkozatok tekintetében a jogvesztő határidő elmulasztása nem következhet be. [BH2005. 405.]

Mind az objektív, mind a szubjektív határidő elmulasztása jogvesztő, azaz a határidők elteltét követően az azonnali felmondás jogát gyakorolni nem lehet. Az azonnali hatályú felmondás határidejét nem a kötelezettségszegés (adott esetben igazolatlan mulasztás) kezdő napjától, hanem annak befejeződésétől kell számítani [EBH2000. 247.]. Ha az azonnali hatályú felmondás megtételére előírt határidő utolsó napja szombat, vasárnap, vagy munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le [BH2006. 415.]. Ha a munkavállaló további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, mindaddig, amíg ennek bejelentésére vonatkozó kötelezettségének nem tesz eleget, az azonnali hatályú felmondás közlésére megállapított szubjektív és objektív határidő nem kezdődik el [EBH1999. 148.]. Ha a perben kétségesse válik, hogy a munkáltató a törvényben előírt határidő betartásával szüntette-e meg azonnali hatályú felmondással a munkavállaló munkaviszonyát e kérdést a bíróságnak a felmondás tartalma érdemi vizsgálatát megelőzően kell tisztáznia. [BH1996. 561.]

#### ***42.5. Mikor szerez tudomást a munkáltatói jogkör gyakorlója?***

A 15 napos határidő szubjektív jellege azt jelenti, hogy az, az azonnali hatályú felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. Tudomásszerzésről akkor beszélünk, ha valamelyik fél mindazoknak az ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást tud foglalni. A tudomásszerzés időpontjának – ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója október 31-én tudomást szerzett az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indokokról, a november 30-án kelt azonnali hatályú felmondás elkészt [BH2008. 74.]. Az azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására nyitva álló határidő az azonos vagy hasonló jellegű kötelezettségszegések esetén az utolsó kötelezettségszegés tudomásra jutásával veszi kezdetét. Ennek számításánál a munkavállaló magatartásáról való tudomásszerzés időpontja az irányadó [BH2000. 32.]. A munkáltatónak a kötelezettségszegés gyanúja felmerülését követően haladéktalanul intézkednie kell az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges kivizsgálásról és ezzel nem késlekedhet. Csak ha az ennek érdekében szükséges intézkedéseket kellő időben megtette, hivatkozhat arra, hogy azok alapján az előírt időben élt a munkaviszony megszüntetésének jogával. [EBH1999. 46.]

#### ***42.6. Mit teygen a munkáltató, ha a munkavállalói magatartás bűncselekmény alapos gyanúját is képezi?***

Bűncselekmény elkövetése esetén az Mt. kizárólag az objektív határidő meghosszabbodásáról rendelkezik, az azonnali hatályú felmondást a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ezen túlmenően a bírói gyakorlatra támaszkodhatunk mely szerint az azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegés munkajogi értékelése ugyanennek a magatartásnak a bizonyítottság hiányát alapul vevő büntetőjogi megítélésétől az eset egyedi körülményei miatt eltérhet [EBH2005. 1343.]. Az a munkavállaló, aki szándékos bűncselekmény elkövetése miatt előzetes letartóztatásba kerül, szándékosan idézi elő azt a helyzetet, amelynek következtében a munkaviszonyból folyó munkavégzési kötelezettségének nem tud eleget tenni, és ez a körülmény megalapozza az emiatt közölt azonnali hatályú

felmondás jogszerűségét [BH1995. 681.]. Ha a perújítási eljárásban a polgári bírósági jogerős ítélet hozatalt követően meghozott büntetőbírósági ítéletből megállapítható a munkavállalónak a munkáltató terhére történt bűncselekményt megvalósító magatartása, az erre alapított munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogszerűségét kell megállapítani. [EBH2007. 1719.]

A bizalmi munkakörben foglalkoztatott munkavállalóról a rendőrségtől kapott, letartóztatásról szóló értesítés a bizalomvesztést megalapozhatja [EBH2005. 1244.]. Bűncselekmény elkövetésének alapos gyanúja szigorúan körülhatárolt feltételek fennállása esetén megalapozhatja a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. Ezért olyan esetben, amikor a munkavállaló által a munkaviszonyával összefüggésben elkövetett, a bizalom megingatására alkalmas súlyos bűncselekmény alapos gyanúja merült fel, melynek tényállását a munkáltató rövid időn belül nem tisztázhatta, az azonnali hatályú felmondás jogszerű. [BH1999. 147.]

#### ***42.7. Mi jár a munkavállalónak azonnali hatályú felmondása esetén?***

Az Mt. 78. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles részére a felmentés időtartamára járó távolléti díjat (általános szabályként a felmondási idő fele), valamint a végkielégítést megfizetni. Ez a fizetési kötelezettség a munkáltatót csak abban az esetben terheli, ha a munkavállaló nyilatkozata nem jogellenes. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató az azonnali hatályú felmondás indokát nem fogadja el, illetőleg annak jogszerűségét más okból vitatja, a felmondáshoz kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazása iránt a munkavállalónak kell keresetet indítania. Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének bizonyítása a munkavállalót terheli. [BH1998. 556.]

#### **79. § (1) Azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti**

**a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,**

**b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.**

**(2) Az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.**

#### ***42.8. Mely esetekben alkalmazható még az azonnali hatályú felmondás?***

A 79. § megállapítja az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondással történő munkaviszony megszüntetés két további esetét. E körbe tartozik, ha a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt szünteti meg. A próbaidő alatt a munkaviszony azonnali hatályú, indokolás nélküli felmondással megszüntethető. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni [BH1995. 608. 1992.]. A próbaidő elteltét követően a próbaidőre hivatkozással a munkaviszonyt nem lehet azonnali hatályú felmondással megszüntetni, a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot tartalma szerint kell elbírálni [BH2005. 328.]. Ha a munkáltató a próbaidő kikötésével kezdődött munkaviszony egyoldalú megszüntetésére irányuló azonnali hatályú felmondását csak a próbaidő lejártát követően közli a munkavállalóval, e nyilatkozat jogellenes [BH1999. 526.]. A munkaviszonynak a próbaidő alatt a munkáltató által azonnali hatályú felmondása esetén a munkavállaló alaptalanul hivatkozik a jogviszony megszüntetése indokainak hiányára. [BH1996. 341.]

Az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondással másik esetében a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt szüntetheti meg ily módon. Ekkor a munkavállaló jogosult 12 havi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra.

### **43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén**

**80. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.**

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

#### ***43.1. Melyek a felek kötelezettségei a munkaviszony megszüntetésekor?***

Az Mt. 80. §-a a munkaviszony megszüntetése, illetve megszüntetése esetére a munkavállalóra a munkakör átadásának, a munkáltatóra a munkavállaló járandóságai kifizetésének, továbbá a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályban meghatározott igazolások kiadásának a kötelezettségét írja elő. Ezek a kötelezettségek a feleket attól függetlenül terhelik, hogy a munkaviszony megszüntetése, illetve megszüntetése mely jogcímen történt. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani. Az átadás során a feleket terheli az együttműködési kötelezettség, célszerű az átadásról jegyzőkönyvet készíteni. Amennyiben a feltételek megléte ellenére a munkavállaló nem teljesíti a munkakörátadással, az elszámolással kapcsolatos kötelezettségét, az Mt. 84. § (4) bekezdése alapján vele szemben a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni. A munkavállaló azonnali hatályú felmondásakor a munkaviszony megszüntetése valamennyi esetére előírt kötelezettségek teljesítése (pl. munkakör átadása, járandóságok megfizetése) nem ad alapot a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének megállapítására. [BH2006. 66.]

#### ***43.2. Meddig kell teljesítenie a munkáltatónak a munkaviszony megszüntésével járó kötelezettségeit?***

A 80. § (2) bekezdése szerint, ha a munkaviszony az azt megszüntető nyilatkozat megtételével egyidejűleg szűnik meg, (azonnali hatályú felmondás vagy ilyen tartalmú közös megegyezés) a munkabér és az egyéb járandóságokat és az igazolások kiadását a munkáltató a megszűnéstől számított **három öt** munkanapon belül **egyébként az utolsó munkában töltött napon bármelyik fél felmondása esetén legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól számított ötödik napig** köteles teljesíteni. Az egyéb jogszabályban meghatározott igazolások tekintetében a jogszabályban foglaltakat kell alkalmazni. Megjegyzem, az új Mt. nem tartalmazza a korábbi szabályozás szerint a munkaviszony megszüntetésekor kiállítandó ún. munkáltatói igazolást. Így a munkaviszony létesítése előtt – figyelemmel a végrehajtási szabályokra – indokolt tisztázni: terheli-e a munkavállaló munkabérét jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozás, ha igen, ennek jogosultját. Amint a bírói gyakorlat megállapítja: a munkavállaló tartozásáért készfizető kezesként felelős munkáltató nem igényelheti azt, hogy a jogosult előbb a kötelezettől kísérelje meg a követelésének behajtását. [BH1983. 77.]

**81. § (1) A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. (KSZ +)**

**(2) Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti. (KSZ +)**

#### ***43.3. Mikor kérheti a munkavállaló a munkáltatótól munkája értékelését?***

A munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve legfeljebb az ezt követő egy éven belül köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni feltéve, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt. Az Mt. mellőzi a korábban használatos működési bizonyítvány megnevezést, illetve az annak tartalmára vonatkozó előírásokat. Miután az Mt. az értékelés tartalmáról nem állapít meg szabályt, az Indokolás alapján annak értelemszerűen ki kell, hogy terjedjen a betöltött munkakörre. Ha az értékelés valótlan ténymegállapításokat tartalmaz, azok módosítása vagy megsemmisítése érdekében a munkavállaló keresetével munkaügyi bírósághoz fordulhat.

#### **44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye**

**82. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.**

**(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya**

**a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy**

**b) munkaviszonya megszünésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.**

**(4) A munkavállaló az (1)–(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.**

#### ***44.1. Mít fizet a munkáltató a jogellenes munkaviszony-megszüntetésért?***

Az Mt. rendelkezése szerint a munkaviszony a munkáltató felmondás vagy azonnali hatályú felmondás közlésekor megszűnik, azaz jogellenes megszüntetés esetén sem az ítélet jogerőre emelkedés napja lesz a munkaviszony utolsó napja. Az Mt. 82. § (1) bekezdés szerint jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén a munkáltató köteles megtéríteni az általa okozott kárt. A munkaviszonyt megszüntető megállapodás érvénytelensége miatt a munkáltató terhére a jogellenesség jogkövetkezményeit kell megállapítani [EBH2004. 1150.]. A munkavállalónak megítélt egyes járandóságok a munkaviszonya jogellenes megszüntetését megállapító bírósági ítélet jogerőre emelkedésével válnak esedékessé, és ettől az időponttól nyílik meg a joga a kamat követelésére. [BH1996. 400.]

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló évek óta fennálló betegségei miatt bekövetkezett keresőképtelenség és a munkáltató által közölt azonnali hatályú felmondás között nincs okozati összefüggés, a munkavállaló kártérítési igényét jogalap hiányában el kell utasítani [BH2000. 125.]. A munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetéssel összefüggő nem vagyoni kártérítésre vonatkozó igény elbírálásánál a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok megfelelően irányadók [EBH2002. 786.]. A teljes kárté-

rítési kötelezettsége miatt a munkáltató köteles megfizetni a károsult munkavállalónak azt a kárát, ami az egyösszegű (utólagos) keresetvesztés megfizetése – magasabb adósáv alkalmazása – miatt keletkezett. Önmagában a kamat miatt bekövetkezett személyi jövedelemadó-fizetési kötelezettség a kártérítési igényt nem alapozza meg. [EBH2000. 357.]

Elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét [82. § (2)]. Ha az elsőfokú bíróság ítéletének a munkaviszony jogellenes megszüntetését megállapító rendelkezése jogerőre emelkedett, az ezt követő időre előterjesztett, elmaradt munkabérre irányuló igényt a másodfokú bíróságnak el kell utasítania. [BH2001. 302.]

A fentiekén túlmenően a munkavállaló jogosult a végkielégítésre, ha a munkaviszonya nem felmondással szűnt meg, vagy azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége volt [82. § (3)]. A végkielégítés akkor is megilleti a munkavállalót, ha a jogellenes felmondás ellenére nincs munkabérigénye a kiesett időre [BH1997. 607.]. A jogellenes azonnali hatályú felmondás megállapítása esetén a munkavállalót a felmondáskor járó végkielégítés is megilleti [BH1994. 110.]. A jogellenesség miatt járó végkielégítés a jogerős határozat meghozatala napján válik esedékessé. Ezért késedelem hiányában a bíróság által e jogcímenek megítélt összegek után az ítéletben kamatfizetés nem rendelhető el. [EBH1999. 50.]

Végül, a munkavállaló a 84. § (1)–(2) bekezdésében foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

**83. § A munkavállaló kérelmére – a 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményen túlmenően – a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha**

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,*
- b) a 65. § (3) bekezdésébe,*
- c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,*
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,*
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg. (KSZ +)*

#### **44.2. Mikor kérheti a munkavállaló munkaviszonya helyreállítását?**

A 83. § szerint – a munkáltatót terhelő juttatások és kártérítés megfizetésén túlmenően – a munkáltató csak abban az esetben köteles a munkavállalót újfoglalkoztatni, ha a munkaviszony megszüntetése:

- az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a felmondási tilalom (lásd a 65. § (3)-t) alatt szüntette meg,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő (az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője) volt, vagy
- ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.



Miután a választott szakszervezeti tisztségviselő az Mt. szerint nem minősül munkavállalói képviselőnek, a munkaviszonya jogellenes megszüntetése esetén annak helyreállítása csak akkor kérhető, ha a munkáltató eljárása az egyenlő bánásmódba ütközik. Mindez irányadó akkor is, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmére vonatkozó szabály (egyetértési jog) megsértésével szüntette meg a munkáltató felmondással a munkaviszonyt.

**84. § (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.**

**(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.**

**(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.**

**(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.**

#### ***44.3. Melyek a munkaviszony munkavállalói jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei?***

Ha a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ugyanakkor, ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, köteles a munkáltató részére átalány kártérítés fizetni, amelynek összege háromhavi távolléti díj [Mt. 84. § (1)–(2)]. A fent megjelölt összegeken felül a munkáltató igényelheti kárának megtérítését is. Ezen összegek nem haladhatják meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét [Mt. 84. § (3)]. Szemben a korábbi szabályozással, a felmondási idő egy részének le nem töltése esetén is a teljes távolléti időre járó díjat kell a munkavállalónak megfizetnie. Mindez különösen hosszabb felmondási idő esetén elég aránytalan helyzetet keletkeztethet, ha a munkavállaló csupán néhány nappal „rövidíti meg” felmondási idejét.

Ha a munkavállaló munkakör átadási kötelezettségét nem teljesíti, a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni [Mt. 84. § (4)]. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató az elévülési időn belül érvényesítheti a 84. § szerinti igényét a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése következményeként. [EBH2002. 681.]

#### **45. Eltérő megállapodás**

**85. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

**a) a 63. § (1) bekezdésében,**

**b) a 64–67. §-ban,**

**c) a 82. § (1) bekezdésében**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

**a) a 63. § (2)–(3) bekezdésében,**

- b) a 68. §-ban,**
- c) a 71-76. §-ban,**
- d) a 81. §-ban,**
- e) a 83. §-ban**

**foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

**(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

- a) a 63. § (1) bekezdésében,**
- b) a 64. §-ban,**
- c) a 82. § (1) bekezdésében**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

- a) a 63. § (2)–(3) bekezdésében,**
- b) a 65–68. §-ban,**
- c) a 71–76. §-ban,**
- d) a 78. §-ban,**
- e) a 81. §-ban,**
- f) a 83. §-ban**

**foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

**(3) A kollektív szerződés a 69. § (1) bekezdésében foglaltnál hosszabb felmondási időt is megállapíthat.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től.)*

## **XI. fejezet**

### **A munka- és pihenőidő**

#### **46. Fogalmak**

**86. § (1) Munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. (KSZ +)

**(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység:** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. (KSZ +)

**(3) Nem munkaidő**

**a) – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá**

**b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama. (KSZ +)**

#### **46.1. Mi a munkaidő fogalma?**

A 86. § (1) bekezdés alapján munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. A munkavállaló munkaviszonyból származó egyik legfontosabb kötele-

zettsége a rendelkezésre állás, melynek időbeli kereteit a munkáltató a munkaidő meghatározásával állapítja meg. A munkáltató által munkaidőként előírt, meghatározott idő függetlenül munkaidőnek minősül, hogy a munkavállaló végez-e munkát vagy sem.

A munkaidő része a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő, illetve befejező tevékenység elvégzése. Az Mt. 86. § (2) bekezdés szerint előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló

- munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen,
- külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

E körben nem a munkakör lényegi elemeit képező tevékenységekről van szó. Ugyanakkor a munkavállaló ezeket a feladatokat rendszeresen és szokásosan el kell, hogy végezze, és a munkaköri feladatai teljesítése szempontjából ezek lényeges feladatok (pl. egy üzletben az eladói munkakör része, hogy az árut kirakják, illetve elpakolják, e körbe tartozhat a gépek munkavégzés megkezdése előtti beüzemelése).

#### **46.2. Mi nem tartozik a munkaidőbe?**

A munkaközi szünet – általános szabályként – nem képezi részét a munkaidőnek. Ez alól kivétel a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, tekintettel arra, hogy a munkaközi szünet kiadása az ilyen munkakör esetén többnyire nem jár a tényleges munkavégzés megszakításával [86. § (3) bekezdés a) pont]. Az Mt. rögzíti, hogy nem része a munkaidőnek a lakóhelyről a munkavégzés helyére történő utazás sem. Nyilvánvalóan, ha az utazás már a munkaidő alatt történik, az a munkaidő részét képezi (pl. ellenőrzés céljából a székhelyről ki kell szállni a munkáltató egyik más helységben lévő telephelyére). [Mt. 86. § (3) b)]

**Mth. 8. § (1) Az Mt. XI. fejezete rendelkezéseit – az Mt. 95. §-ában, 97. § (5) bekezdésében és 132. §-ában foglaltak kivételével – a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.**

Ennek megfelelően az átmeneti rendelkezésben foglalt kivételek szerint már július 1-től alkalmazhatóak

- a munkaviszony munkaidőkeret lejáta előtti megszűnése esetére előírt eljárási szabályok,
- a munkaidő-beosztás megváltoztatására lehetőséget adó szabály, mely szerint a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja, továbbá
- a fizetés nélküli szabadságot biztosító rendelkezés a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

**87. § (1) Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnegy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. (KSZ +)**

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni. (KSZ +)

(3) Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. (KSZ +)

#### **46.3. Mi a munkanap?**

A 87. § (1) bekezdés alapján munkanap:

- a naptári nap vagy
- a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik (pl. a műszakbeosztás alapján 22-től 6 óráig, készenléti jellegű munkakörben 18-tól 6 óráig dolgozik a munkavállaló).

A 87. § (2) bekezdése alapján a munkanapra meghatározott törvényi definíció megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot kell heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak tekinteni. Így például, ha a munkavállaló nem foglalkoztatható munkaszüneti napon – amennyiben beosztás szerinti napi munkaidejének kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik –, dolgozhat munkaszüneti napon reggel 7-ig, illetve e napon este 10-kor munkába állítható.

#### **46.4. Mi a hét?**

Az Mt. 87. § (3) bekezdése alapján hét:

- a naptári hét vagy
- a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

**88. § (1) Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott**

**a) teljes napi munkaidő vagy**

**b) részmunkaidő. (KSZ +)**

**(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő. (KSZ +)**

**(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő. (KSZ +)**

#### **46.5. Mi a napi munkaidő?**

Az Mt. 88. § (1) bekezdése szerint a napi munkaidő a felek által a munkaszerződésben megállapított munkaidő. A felek megállapodása hiányában napi munkaidő a munkaviszonyra vonatkozó szabályban (törvényben, kollektív szerződésben) meghatározott munkaidő. A teljes napi munkaidő napi nyolc óra.

#### **46.6. Mi a beosztás szerinti napi munkaidő?**

Az Mt. a napi munkaidőtől egyértelműen elhatárolja a beosztás szerinti napi munkaidő fogalmát [Mt. 88. § (2)]. A két rendelkezés együttes értelmezéséből megállapítható: az Mt. megkülönbözteti a szerződésben meghatározott munkaidő „mennyiséget”, ami alapját képezi a munkáltató munkaidő-beosztásának. Így például az a rendelkezés, mely szerint a munkavállaló hetente legfeljebb 48 órát dolgozhat, a munkaidő beosztására és nem annak mértékére vonatkozó szabály.

**89. § Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés. (KSZ +)**

#### **46.7. Mi az éjszakai munka?**

A 89. § szerint éjszakai munkának tekintendő a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

#### **90. § A munkáltató tevékenysége**

**a) 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**

**aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy**

**ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,**

**b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,**

**c) idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. (KSZ +)**

#### **46.8. Melyek a megszakítás nélküli tevékenység minősítő jegyei?**

Az Mt. – szakítva a korábbi szabályozással – a szokásostól eltérő munkaidő-beosztás lehetőségét nem a munkavállaló munkarendjéhez, hanem a munkáltató sajátos tevékenységéhez köti. Ennek megfelelően a 90. § a) pontja szerint nem a munkarend, hanem a munkáltató tevékenysége 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. egészségügyi ellátás, távfűtés, áramszolgáltatás, taxi, tömegközlekedés, műsorszolgáltatás), vagy
- a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható (pl. kohó, a berendezés gyakori ki- és bekapcsolása jelentősen rövidíti annak élettartamát).

Kérdés, miért maradt el az Mt.-ből azon szabály, amely a munkakörbe tartozó feladatok jellege alapján tette lehetővé a megszakítás nélküli tevékenységre vonatkozó rugalmas munkaszervezési rendelkezések alkalmazását. Így például az állatkert gondozójának a medvéhez mindennap be kell mennie, függetlenül e nap munkajogi minősítésétől. Ugyanakkor a medve megetetése és fejének megvakargatása nem tekinthető társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatásnak, mint ahogyan a medve otthonául szolgáló állatkert szolgáltatása, látogathatósága sem. Ezen túlmenően példabeli medvének gondozása nem vala-

mely termelési technológiából fakadó objektív körülmény, és ha téli álmat alszik, akár naptári naponként hat óránál hosszabb idő is eltelhet két gondozói látogatás között. De leállítás már nem lehet, hiszen a mackó technológiája ezt nem tűrné el...

#### **46.9. Melyek a többműszakos tevékenység minősítő jegyei?**

A 90. § b) pontja szerint a több műszakos tevékenység tekintetében annak van jelentősége, hogy a munkáltató hetente több munkavállalói csoportot különböző időszakokban foglalkoztat – legalább heti 80 órában (pl. 6-tól 14 óráig, majd 14-től 22 óráig dolgoznak a munkáltatónál – hétfőtől péntekig). A több műszakos minősítés vonatkozásában érdektelen az a körülmény, hogy ezek a munkavállalói csoportok váltják-e egymást. Ettől eltérő megítélés alá tartozik a műszakpótlékra való jogosultság. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló több műszakos munkakörben úgy dolgozik, hogy a műszakbeosztása állandó, a többműszakos munkarend egyik törvényi feltétele – a műszakbeosztás rendszeres váltakozása – hiányában műszakpótlékra nem jogosult. [EBH2005. 1345.]

#### **46.10. Melyek az idényjellegű tevékenység minősítő jegyei?**

A munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha az – a munkaszervezéstől függetlenül – az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik (pl. mezőgazdasági munkák – vetés, aratás, szüret, vendéglátóhelyek a síterepen). Idénymunka értelmezése során lényeges, hogy a szezonális jelleget valóban az objektív körülmények alapozzák meg és nem az emberi szokások, esetleges munkatorlódás, rossz munkaszervezés, vagy egyéb gazdasági körülmények. A bírói gyakorlat szerint a kollektív szerződés az idénymunkát objektív ismérv alapján – a törvénynek az idényjellegéről szóló rendelkezésével összhangban – határozhatja meg. [BH2006. 29.]

#### **91. § 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. (KSZ +)**

#### **46.11. Melyek a munkakör készenléti jellegűvé minősítésének alternatív kritériumai?**

A 91. § a munkakör készenléti jellegűvé minősítésének két esetét határozza meg: A 91. § a) pontjában foglalt esetben a munkaidő legalább 1/3-ában nincs munkavégzés, a 91. § b) pontja alapján a munkavégzés átlagosnál alacsonyabb intenzitású (pl. portás, a vagyonszármazékos vagy biztonsági őr, a karbantartó, gépkocsivezető). Ugyanakkor önmagában a készenléti jellegűvé minősítés még nem ad alapot a napi munkaidő 8-ról legfeljebb 12 órára történő megemeléséhez, mindehhez a felek megállapodása szükséges.

#### **47. A napi munkaidő**

**92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). (KSZ +)**

**(2) A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló**

**a) készenléti jellegű munkakört lát el,**

**b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő). (KSZ +)**

**(3) Tulajdonosnak – a (2) bekezdés alkalmazása során – a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik. (KSZ +)**

**(4) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. (KSZ +)**

**(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). (KSZ +)**

#### **47.1. Mennyi lehet a napi munkaidő mértéke?**

A 92. § (1) bekezdése alapján a napi munkaidő a felek által a munkaszerződésben meghatározott, a munkaidő-beosztás alapjául szolgáló időtartam. Ha a felek a munkaszerződésben nem rendelkeznek a napi munkaidőről, akkor a munkaviszony az általános teljes munkaidőre, azaz napi 8 órára jön létre. Az általános teljes munkaidőhöz képest a felek a munkaszerződésben hosszabb, illetve rövidebb teljes munkaidőt is kiköthetnek. Rövidebb teljes munkaidő meghatározására kollektív szerződésben is mód van.

A 92. § (2) bekezdése alapján a teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján (különösen a munkaszerződésben) – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- készenléti jellegű munkakört lát el,
- a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (*lásd a Mt. 294. § (1) b)-t*).

Ezt nevezi az Mt. hosszabb teljes napi munkaidőnek. Tulajdonosnak a 92. § (2) bekezdés alkalmazása során a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.

A bírói gyakorlat szerint a készenléti jellegű munkakörben alkalmazott, megállapodás alapján napi 12 órában foglalkoztatott munkavállaló heti öt munkanapját oly módon is teljesítheti, hogy 24 óra egynapi munkaidő alatt két munkanapját teljesíti, majd a törvényben előírt pihenőidőt követően lép ismét munkába azzal, hogy a heti munkaideje a 72 órát ilyenkor sem haladhatja meg. Ennek azonban előfeltétele a teljes munkaidős munkaviszonyban történő folyamatos foglalkoztatás, a munkaviszony perbeli alkalmi jellege (háromnaponkénti ismétlődéssel egy-egy naptári napra történő alkalmazás) az előbbi munkaidő-beosztás alkalmazását értelemszerűen kizárja. [EBH2010. 2156.]

A 92. § (4) bekezdése alapján munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. kollektív szerződés) vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. Ennek következménye, hogy a munkavállaló – bár munkaidejének mértéke a napi 8 óránál rövidebb – valamennyi, a munkaidő mértékén (pl. díjazás) alapuló jogosultság tekintetében a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal azonos megítélés alá esik. A 92. § (5) bekezdése szerint a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). Ebben az esetben – szemben a rövidebb teljes munkaidővel – a munkavállaló a munkaidő mértékén alapuló jogosultságok vonatkozásában a teljes és a részmunkaidő arányában jogosult (pl. négy órás részmunkaidő kikötése esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatottak jogosultságai ötven százalékára).

**Mth. 8. § (3) Az Mt. hatálybalépése előtt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 117/C. §-a alapján megkötött megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni.**

**(4) Ha a felek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 117/C §-a alapján kötött megállapodást annak lejárta előtt megszüntetik, az Mt. 95. § (1) bekezdését kell alkalmazni vagy megállapodhatnak, hogy a munkáltató az általános munkarend és a napi munkaidő alapulvételével meghatározott és a teljesített munkaidő különbözetét a 2012. július 31. napjáig elrendelt munkaidőkeret vagy elszámolási időszak során veszi figyelembe.**

Az Mth. 8. § (3) bekezdése alapján az új Mt. hatálybalépése előtt, a "régi" Mt. (1992. évi XXII. törvény) 117/C. §-a vagy 127/A. §-a alapján megkötött megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni.

Az Mt. 117/C §-a szerint legalább heti 36 óránál rövidebb teljes munkaidő megállapítása esetén a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatott legfeljebb egyéves határozott időtartamra a munkaidő mértékének felemeléséről. Ekkor a munkaidő mértéke a teljes munkaidő és az említett rövidebb teljes munkaidő mértéke – legfeljebb a rövidebb teljes munkaidő megállapításának napjától a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás hatálybalépésének napjáig tartó időtartamra számított – különbözetének figyelembevételével volt megemelhető oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatta meg.

Az előbb ismertetett rendelkezésekhez még egy átmeneti szabály kapcsolódik. Az Mth. 8. § (4) bekezdése szerint, ha a felek az Mt. 117/C §-a alapján kötött megállapodást annak lejárta előtt megszüntetik,

- az új Mt. 95. § (1) bekezdését kell alkalmazni (a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetére előírt eljárási szabályok), vagy
- megállapodhatnak, hogy a munkáltató az általános munkarend és a napi munkaidő alapulvételével meghatározott és a teljesített munkaidő különbözetét a 2012. július 31. napjáig elrendelt munkaidőkeret vagy elszámolási időszak során veszi figyelembe.

#### **48. A munkaidőkeret**

**93. § (1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. (KSZ +)**

**(2) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. (KSZ +)**

**(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni. (KSZ +)**

**(4) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. (KSZ +)**



#### **48.1. Hogyan kell megállapítani a munkaidőkeret alapján teljesítendő munkaidőt?**

Az Mt. 93. § (1) bekezdése alapján a munkáltató – a rugalmas munkaidő-gazdálkodás meghatározó eszközének alkalmazásával – a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. A 93. § (2) bekezdése szerint a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Az Mt. 97. § (2) bekezdése alapján az általános munkarend: a munkaidő heti öt napra, hétfőtől péntekig történő beosztása. Így például 16 heti munkaidőkeret esetén – 8 órás napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetén az általános munkarend figyelembevételével (hétfőtől péntekig napi 8, összesen 40 óra) kell meghatározni a keretbe tartozó óraszámot (az előbbi példa szerint  $16 \times 40$  óra = 640 óra).

#### **48.2. Miként kell elszámolni a munkaszüneti napokat és a távolléteket?**

A 92. § (2) bekezdés alapján a munkaidőkeretbe tartozó munkaórák megállapítása során az általános munkarend szerinti munkanapra (hétfőtől péntekig) eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Ezzel kapcsolatban az Indokolás leszögezi: az Mt. szabályából világosan kiténik és ezzel a gyakorlatban meglévő bizonytalanságot is megszünteti, hogy a munkaidőkeretben az általános munkarend figyelembevételével kell a ledolgozandó munkaidő mennyiségét kiszámítani, amiből következően a hétköznapra eső munkaszüneti napot attól függetlenül le kell vonni, hogy a munkavállaló beosztása szerint egyébként e napon végez-e munkát vagy sem.

A 93. § (3) bekezdése szerint a munkaidő keretben történő meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

#### **48.3. Hogyan közölje a munkáltató a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját?**

A 93. § (4) bekezdése alapján a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. Megítéléselésünk szerint nem kell valamennyi érintett munkavállalónak írásban átadni a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról szóló tájékoztatást, elegendő, ha erről a munkáltató helyben szokásos – azaz minden érintettnek hozzáférhető módon írásban tájékoztatást ad.

**94. § (1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.**

**(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét**

**a) a megszakítás nélküli,**

**b) a több műszakos, valamint**

**c) az idényjellegű tevékenység keretében,**

**d) a készenléti jellegű, továbbá**

**e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben**

**foglalkoztatott munkavállaló esetében.**

**(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.**

**(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.**

#### **48.4. Mennyi lehet a munkaidőkeret tartama?**

Az Mt. differenciáltan szabályozza a munkaidőkeret tartamának lehetséges maximumát. A lehetséges felső határt egyfelől a munkáltató azon tevékenységének jellege határozza meg, melyben a munkavállalót foglalkoztatják, másrészt hosszabb munkaidőkeret megállapítására ad lehetőséget a kollektív szerződés. A munkaidőkeret maximuma a 94. § (1) bekezdése alapján a munkáltató egyoldalú döntése szerint

- legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét,
- legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, továbbá a készenléti jellegű, valamint a továbbá a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló (egyes közlekedési területen dolgozó, ún. utazó munkavállalókat és a feladataik ellátásához kapcsolódó tevékenységet végzők) esetében.

Az Mt. szabályozása alapján az általánosnál rugalmasabb munkaszervezési lehetőséget biztosító hosszabb munkaidőkeret megállapíthatósága nem a munkáltató valamennyi munkavállalójára, hanem csak a törvényben nevesített tevékenységet végzők tekintetében áll fenn.

A 94. § (3) bekezdése szerint a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. Megítélésünk szerint a – meglehetősen általános – törvényi megfogalmazásból következik, hogy a munkáltató által hat havi munkaidőkeret megállapítását lehetővé tevő esetekben (pl. megszakítás nélküli, többműszakos vagy idényjellegű tevékenység) kollektív szerződés általában megállapíthat 12 havi keretet.

A 94. § (4) bekezdése szerint a kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti (pl. a kollektív szerződés alapján tizenkét hónapos munkaidőkeretet alkalmaznak, a kollektív szerződés felmondása esetén annak felmondási idejének a munkaidőkeret vége előtti letelte nem érinti a munkaidő tizenkét hónapos keretben történő elszámolhatóságát).

#### **49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén**

**95. § (1) A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni. (KSZ +)**

**(2) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt**

**a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,**

**b) a határozott idő lejártával,**

**c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,**

**d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,**

**e) a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával**

**szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott. (KSZ +)**

**(3) Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt**

a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,  
b) a határozott idő lejártával,  
c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,  
d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,  
e) a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott. (KSZ +)

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

a) a munkavállaló felmondásával,  
b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,  
c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,  
d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,  
e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával  
szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült. (KSZ +)

#### **49.1. Mi az elszámolás alapja?**

Az Mt. szabálya alapján a munkaidőkeret lejárta előtti munkaviszony megszűnés, megszüntetés esetén a kockázatot annak kell viselnie, akinek érdekkörében a munkaviszony megszűnésére, megszüntetésére sor került. A 95. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét

- az általános munkarend, a napi munkaidő (teljes munkaidő esetén 8 óra) és
- a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

Az Mt. 97. § (2) bekezdése alapján az általános munkarend: a munkaidő heti öt napra, hétfőtől péntekig történő beosztása.

#### **49.2. Mikor kell a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat alkalmazni?**

A 95. § (2) bekezdése alapján a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti, a próbaidő alatti vagy a határozott idejű munkaviszonyt megszüntető azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával (pl. átszervezés, létszámcsoökkentés),
- a munkavállaló – próbaidő alatti [79. § (1) bekezdés a) pont] munkaviszony-megszüntetését kivéve – azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott. Erre kerülhet sor, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti munkaidő mértéke meghaladta a munkaidőkeret érintett időszakára eső, az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidő mértékét.

### **49.3. Mely esetben kell az állásidőre vonatkozó szabályokat alkalmazni?**

A 95. § (3) bekezdése szerint az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt a 49.2. pont alatt írt valamely jogcímen és indokkal szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott. Erre kerülhet sor, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazásakor a munkavállaló kevesebbet dolgozott a rá irányadó heti munkaidő mértékénél – a munkaidőkeret lejárta előtti munkaviszony megszűnése esetén. Az állásidőre vonatkozó 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), alpbér illeti meg. A 147. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót az alpbéréen felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

### **49.4. Mikor kell az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat alkalmazni?**

A 95. § (4) bekezdése szerint az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a munkavállaló felmondásával,
- a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti – próbaidő alatti – azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti – a munkavállaló munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegő, illetve munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásán alapuló – azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával vagy a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg, és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült. Ha például a munkavállaló felmond, és a teljesített beosztás szerinti munkaideje hosszabb tartamú volt, mint a munkaidőkeret kezdetétől a munkaviszonya megszűnéséig az általános munkarend és a napi munkaidő mértékével megállapított óramennyiség, a rendkívüli munkaidő ellenértékeként már kifizetett díjazást a munkáltató az Mt. 161. § (2) bekezdés alkalmazásával a munkabérből levonhatja.

## **50. A munkaidő-beosztás szabályai**

**96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.**

**(2) Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi. (KSZ +)**

**(3) Kötetlen munkarend esetén**

**a) a 93–112. §-ban, valamint**

**b) a 134. (1) bekezdés a)–b) pontban**

**foglaltakat – e bekezdés kivételével – nem kell alkalmazni. (KSZ +)**

**(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.**

### **50.1. Hogyan oszthatja be a munkáltató a munkaidőt?**

A 96. § (1) bekezdése alapján a munkaidő megszervezésének (beosztásának) joga a munkáltatót illeti meg, ennek keretében meghatározhatja a munkaidő-beosztás szabályait, sajátosságait (munkarend). Ennek során a munkáltató az Mt. szerint megfogalmazott korlátozások szerint járhat el és a munkaidőt elsősorban az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére kell beosztania. Amint az Indokolás megállapítja: a munkaidő-beosztás szabályainál az Mt. külön ugyan nem szabályozza, de kétséget kizáróan e helyütt is érvényesülnie kell a felek általános magatartási követelményeit meghatározó jogelvéknek (pl. a méltányos mérlegelés követelményének, hiszen a munkaidő beosztását a munkáltató egyoldalú döntésével állapítja meg).

### **50.2. Ki dolgozik kötetlen munkarendben?**

A 96. § (2)–(3) bekezdése szabályozza – a munkaidő-beosztás intézményének részekén – kötetlen munkarend intézményét. A törvény alapján ekkor – részegesen vagy teljes egészében – a munkáltató lemond a munkaidő beosztásának jogáról. Az Mt. alapján kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel, **a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel** – a munkavállaló számára írásban átengedi. A munkakör sajátos jellegére utalás megítélésünk szerint azt jelenti, hogy a munkavállaló – munkaköri feladatai alapján – megfelelő szabadságot élvez a munkája megszervezésekor, nem munkahelyi rendelkezésre állása a meghatározó, nem egy kötött rendszer (pl. gépsor) határozza meg a munkavégzés menetét. Kötetlen munkarend esetén a 96. § (3) bekezdés alapján

- a munkaidőkeretre, a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén irányadó eljárásra, a munkaidő-beosztásra, a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztására, a munkaközi szünetre, a napi és heti pihenőidőre (heti pihenőnapra), a rendkívüli munkaidőre, az ügyeletre és készenlétre vonatkozó szabályokat, valamint
- a munka- és pihenőidő nyilvántartás szabályai közül a rendes és a rendkívüli munkaidő, továbbá a készenlét nyilvántartásának munkáltatói kötelezettségére irányadó rendelkezést

nem kell alkalmazni. Ekkor is köteles a munkáltató nyilvántartani a szabadság tartamát.

A kötetlen munkarend fogalma egy meghatározó fordulattal egészült ki. E munkarendre vonatkozó szabályok a munkáltató döntése alapján akkor alkalmazhatók, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát a munkakör sajátos jellegére és –most következik az újdonság – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel a munkavállaló számára írásban átengedi. Ebből következően önmagában nem elégséges feltétel, ha például a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló legalább napi négy óra munkaidő felhasználásáról maga dönt. Igazándíából az Mth.-val kiegészített szöveg fejezi ki a jogalkotó feltehető akaratát, hiszen „a munkakör sajátos jellege” – a normatív tartalom tekintetében – meglehetősen semmitmondó kritériuma a kötetlen munkarend megállapításának.

Az új Mt. módosításának egyben uniós vonatkozása is van. A kötetlen munkarend előbb említett fogalmi eleme beiktatására, nevezetesen, hogy a munkavállaló a munkavégzését önállóan jogosult megszervezni, a 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1) bekezdésének maradtalan átvétele érdekében volt szükség. Amint az indokolás kifejti: a kiegészítés arra utal,

hogy a munkavállalói tevékenység (munkakör) sajátossága az, hogy az adott munkaviszonyban a teljesítési időt (jelentős részben) a munkavállaló a munkáltató utasításainak hiányában maga határozza meg.

### **50.3. A munkaszerződéstől eltérő munkavégzés – melyik beosztás irányadó?**

A 96. § (4) bekezdés alapján a munkavállalóra az 53. § szerinti, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó (pl. ha a munkavállaló átmenetileg más munkáltatónál köteles dolgozni, ez határozza meg számára munkaidejének beosztását).

**97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. (KSZ +)**

**(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).**

**(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén – a 101–102. §-ban foglaltakra tekintettel – a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).**

**(4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.**

**(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.**

### **50.4. Mikor valósul meg az általános munkarend?**

Az Mt. 97. § (2) bekezdése meghatározza az általános munkarend fogalmát, mely szerint a munkát hétfőtől péntekig kell beosztani. Emellett lényeges elem, hogy az általános munkarend képezi minden, a munkaidő-beosztással kapcsolatos számítási szabály alapját (pl. a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő).

### **50.5. Mi az egyenlőtlen munkaidő-beosztás fogalma?**

Az Mt. 97. § (3) bekezdése lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását is, azaz a munkáltató a munkaidőt az általános munkarendtől eltérően is beoszthatja. Mindennek előfeltétele a munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is figyelemmel kell lenni a napi és heti beosztás szerinti munkaidő mértékének alsó- és felső határára vonatkozó szabályokra, valamint a munkaidő vasárnapra és munkaszüneti napra történő beosztására irányadó rendelkezésekre.

### **50.6. Hogyan közölhető és módosítható a munkaidő-beosztás?**

A 97. § (4) bekezdése alapján a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató igényeihez igazodó szabály, hogy az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást a munkaadó, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel (pl. egy azonnali megrendelés, a műszakban dolgozó munkavállalók egy részének megbetegedése), legalább négy nappal korábban módosíthatja.

**98. § (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.**

**(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.**

**(3) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)–(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó.**

### ***50.7. Mire ad lehetőséget az elszámolási időszak?***

Az Mt. – Indokolása szerint – az egyenlőtlen munkaidő-beosztás új lehetőségét teremti meg. A 98. §-ban foglaltak alkalmazásával lehetősége lesz a munkáltatónak arra, hogy az adott heti munkaidőt hosszabb idő alatt dolgoztathassa le. Az elszámolási időszak alkalmazásával a munkáltatónak arra nyílik lehetősége, hogy valamennyi munkahétre eső munkaidőt ledolgozására hosszabb időszakot vegyen alapul. Az elszámolási időszak alkalmazása kizárólag munkaidő-beosztási módszer és nem kapcsolódik a teljesítendő munkaidő tartamának meghatározásához. A munkaidőkeret alkalmazása mellett az egyenlőtlen munkaidő-beosztás egyik lehetséges feltétele, ha a munkáltató ún. elszámolási időszakot állapít meg.

A 98. § (1) bekezdése szerint a munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló

- a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt
- a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

A 98. § (2) bekezdése alapján az elszámolási időszak tartamát a munkaidőkeret tartamára [Mt. 94. §] vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani. A 98. § (3) bekezdése alapján az elszámolási időszak tekintetében alkalmazni kell a munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezések közül a következő szabályokat:

- a munkaidőkeretbe tartozó munkaidő meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni (munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni);
- a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni; továbbá
- a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén alkalmazandó eljárás.

### ***50.8. Miben tér el az elszámolási időszak a munkaidőkerettől?***

Az időtartam hosszának meghatározásakor a munkaidőkeretre vonatkozó feltételek e tekintetben is alkalmazandók ugyan, viszont ez a munkaidő-beosztási módszer gyökeresen eltér a munkaidőkeretre vonatkozó szabályoktól. Míg a munkaidőkeret alkalmazása első sorban a munkaidő mennyiségének hosszabb idő alapulvételével történő meghatározása, addig az elszámolási időszak munkaidő-beosztási szabály. A munkaidőkeret esetében a teljesítendő munkaidő meghatározásának alapjául szolgáló időszak és a munkaidő beosztásának, teljesítésének tartama megegyezik. Az elszámolási időszak ettől eltérő lehetőséget teremt, hiszen a 98. § (1) bekezdése szerint az adott heti munkaidő teljesítésére szol-

gáló hosszabb időegység. A teljesítendő heti munkaidő ugyan a munkaidőkeretre is irányadó módszer, azt a napi munkaidő és az adott hétre irányadó általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Az elszámolási időszak alkalmazásával meghatározott munkaidő-mennyiséget a munkáltató nem az adott héten, hanem az elszámolási időszak alatt dolgoztatja le. Ezen időszak kell az adott heti munkaidőt beosztani. A munkaidőkerettől eltérően – melyek egymást követik –, az elszámolási időszakok egymásra épülnek, minden egyes heti munkaidő ledolgozására új elszámolási időszak kezdődik.

**99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. (KSZ +)**

**(2) A munkavállaló beosztás szerinti**

**a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb huszonnégy óra,**

**b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben – a felek megállapodása alapján – legfeljebb hetvenkét óra lehet. (KSZ +)**

**(3) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik. (KSZ +)**

**(4) A munkavállaló beosztás szerinti**

**a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,**

**b) heti munkaidejébe a 107. § a) és d) pontban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. (KSZ +)**

**(5) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető. (KSZ +)**

**(6) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontban foglalt rendelkezést azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni. (KSZ +)**

**(7) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál – munkaidőkeret hiányában – a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pont nem irányadó. (KSZ +)**

**99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. (KSZ +)**

**(2) A munkavállaló beosztás szerinti**

**a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,**

**b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet. (KSZ +)**

**(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti**

**a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,**

**b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra**

**lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. (KSZ +)**

**(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)–(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik. (KSZ +)**

**(5) A munkavállaló beosztás szerinti**



- a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,
- b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott  
rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. (KSZ +)

(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető. (KSZ +)

(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni. (KSZ +)

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazómunkáltatónál –munkaidőkeret hiányában – a szombaton történő munkavégzéssel érintett nap-tári héten a (2) bekezdés b) pont és a (3) bekezdés b) pont nem irányadó. (KSZ +)

#### **50.9. Mennyi lehet a beosztás szerinti munkaidő tartama?**

Az Mt. 99. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. A 99. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló beosztás szerinti

- napi munkaideje legfeljebb tizenkét, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb huszonnégy óra,
- heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben – a felek megállapodása alapján – legfeljebb hetvenkét óra

lehet.

Így készenléti jellegű munkakörben – a napi munkaidő mértékének a felek megállapodása alapján, legfeljebb 60 órára történő felemelése mellett – a heti 48 órát meghaladó tartamú beosztás szerinti munkaidő megállapításához szintén a munkáltató és a munkavállaló megállapodása szükséges. A 99. § (3) (4) bekezdése előírja: a munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a 12, illetőleg a 48 vagy 72 óras maximális időtartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

Az új Mt. 92. § (2) bekezdése – a korábbi munkajogi szabályozással azonosan – lehetővé teszi, hogy a teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- készenléti jellegű munkakört lát el, vagy
- a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

A változás a fent említett munkavállaló esetén a napi munkaidő mértékének megemelésén túlmenően a felek írásbeli megállapodását követeli meg ahhoz, hogy a munkavállaló beosztás szerinti

- napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
- heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra

lehesse.

Hogy mihez kell pontosan a megállapodás? Miután általános szabályként a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet, az említett időtartamot meghaladó, legfeljebb napi huszonnégy vagy heti hetvenkét órás beosztás szerinti munkaidő elrendeléséhez szükséges írásban megállapodni a feleknek. Ugyancsak új szabályként a törvény e megállapodás felmondásáról is rendelkezik. A munkavállaló azt a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja [99. § (3)]. Értelemszerűen munkáltatói felmondás törvényi biztosítására nincs szükség, hiszen a munkáltató számára csak lehetőség a napi tizenkét vagy a heti negyvennyolc óra feletti munkaidő elrendelhetősége.

A bemutatott változás egyben kielégíti a 2003/88/EK irányelv követelményeit. Amint az indokolás leszögezi: az új Mt. 5. § (1) bekezdésében rögzített értelmezési alapelvből – mely szerint az Mt.-t az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni – is következik, hogy tekintettel a 2003/88/EK irányelv 22. cikk (1) bekezdés b) pontjára, a munkavállalót a megállapodás felmondása miatt nem érheti hátrány. Így például nem lehet megszüntetni a munkaviszonyát.

#### **50.10. Hogyan számítsuk a napi és a heti beosztás szerinti munkaidőt?**

A 99. § (4) (5) bekezdése a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejére vonatkozó különös számítási szabályt tartalmaz. Eszerint

- napi munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő [107. § a) pont] rendkívüli munkaidő,
- heti munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő [107. § a) pont] és az ügyelet [107. § d) pont]

tartamát be kell számítani.

Ennek megfelelően a napi 12 órás munkaidő tartamába beszámít, ha a munkavállalónak a beosztás szerinti munkaidejét követően munkáltatói utasításra még munkát kell végeznie. Ebből következően, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén eleve 12 óra a beosztás szerinti napi munkaidő, általános szabályként már rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. A 99. § (5) (6) bekezdése alapján a napi beosztás szerinti munkaidőbe az ügyelet teljes tartamát akkor kell beszámítani, ha az ügyelet alatti munkavégzés tartama nem mérhető. Egyébként az ügyeletet csak a heti beosztás szerinti munkaidő – általános szabály szerinti – 48 órás tartamánál kell figyelembe venni.

#### **50.11. Mely különös szabály érvényesül egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő számítására?**

A 99. (6) (7) bekezdése egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetére tartalmaz a beosztás szerinti heti munkaidő számítására különös szabályt. E szerint ekkor a ténylegesen beosztás szerint elrendelt munkaidő, a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő és az ügyelet tartamát heti átlagban kell figyelembe venni. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazásának törvényi feltétele a munkaidőkeret, így a heti beosztás szerinti munkaidő elszámolásakor erre is figyelemmel kell elszámolni.

**100. § A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.**

#### **50.12. Melyek az osztott napi munkaidő feltételei?**

A 100. §-a alapján osztott munkaidő-beosztást a munkáltató egyoldalúan nem rendelhet el, ehhez – akár munkaszerződésbe foglalt – megállapodás is szükséges. Az ítélkezési gyakorlat szerint osztott munkaidőre vonatkozó érvényes megállapodás hiányában a munkáltató bérfizetéssel tartozik arra az időre, amíg a munkavállaló a rendelkezésére állt és őt nem foglalkoztatta. [EBH2007. 1636.]

Az Mt. szerint két részletben osztható be a munkaidő, és a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Ezzel a munkavállaló rendelkezik, így elhagyhatja munkahelyét, a munkaidő második részének beosztás szerinti kezdetekor kell munkavégzésre alkalmas állapotban megjelennie. Az osztott munkaidő két része köze eső időben a munkahelyen töltendő ügyelet elrendelhető. [EBH2003. 896.]

#### **51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása**

##### **101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő**

**a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,  
b) az idényjellegű,  
c) a megszakítás nélküli, valamint  
d) a több műszakos tevékenység keretében,  
e) a készenléti jellegű munkakörben,  
f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,  
g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,  
h) külföldön történő munkavégzés során**  
**foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be. (KSZ +)**

##### **(1) Vasárnapra rendes munkaidő**

**a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,  
b) az idényjellegű,  
c) a megszakítás nélküli,  
d) a több műszakos tevékenység keretében,  
e) a készenléti jellegű munkakörben,  
f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,  
g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,  
h) külföldön történő munkavégzés során, valamint  
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 osztható be. (KSZ+)**

**(2) Az (1) bekezdés a) pont tekintetében a 102. § (3) bekezdése megfelelően irányadó. (KSZ +)**

**(3) Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombat-ra rendes munkaidő nem osztható be. (KSZ +)**

### **51.1. Ki dolgozhat vasárnap munkaidő-beosztás szerint?**

Az Mt. 101. § (1) bekezdése szerint vasárnapra rendes munkaidő

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben (pl. éttermi személyzet, kulturális intézmény jegypénztárosa),
- az idényjellegű (pl. egyes mezőgazdasági munkákhoz, az idegenforgalomhoz kapcsolódó munkakörök, szabadtéri színpad alkalmazottai),
- a megszakítás nélküli (kórház, tömegközlekedés, benzinkút, energiaszolgáltatás, hírközlés, informatikai szolgáltatások), valamint
- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben (pl. portás, biztonsági őr, karbantartó),
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés (pl. pénzügyi szolgáltatás) esetén,
- külföldön történő munkavégzés (pl. külföldi partner céghez történő kiküldés) során

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be. A fentiek értelmében nem több műszakos tevékenység esetén – amennyiben a munkáltató tevékenysége vagy a munkavállaló munkaköre nem felel meg a fenti kritériumok egyikének sem, vasárnap rendes munkaidőben az Mt. tiltja a foglalkoztatást.

Az új Mt. januárban kihirdetett szövege szerint a kereskedelemben minden olyan munkáltatónál, amelynél nem lett volna kimutatható rendeltetése folytán a vasárnaphoz kapcsolódó szolgáltatás nyújtása: az idényjelleg, a megszakítás nélküliség, esetleg a több műszakos tevékenység – ezen a napon a munkavállalók csak rendkívüli munkaidő elrendelésével lettek volna alkalmazhatók. E kétségkívül jelentős kellemetlenség (pl. figyelemmel a fogyasztói szokásokra, munkahelyek megszűnésére) bekövetkezésének vette elejét az Mth., biztosítva a beosztás szerinti munkaidőben történő vasárnapi munkavégzést. A törvényjavaslat mindezt még csak az élelmiszer-kiskereskedelmi tevékenységet folytatóknál tette volna lehetővé. Végül a kör bővült, hiszen vasárnapra rendes munkaidő a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be. [101. § (1) i)]

A 2005. évi CLXIV. törvény 2. §-a szerint:

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

Megjegyzem, hogy a legutóbbi tevékenység munkaviszonyban történő végzése esetén a munkavállaló egyébként is foglalkoztatható lenne beosztás szerinti munkaidejében vásárnap, hiszen az itt említett szolgáltatások rendeltetésük folytán a vásárnaphoz kapcsolódnak. A turisztika tekintetében megállapításom vélhetően vitán felül áll. Egyebekben csupán annyit: sajnálatos, hogy a jogalkotó nem a kereskedelmi törvényben szabályozza a vásárnap nyitva tartás részletes feltételeit.

A 101. § (2) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkakör akkor minősül vásárnap is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a tevékenység igénybevételére a vásárnaphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

A 101. § (3) rendelkezése szerint, ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vásárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatra rendes munkaidő nem osztható be. Mindez ugyanakkor nem akadályozza a szombatra elrendelt rendkívüli munkaidőnek.

**102. § (1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26. (KSZ +)**

**(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a)–c), g)–h) pontban meghatározott esetben osztható be. (KSZ +)**

**(3) 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, vagy**

**b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor. (KSZ +)**

**(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vásárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében. (KSZ +)**

**(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy – legkésőbb a tárgyévét megelőző év október 31-ig – az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vásárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie. (KSZ +)**

### **51.2. Ki dolgozhat munkaszüneti napon?**

Az Mt. 102. § (1) bekezdése állapítja meg a munkaszüneti napokat (január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.). A 102. § (2) bekezdése alapján munkaszüneti napra rendes munkaidő a következő esetben osztható be:

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli, valamint
- a társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során.

A 102. § (3) bekezdése alapján a munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonyvédelem érdekében kerül sor.

Az Mt. 108. § (3) bekezdése alapján ugyanakkor – szemben a vasárnapal – munkaszüneti napra rendkívüli munkaidő csak a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el.

A 102. § (4) bekezdése alapján a munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében. A 102. § (5) bekezdése fenntartja az illetékes miniszter szabályozási lehetőségét a munkaszüneti nap körüli munkarend átalakítására, de ennek csak az általános munkarendben (hétfőtől péntekig) foglalkoztatott munkavállalók tekintetében van kötelező ereje.

### **51.3. Miként dolgozhatnak vasár- vagy munkaszüneti napon azok, akiknek a munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik?**

Figyelemmel az Mt. 87. §-ában foglalt munka- és pihenőnap meghatározásra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik, a hét és huszonnégy óra közötti tartamot kell heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak tekinteni. Így véleményünk szerint például a többműszakos tevékenység keretében alkalmazott munkavállalók a munkaszüneti napon – előző napi munkakezdés esetén – reggel 7-ig dolgozhatnak, továbbá már a munkaszüneti napon este 10 órás műszak- és munkakezdéssel foglalkoztathatók.

## 52. A munkaközi szünet

103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

a) a hat órát meghaladja, húsz perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. (KSZ +)

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. (KSZ +)

(3) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. (KSZ +)

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. (KSZ +)

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni. (KSZ +)

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie. (KSZ +)

### *52.1. Mennyi lehet az „ebédidő”?*

Előjáróban: a készenléti jellegű munkakört kivéve nem tekintendő a munkaidő részének a munkaközi szünet. Természetesen ettől a felek megállapodása vagy a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet, így előírhatja a munkaközi szünet munkaidőben történő kiadását.

A 103. § (1) bekezdése megállapítja a munkaközi szünet biztosításának kötelező feltételeit. E szerint a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti, a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a hat órát meghaladja, húsz perc,
- a kilenc órát meghaladja, további huszonöt

perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 103. § (2) bekezdése szerint – 107. § a) pont szerinti, a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. Az Mt. szabálya alapján nem jogosult például munkaközi szünetre az egyenlő munkaidő-beosztás szerinti, napi négy órás részmunkaidőben dolgozó munkavállaló. Ugyanakkor, ha részére a munkaidő-beosztásától eltérő, két órát meghaladó tartamú rendkívüli munkaidőt rendelnek el, már ki kell adni – általános törvényi szabály szerint – a munkaidő megszakításával legalább 20 perc munkaközi szünetet. Amennyiben például a munkavállaló – egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – napi 12 órát dolgozik, részére legalább 45 perc munkaközi szünet jár. A 103. § (3) bekezdése szerint a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. Így az említett módon napi 8 órás beosztás szerinti munkaidőben is – a munkaidő megszakításával – hatvan perces munkaközi szünetet biztosíthat a munkáltató. Minderre ugyanakkor egyoldalú munkáltatói döntés alapján nincs lehetőség.

## **52.2. Hogyan kell kiadni a munkaközi szünetet?**

A 103. § (4)–(5) bekezdése alapján a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Kiadására legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzés után kell, hogy sor kerüljön. Figyelemmel a munkaközi szünet Mt. szerinti minimális tartamára is, a 103. § (6) bekezdése alapján a munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben a munkaközi szünetnek egy alkalommal legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

## **53. A napi pihenőidő**

**104. § (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani. (KSZ +)**

**(2) Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani**

**a) az osztott munkaidőben,**

**b) a megszakítás nélküli,**

**c) a több műszakos,**

**d) az idényjellegű tevékenység keretében,**

**e) a készenléti jellegű munkakörben**

**foglalkoztatott munkavállaló esetében. (KSZ +)**

**(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra. (KSZ +)**

**(4) A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő. (KSZ +)**

### **53.1. Melyek a napi pihenőidő mértékének garanciális szabályai?**

A 104. § (1) bekezdése alapján a napi pihenőidő a két munkanap közötti, munkaidőn kívüli időszak. A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani. A 104. § (2) bekezdése biztosítja az említetttnél rövidebb, de legalább nyolc óra napi pihenőidőt

- osztott munkaidőben,
- megszakítás nélküli, több műszakos, vagy idényjellegű tevékenység keretében, valamint
- készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A 104. § (3) bekezdése szerint a napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra. A 104. § (4) bekezdése alapján a munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő. Készenlét esetén a munkavállaló – a munkáltató utasítása alapján – köteles munkaképes állapotának megőrzése mellett, az általa választott helyen rendelkezésre állni oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon. Ugyanakkor, ha a készenlét alatt munkavégzést rendelnek el, ezt követően már biztosítani kell a napi pihenőidőt a munkavállalónak.



## **54. A heti pihenőnap**

**105. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap). (KSZ +)**

**(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. (KSZ +)**

**(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani. (KSZ +)**

**(4) A munkavállaló számára – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. (KSZ +)**

### ***54.1. Mennyi pihenőidő jár – napban „mérve” hetente?***

Az Mt. 105. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap). A heti két pihenőnapnak nem kell egymáshoz naptárilag kapcsolódnia, ez csak az általános munkarend alkalmazásakor feltétel, mivel ekkor hétfőtől péntekig osztja be a munkáltató a munkaidőt. Az Mt. nem rendelkezik arról sem, hogy az egyik pihenőnapot vasárnap kell-e kiadni. A vasárnapi kiadás ugyanakkor általában minden olyan munkáltatónál, illetve munkakörben kötelező, ahol az Mt. 101. § (1) bekezdésében foglaltak alapján eleve nem lehet beosztás szerinti munkaidőt e napra elrendelni. A bírói gyakorlat szerint munkaidőkeret alkalmazásából még önmagában nem következik, hogy vasárnapi napon rendes munkaidőben munkát végezhet a munkavállaló [EBH2010. 2157.]. Minden olyan esetben, amikor lehetséges beosztás szerinti munkaidőben a vasárnapi munkavégzés, a 105. § (4) bekezdésének garanciális szabálya előírja, hogy – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kivételével – havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

### ***54.2. Melyek a pihenőnapok egyenlőtlen beosztásának feltételei?***

A 105. § (2) bekezdése alapján egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók (ún. pihenőnap összevonás). Ekkor

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

tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani. A három említett tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetén a törvény erejénél fogva nem kell feltétlenül hat munkanap után egy pihenőnapot biztosítani. Ekkor – az egyenlőtlen beosztáshoz szükségszerűen kapcsolódó – munkaidőkeret végéig a pihenőnapok egyenlőtlen beosztásának (összevont kiadásának) alkalmazásával ki kell adni a munkavállaló heti pihenőnapjait.

## **55. A heti pihenőidő**

**106. § (1) A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. (KSZ +)**

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a 101. § (1) bekezdés *f*) pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani. (KSZ +)

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával – a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani. (KSZ +)

#### **55.1. Mennyi pihenőidő jár – órában „mérve” hetente?**

A 106. § (1) bekezdés szerint a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik annak eldöntése, hogy heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli – heti pihenőidőt biztosít-e. A 106. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló számára a heti pihenőidőt – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kivételével [101. § (1) bekezdés *f*) pontja] – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani. A 106. § (3) bekezdése egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti legalább 48 órás pihenőidő helyett és a pihenőidő havonta legalább egy alkalommal történő vasárnapi biztosítása mellett a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő biztosítását is lehetővé teszi. Mindezzel ugyanakkor nem „rövidíthető” meg a heti pihenőidő, a munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

### **56. A rendkívüli munkaidő**

#### **107. § Rendkívüli munkaidő**

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,**
- b) a munkaidőkereten felüli,**
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá**
- d) az ügyelet tartama. (KSZ +)**

#### **56.1. Melyek a rendkívüli munkaidő jogcímei?**

Az Mt. az Indokolás szerint – összhangban a munkaidő fogalmával – a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek. A 107. § a rendkívüli munkaidő négy lehetséges esetét állapítja meg:

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli, valamint
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó

munkaidőt, továbbá

- az ügyelet tartamát.

A munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek minősül megítélésem szerint a készenlét alatt elrendelt munkavégzés is. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló, ha a munkakörébe tartozó feladatok ellátása érdekében, a munkáltató tudtával munkaidő-beosztásától eltérően dolgozik, ez a munkavégzés a munkáltató érdekét szolgálja, ezért a rendkívüli munkaidőben való munkavégzés ellenértékére lesz jogosult [EBH2006. 1443.]. A munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás önmagában nem szolgálhat a rendkívüli munkaidő megállapítására. Ha azonban a munkavállaló a többlet-munkaidőben ellenőrzötten és igazoltan végez túlóraengedély nélkül munkát, megalapozottan igényelheti annak ellenértékét [BH1997. 500.]. Nem tekinthető ugyanakkor rendkívüli munkaidőnek az – a munkaidőn felül – végzett munka, amelyre azért került sor, mert a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét dolgozza le. Ennek feltétele azonban a munkáltatóval történő előzetes megállapodás.

A rendkívüli munkaidőt korlátozó szabályok megkerülésének egyik elterjedt módja, hogy a korlátozó rendelkezéseket a munkáltató és a munkavállaló (esetleg az utóbbiak által alapított gazdasági társaság) a munkaidőn felüli többletfeladat ellátásra a polgári jog körébe tartozó színlelt megbízási vagy vállalkozási szerződés megkötésével kívánják kijátszani. Munkaügyi ellenőrzés során az eljáró hatóság – minősítve e szerződést – megállapíthatja a munkaviszony fennállását. A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat megszegi, aki – e szabályok megkerülése végett – színlelt megbízási szerződést köt. [BH1997. 99.]

**108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. (KSZ +)**

**(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. (KSZ +)**

**(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő**

**a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben rendelhető el. (KSZ +)**

### **56.2. Hogyan kell elrendelni a rendkívüli munkaidőt?**

A 108. § alapján – szemben a korábbi törvényi szabályozással – nem feltétele a rendkívüli munkaidő elrendelésének valamely különösen indokolt eset fennállása. A munkaidő szervezése során az új törvényi szabályozás nem kér indokolást a munkáltatótól, alapvetően jogos gazdasági érdekeitől függ, miként szervezi tevékenységét. A rendkívüli munkaidő elrendelését tartalmazó nyilatkozattal kapcsolatban az Mt. alaki kötöttséget nem állapít meg, ugyanakkor a munkavállaló kérése esetén kötelező az írásban történő elrendelés [108. § (1)]. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében [108. § (2)]. A rendkívüli munkaidő tilalma a munkavállaló hozzájárulásával sem szeghető meg [EBH2001. 570.]. *(A rendkívüli munkaidő elrendelését korlátozó vagy kizáró szabályokat lásd még a 113–114. §-nál.)*

## Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

Az ítélkezési gyakorlat szerint a sztrájkról szóló törvény rendelkezései nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a veszteségeinek csökkentésére a nem sztrájkoló munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítsa, amelyek egyébként a sztrájkban részt vevő munkavállalói munkakörébe tartoznak. Ennek keretében nem kizárt az sem, hogy a nem sztrájkoló munkavállalói részére rendkívüli munkaidőt rendeljen el. Ez nem tekinthető a sztrájkban részt vevő munkavállalók elleni kényszerintézkedésnek, a feleket terhelő együttműködési kötelezettség megszegésének [BH2002. 160.]. A rendkívüli munkaidő elrendelésére, a munkaidő beosztására vonatkozó szabályok betartása alól a munkáltató nem mentesülhet polgári jogi szerződésben vállalt kötelezettségre hivatkozással. [EBH2002. 692.]

**109. § (1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.**

**(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha**

- a) a munkaviszony év közben kezdődött,**
- b) határozott időre vagy**
- c) részmunkaidőre jött létre. (KSZ +)**

### **56.3. Melyek a rendkívüli munkaidő mértékének korlátai?**

A 109. § (1) bekezdése a rendkívüli munkaidő éves korlátját teljes napi munkaidő esetén naptári évenként 250 órában határozza meg, amelyet kollektív szerződés legfeljebb 300 órára emelhet [109. § (1); 135. § (3)]. A 109. § (2) bekezdése a rendkívüli munkaidő mértékének arányosságát írja elő részmunkaidő, határozott időtartamú, illetve év közben kezdődött munkaviszonyok tekintetében. Így például napi négyórás részmunkaidő esetén az Mt. alapján legfeljebb 125, kollektív szerződés rendelkezése esetén legfeljebb 150 óra lehet a rendkívül munkaidő tartama, feltéve, hogy a munkaviszony a teljes naptári évben fennállt. Ha pedig a munkavállalóval az adott évben október 1-jén létesül teljes napi munkaidőre határozatlanidejű munkaviszony, a törvényi mérték negyede rendelhető el rendkívüli munkaidőként.

A bíróság a közvetett bizonyítékok értékelésével megállapíthatja a munkavállaló által teljesített rendkívüli munkaidő tartamát, amennyiben a munkáltató a munkaidő-nyilvántartási kötelezettségének nem tesz eleget. [BH2009. 120.]

**Mth. 8. § (2) Az Mt. 109. § (1) bekezdése alapján a 2012. évben legfeljebb kétszázhuszonöt óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.**

**8. § (3) Az Mt. hatálybalépése előtt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 127/A §-a alapján megkötött megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni.**

Az új Mt. 109. § (1) bekezdése teljes munkaidő esetén kétszázötven óra/év rendkívüli munkaidő elrendelését teszi lehetővé. Az Mth. 8. § (2) bekezdése alapján – az időarányosság alkalmazásával – idén legfeljebb kétszázhuszonöt óra rendkívüli munkaidő rendelhető el a törvényi rendelkezés alapján.

A 127/A § a munkáltató és a munkavállaló számára biztosított legfeljebb egyéves határozott időre írásban megállapodási lehetőséget a munkáltató által meghatározható éves kétszáz órán felül legfeljebb száz, összesen legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendelésének lehetőségéről. Az új Mt. ilyen tartalmú rendelkezéseket nem állapít meg. Ugyanakkor az említett két, a munkaidő átcsoportosításáról, illetőleg a rendkívüli munkaidő mértékének megemeléséről szóló, határozott idejű megállapodások hatályát nem érinti az új Mt. hatálybalépése.

## **57. Ügyelet és készenlét**

**110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.**

**(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás**

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,**
  - b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá**
  - c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása**
- érdekében rendelhető el.

**(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.**

**(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).**

**(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.**

**(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet.**

### ***57.1. Mi a különbség a készenlét és az ügyelet között?***

Az Mt. 110. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. Ennek két lehetséges jogcíme az ügyelet és a készenlét. A két rendelkezésre állás közötti különbség e kötelezettség teljesítése helyszínének megválaszthatóságával kapcsolatos. A 110. § (4) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

### ***57.2. Melyek az elrendelés feltételei?***

A legfeljebb négyórás ügyelet, illetve készenlét esetén az elrendelés előfeltételét az Mt. nem határozza meg. A 110. § (2) bekezdése esetén a négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

- a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása

érdekében rendelhető el.

Az ügyeletet vagy a készenlétet (a rendelkezésre állást) a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni [110. § (5)]. A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónappal előre közölni kell, ugyanakkor, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a már elrendelt ügyelet vagy készenlét teljesítésének feltételei legalább négy nappal korábban módosíthatók [Mt. 110. § (6)]. *(A rendelkezésre állás elrendelését korlátozó vagy kizáró szabályokat lásd még Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések rész alatt – Mt. 113–114. §.)*

### **57.3. Bekapcsolt mobil – miért nem készenlét?**

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni [110. § (3)]. Készenlét teljesítése nem állapítható meg, ha a munkavállaló mobiltelefonján való elérhetősége csak lehetőség volt, mert a munkáltató nem fűzött ahhoz jogkövetkezményt, ha a munkavállaló nem volt elérhető. Ilyen feltételek mellett a munkavállalót a készenlétre jellemző – a munkára képes állapot megőrzésére, szükség esetén bármikor munkába állásra vonatkozó – kötelezettség nem terhelte. [EBH2006. 1540.]

**111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. (KSZ +)**

### **57.4. Hány óra lehet az ügyelet tartama?**

Az Mt. 111. §-a szerint az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. Így amennyiben a munkavállaló beosztása szerint nyolc órát dolgozott, és ezt követően számára közvetlenül ügyelet megkezdését rendelték el, az ügyelet tartama legfeljebb 16 óra lehet. Egyébként – figyelemmel arra, hogy az ügyelet a rendkívüli munkaidőnek tekintendő – a rendkívüli munkaidő naptári évenkénti 250 órás vagy kollektív szerződés rendelkezése esetén 300 órás időtartamába az ügyelet tartama is beszámít. Mindez – ügyelet rendszeres alkalmazása esetén – jelentősen korlátozza a „túlórátzatás”, azaz, a rendkívüli munkaidő egyéb jogcímen történő elrendelésének lehetőségét.

**112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.**

**(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.**

### **57.5. Hány óra lehet a készenlét tartama, melyek az elrendelés korlátai?**

A készenlét tartamának – szemben az ügyelettel – nincs a törvényben meghatározott naptári évenkénti felső határa. Az Mt. 112. § (1) bekezdése a készenlét havi tartamáról rendelkezik, amely a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg. Ezt az időtartamot munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató egyenlőtlenül is beoszthatja, figyelemmel arra, hogy ekkor a legfeljebb százhatvannyolc órás tartamot a keret átlagában kell figyelembe venni.

A készenlét alatt elrendelt munkavégzés tartama rendkívüli munkaidőnek tekintendő. A készenlét elrendelésének korlátja, hogy e jogcímen rendelkezésre állás a heti pihenőnap

(heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el [Mt. 112. § (2)]. Így munkaidőkeret alkalmazásakor a készenlét elrendelhetőségét befolyásolja, hogy – különösen megszakítás nélküli, többműszakos vagy idényjellegű tevékenység esetén – összevontan biztosítják-e a heti pihenőnapokat.

## **58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések**

**113. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)–(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni**

- a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,*
- b) a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,*
- c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor. (KSZ +)*

**(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben**

*a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,*

*b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,*

*c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el. (KSZ +)*

**(3) Az (1) bekezdés a)–b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el. (KSZ +)**

**(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg. (KSZ +)**

**(5) A gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el. (KSZ +)**

### ***58.1. Mely munkavállalókra vonatkoznak különös rendelkezések?***

A 113. § egy helyütt szabályozza az Mt. az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezéseket, melyek a munkaidő- és a pihenőidő egyes szabályaitól nem vagy a csak korlátozottan engednek eltérést. E csoportba tartozik:

- a munkavállaló várandóssága megállapításától (szükségszerűen csak nő lehet) a gyermek hároméves koráig,
- a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló (többnyire az apa) esetén gyermeke hároméves koráig,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

### ***58.2. Melyek a különös munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok?***

A 113. § (2) bekezdése alapján a fenti munkavállalói kör tekintetében

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be (azaz, minden héten két pihenőnapot kell beosztani),
- rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

A 113. § (3) bekezdése alapján éjszakai munka (22 és 6 óra között) nem rendelhető el

- a munkavállaló várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig.

A 113. § (4) bekezdése szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között dolgozó esetében<sup>7</sup> a beosztás szerinti napi munkaidő éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg. Ha például az említett esetben a munkavállaló beosztása szerint 22 és 6 óra között dolgozik – ún. éjszakai műszakban –, számára a munkáltató már rendkívüli munkaidő teljesítését jelentő, a beosztásától eltérő további munkavégzést nem rendelhet el.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke háromtól négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása kivételével – csak hozzájárulásával rendelhető el. [Mt. 113. § (5)]

**114. § (1) A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. (KSZ +)**

**(2) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. (KSZ +)**

**(3) A fiatal munkavállaló számára**

**a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,**

**b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,**

**c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani. (KSZ +)**

**(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók. (KSZ +)**

### **58.3. Melyek a fiatal munkavállalókra vonatkozó különös szabályok?**

A másik különös munkavállalói csoport a fiatal munkavállalóké, akik 18. életévüket még nem töltötték be. Az Mt. 4. §-a alapján tekintetükben a nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására a törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. Így az alábbi szabályok betartása alól nem mentesít, ha például munkaszerződés megkötése helyett a megbízást választják.

A 114. § alapján a fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. A 114. § (2) bekezdés alapján a napi munkaidő legfeljebb nyolc óra lehet, így egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén sem dolgozhatnak ezen óraszám felett. Különösen problémás lehet e bekezdés azon rendelkezésének betartása, mely szerint a fiatal munkavállalónak több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Célszerű ekkor nyilatkoztatni a munkavállalót arról, hogy másutt valamely jogviszony keretében végez-e munkát, és ha igen, milyen tartamban.

<sup>7</sup> Lásd erről például a 27/1995. (VII. 25.) NM rendeletet (a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról) és a 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet (a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről)



A 114. § (3) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló számára

- legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,
- legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

A 114. § (4) bekezdése alapján fiatal munkavállaló vonatkozásában – még egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén – sem lehet a heti pihenőnapokat egyenlőtlenül beosztani. Így hetente mindig két pihenőnapot szükséges beosztani. Pihenőnap helyett pedig egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem lehet az órákban számított, hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosítani.

## **59. A szabadság**

**Az Mth. 85. § (4) bekezdésével módosított Mt. 298. § (2) bekezdésének b)–c) pontja alapján a 115–131. §-a és a 133. §-a 2013. január 1. napján lép hatályba.**

**115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. (KSZ +)**

**(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában**

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,**
- b) a szabadság,**
- c) a szülési szabadság,**
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,**
- e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,**
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,**
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)–k) pontban meghatározott tartama. (KSZ +)**

### **59.1. Mikor jogszerű a munkában nem töltött idő a szabadságra való jogosultság tekintetében?**

Az Mt. a szabadságra való jogosultságot alapvetően a tárgyévben munkában töltött idő alapján írja elő, amint az Indokolás kifejti: nem indokolt olyan időtartamokra szabadságot biztosítani, amikor munkavégzés nem történt. Az Mt. 115. § (1) bekezdése szerint a szabadság két jogcímet foglal magába: az alap- és a pótszabadságot. Általános szabályként szabadság csak a munkában töltött idő alapján jár, a 115. § (2) bekezdése állapítja meg azon kivételeket, amikor munkában nem töltött időtartamok is jogszerűnek minősülnek; ezek:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés (pl. heti pihenőnapok vagy heti pihenőidő, munkaszüneti nap),
- a szabadság,
- a szülési szabadság,

- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [128. §] első hat hónapjának,
- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdésének *b)–k)* pontjában<sup>8</sup> meghatározott

tartama.

Az Mt. a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség betegséget tekinteni munkában töltött időnek a szabadságra való jogosultság szabályozásakor. E rendelkezés szerint, ha a munkavállaló egy naptári évben többször volt keresőképtelen beteg, ezek tartamai összeadandók, és a 30 nap feletti rész a szabadság mértékének megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni. A bírói gyakorlat szerint a keresőképtelenséget okozó betegség naptári évenkénti, legfeljebb 30 napos tartamára is megilleti a munkavállalót szabadság. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a táppénzes betegállomány ideje alatt a szabadság kötelezően kiadható, hanem azt, hogy a munkaviszony e címen történő szünetelése időtartamát a szabadság mértékének megállapításakor figyelembe kell venni. [BH1999. 87.]

A munkavállalót a szabadság a további munkaviszonya után is megilleti [MK 18. szám]. A munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta. [MK 19. szám]

## **116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. (KSZ +)**

### **59.2. Mennyi az alapszabadság mértéke?**

A 116. § alapján az alapszabadság mértéke húsz munkanap. A korábbi szabályozástól eltérően, az életkor alapján a munkavállalónak nem az alapszabadság mértéke nő, hanem a 117. § szerint pótszabadságra jogosult életkora szerint.

### **117. § (1) A munkavállalónak**

- huszonötödik életévétől egy,**
- huszonnyolcadik életévétől kettő,**

<sup>8</sup> A jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint

- a kötelező orvosi vizsgálata tartama, továbbá
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartam,
- a szoptató anya a szoptatás munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésének tartama (első hat hónapban naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két óra, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két óra),
- hozzátartozója halálakor két munkanap,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén – a képzésben való részvételhez szükséges idő,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátásának tartama,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartam,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartam (pl. csőtörés a családi házban, gyermek kórházba vitele, hófúvás), továbbá
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban (pl. kollektív szerződésben) meghatározott tartam.

- c) harmincegyedik életévétől három,
  - d) harmincharmadik életévétől négy,
  - e) harmincötödik életévétől öt,
  - f) harminchetedik életévétől hat,
  - g) harminckilencedik életévétől hét,
  - h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
  - i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
  - j) negyvenötödik életévétől tíz
- munkanap pótszabadság jár. (KSZ +)

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti. (KSZ +)

**59.3. Mit érnek az évek – avagy mennyi az életkor alapján járó pótszabadság mértéke?**  
A munkavállalónak alapszabadsága mellett életkora alapján pótszabadság jár. A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az 117. § (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

**118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb**

- a) egy gyermeke után kettő,
  - b) két gyermeke után négy,
  - c) kettőnél több gyermeke után összesen hét
- munkanap pótszabadság jár. (KSZ +)

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos. (KSZ +)

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. (KSZ +)

(4) Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal. (KSZ +)

**59.4. Melyek a gyermek után járó pótszabadság feltételei?**

Az Mt. 118. § (1) bekezdése alapján – szemben a korábbi szabályozással – mindkét szülőnek biztosít a gyermek után, annak 16 éves koráig pótszabadságot. A jogosultság a szülői jogálláson alapul (e jogi státusz biztosított a vérszerinti mellett az örökbefogadó szülőnek is). Ugyanakkor felhívom a figyelmet az Mt.-ben meghatározott „gyermek” fogalomra. Gyermekeknek a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek minősül, azaz, a pótszabadság tekintetében jogszerző feltétel ez utóbbi körülmény is.

A 118. § (3) bekezdése alapján a pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. Ugyancsak a korábbihoz képest új rendelkezése a törvénynek, hogy a pótszabadság 118. § (1) bekezdésének a)–c) pontjában foglalt mértéke fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő.

Az apáknak korábban munkaidő-kedvezményként biztosított távollétet az Mt. 118. § (4) bekezdése pótszabadságként biztosítja. Gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A „kérésnek megfelelő időpont” fordulat gyakorlati alkalmazásánál az apának – együttműködési kötelezettsége alapján – úgy kell a pótszabadságot kérelmeznie, hogy a munkáltató megfelelően tudjon gondoskodni a munka megszervezéséről.

**119. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti. (KSZ +)**

#### ***59.5. Mennyi pótszabadság jár a fiatal munkavállalónak?***

A 119. § (1) bekezdése alapján a 18 éves kora betöltésének esztendejében jár utoljára az Mt. által a fiatal munkavállalónak biztosított öt munkanapnyi pótszabadság. A fiataloknak járó pótszabadság a tizennyolcadik életévének betöltése után a naptári évből hátralévő, munkaviszonyban töltött időre – arányosan – azt a munkavállalót is megilleti, akinek munkaviszonya az említett életkorának elérése után keletkezett. [LB MK 120. számú állásfoglalás]

**(2) A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár. (KSZ +)**

#### ***59.6. Mennyi pótszabadság jár a föld alatt vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozóknak?***

A 119. § (2) bekezdése szerint a földalatti, vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahely minősül olyan munkavégzési helynek, amely pótszabadságra jogosítja a munkavállalót. A jogosultság megszerzéséhez a munkavállalónak állandó jelleggel a föld szintje alatt kell dolgoznia, az ionizáló sugárzásnak kitett munkahely esetében ugyanakkor elégséges a pótszabadságra való jogosultsághoz a napi legalább három órában eltöltött munkaidő. Az atomenergiáról szóló 1996. évi CXVI. törvény szerint ionizáló sugárzás: a közvetlenül vagy közvetve ionizáló részecskékből, illetve ionizálásra képes fotonokból álló sugárzás.

**120. § A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár. (KSZ +)**

#### ***59.7. Milyen mértékű pótszabadságra jogosult az egészségkárosodott munkavállaló?***

A 120. § – a korábbi szabályozástól eltérően – új, évenként öt munkanapnyi pótszabadságot állapít meg az Indokolás szerinti nagyobb regenerációs igényre tekintettel az egészségkárosodást szenvedett munkavállalók részére.

**121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár. (KSZ +)**

**(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít. (KSZ +)**

### **59.8. Miként arányosítsuk és kerekítsük a szabadság mértékét?**

Az Mt. 121. §-a szabadságra való jogosultság tekintetében – annak mértékével összefüggésben – állapít meg egy arányosítási és egy kerekítési szabályt. Az év közben kezdődött munkaviszony esetén a szabadság arányos része jár. Mindezt úgy számíthatjuk ki, hogy a munkaviszony érintett naptári évre eső napjait elosztjuk az év napjainak számával, majd az így kapott számmal megszorozzuk a munkavállalónak alap és pótszabadságra jogosultságának mértékével. Amennyiben ekkor nem egész számot kapunk, a fél napot elérő töredéknep egész munkanapnak számít.

### **60. A szabadság kiadása**

**122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.**

**(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.**

**(3) A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizenégy napot elérjen.**

**(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.**

**(5) A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **60.1. Melyek a szabadságkiadás időpontja meghatározásának feltételei?**

A szabadság kiadása – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – mindig a munkáltató kötelezettsége. E körülményen nem változtat, hogy a 122. § (2) bekezdése alapján a munkáltató 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. Hangsúlyozandó: a munkavállalói kérelem elmaradása nem mentesíti a munkáltatót a szabadság kiadásának kötelezettsége alól. A hét munkanap szabadság kérelemre történő kiadásakor legfeljebb két részletben kötelezhető a munkáltató a szabadságnak a munkavállaló által megjelölt kezdőidőponttól történő biztosítására. **A munkavállaló kérelmére kiadandó, legfeljebb hét munkanap szabadság esetében is alkalmazandó a 121. §. Ennek megfelelően, ha a munkaviszony év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár, valamint a fél napot elérő töredéknep egész munkanapnak számít. A törvényjavaslathoz fűzött indokolás szerint e rendelkezés pontosító szabályt tartalmaz, amely alapján a munkavállaló kérelmére kötelezően kiadandó szabadság esetében is irányadó az arányosság követelménye.**

A szabadság kiadásának időpontját – előzetes meghallgatása után – a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A közlés és a kiadás kezdete közötti időtartam lehet hosszabb is (pl. ha a munkáltató működése megalapozza a szabadságolás tervezhetőségét); [122. § (4)]. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a munkavállaló – egyheti szabadság igénybevétele iránti – kérelmét elfogadja, de azt közvetlenül a szabadság megkezdése előtt visszavonja, a munkahelyen való megjelenés elmu-

lasztása miatt történt azonnali hatályú felmondással kapcsolatban vizsgálni kell a lényeges körülményeket (a visszavonásnak volt-e alapos oka, a nem teljesítésből származott-e hátrány stb.). [BH2007. 307.]

### **60.2. Mennyi a kiadott szabadság legrövidebb egybefüggő tartama?**

Általános szabályként a kiadott szabadság tartamának legalább összefüggő tizennégy napot el kell érnie. Ez általános munkarend esetén 10 munkanapnyi szabadság kiadását jelenti. Ettől a munkáltató és a munkavállaló eltérő megállapodást köthet, melyet nem kötelező írásba foglalni. Ekkor bármely kiadott szabadságrész a tizennégy napnál rövidebb lehet. [Mt. 122. § (3)]

### **60.3. Mikor váltható meg pénzben a szabadság?**

A szabadságot pénzben megváltani csak a munkaviszony megszűnésekor lehet – feltéve, ha addig a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki. A 122. § (5) bekezdésének szabálya valamennyi ki nem adott, így a munkaviszony megszűnésének évéből és a korábbi esztendőkről megmaradt szabadságra egyaránt vonatkozik. Hangsúlyozandó, e szabálytól, sem munka-, sem kollektív szerződés sem térhet el. Még akkor sem, ha a munkavállaló kifejezetten kéri, hogy – szorult pénzügyi helyzetére tekintettel – például az életkora alapján járó pótszabadságot kiadása helyett távolléti díjjal fizessék ki a részére.

**123. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.**

(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(3) 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.

(4) 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.

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(6) A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a 116–117. §-ban foglalt szerinti szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

### **60.4. Meddig kell általában kiadni a szabadságot?**

Az Mt. általános szabálya szerint [Mt. 123. § (1)] a szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

### **60.5. Mely esetben és meddig lehet az esedékesség éve után kiadni a szabadságot?**

A 123. § (2)–(6) bekezdése a fenti általános szabályhoz képest több eltérő lehetőséget biztosít:

- Ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, ekkor az adott évből még hátralevő időre járó szabadságot a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
- Ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett a szabadságot esedékességének évében kiadni, a szabadságot az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni. A munkavállaló oldalán felmerült ok minden olyan körülmény, amely nem teszi lehetővé a szabadság kiadását – különösen azért, mert a munkaviszony valamely jogcímen szünetel (pl. a munkavállaló szülési, majd a gyermek gondozására biztosított fizetés nélküli szabadságon volt gyermeke hároméves koráig, részére – a fizetés nélküli szabadság megszűnésének évét megelőző esztendőkből megszerzett jogosultság alapján meghatározott mértékű szabadságot – kell kiadni). [Mt. 123. § (3)]
- Ha a szabadság igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot, az esedékesség évében kiadottnak tekinteni a szabadságot. [Mt. 123. § (4)]
- A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok fennállása (pl. baleset, elemi csapás, súlyos kár, életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzés, elhárítása) esetén kollektív szerződés rendelkezése alapján a szabadság legfeljebb egynegyede legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adható ki.
- A munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján a munkáltató az alapszabadság és az életkor alapján járó pótszabadság [Mt. 116–117. §] legfeljebb egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki. [Mt. 126. § (6)]

### **60.6. Mely esetben módosítható a szabadság időpontja, mikor szakítható meg a már kiadott szabadság?**

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekéhez vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok fennállása esetén a munkáltató további lehetősége, hogy

- a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, vagy
- a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja. [Mt. 123. § (5)]

Az említett lehetőségek ugyanakkor a munkáltatónak többletkiadásokat is jelenthetnek, ugyanis meg kell fizetnie a munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit. Amennyiben a már kiadott szabadságot szakítja meg a munkáltató, a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. [Mt. 123. § (7)]

**124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. (KSZ +)**

**(2) A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kö-**

**telezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. (KSZ +)**

**(3) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni. (KSZ +)**

### **60.7. Hogyan kell kiadni és elszámolni a szabadságot?**

Az Mt. 124. § (1) bekezdésében foglalt általános szabály szerint a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. A 124. § (3) bekezdése alapján – munkaidő-beosztás hiányában – a szabadságot az általános munkarend (hétfőtől péntekig dolgozik beosztása szerint a munkavállaló) és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

### **60.8. Miként kell órában kiadni és elszámolni a szabadságot?**

A 124. § (2) bekezdése szerint a napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén (egyenlőtlen munkaidő-beosztás), a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. Az Indokolás szerint ez a rendelkezés megszünteti azt az ellentmondást, ami az általánostól eltérő munkaidő-beosztás és a szabadságkiadására vonatkozó szabályozás között feszült. A változtatás révén lehetővé válik – folytatódik az Indoklás, hogy a munkavállalók számára csak a beosztás szerinti munkanapra kelljen szabadságot kiadni.

A szabadság órában történő kiadásának és elszámolásának feltétele, hogy a munkavállaló beosztás szerinti munkaideje – például napi teljes munkaidő esetén – a nyolc órától eltérjen. Miután a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, ha például a munkáltató olyan 7 napra adja ki a szabadságot, amelyen a munkavállaló hat munkanapon – munkanaponként 12 beosztás szerinti munkaidővel – dolgozik, összesen 72 óra szabadságot kell elszámolni. Ha a munkavállaló az említett, a szabadságával érintett hétnapos időtartamban csak négy napon dolgozik – naponta beosztása szerint négy órát –, 16 óra szabadságot kell elszámolni az egyhetes időszakra.

Figyelemmel a szabadság órákban történő elszámolására, mindez azt jelenti, hogy – értelmezésem szerint – egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállaló annyi munkaidőre járó távolléti díjra jogosult, amennyit a szabadság kiadásakor a munkáltató elszámol, azaz, ahány órára – a beosztása szerinti munkaideje alapján – a munkavállaló a szabadság kiadása okán mentesül munkavégzési kötelezettsége alól. Értelmezésemet támasztja alá az egyenlőtlen munkaidő-beosztás előfeltételeként alkalmazandó munkaidőkeret azon szabálya, mely szerint a keretbe tartozó munkaidő meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Tekintettel arra, hogy a szabadságot órákban kiadni és elszámolni – munkaidőkeret alkalmazása mellett – csak egyenlőtlen munkaidő-beosztás mellett lehet, a szabadság és a heti pihenőnapok (pihenőidő) végső soron kiegyenlítik egymást, így összességében az általános szabályok szerinti mértékben, csak eltérő jogcímen mentesül a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége alól.



**125. § A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. (KSZ +)**

#### **60.9. Hogyan számoljunk el a szabadsággal a munkaviszony megszűnésekor?**

Az Mt. 125. §-a szerint, ha munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt pénzben meg kell váltani. Minderre a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos elszámoláskor kerül sor. A bírói gyakorlat szerint a munkában töltött teljes évekre járó rendes szabadságot a munkaviszony megszűnése esetén – a vezető állású munkavállaló kivételével – pénzben meg kell váltani [EBH2000. 242.]. Alaptalan a munkavállalónak az az igénye, hogy munkaviszonyának időtartama a ki nem adott, de pénzben is megváltani kért szabadságnapok számával meghosszabbodjon [BH2000. 512.]. Ha a munkáltató felmondása esetén a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló igénybe nem vett szabadságát a felmondási időben kiadja, azt pénzben kell megváltania. [EBH2007. 1638.]

Miután az Mt. nem tartalmaz tételes rendelkezést az időarányosnál hosszabb időtartamban igénybe vett szabadságra, ebből következően a munkáltatónak nincs módja arra, hogy az erre az időre járó távolléti díjat visszakövetelhesse.

### **61. Betegszabadság**

**126. § (1) A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. (KSZ +)**

**(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a **veszélyeztetett** várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. (KSZ +)**

**(3) Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult. (KSZ +)**

**(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezést kell azzal az eltéréssel alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni. (KSZ +)**

**(5) A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó. (KSZ +)**

#### **61.1. Melyek a betegszabadságra való jogosultság feltételei?**

A 126. § (1) bekezdése szerint a naptári évenkénti keresőképtelen betegség első tizenöt munkanapjára a munkáltató adja ki a betegszabadságot, ebből következően ennek költségei is a foglalkoztatót terhelik. Miután mindez általános munkarend esetén kb. három naptári hetet jelent, alappal mondhatjuk: az átlagosan egészséges munkavállaló betegsége miatti Különös szabályként nem jár betegszabadság

- a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és
- foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség,
- valamint a **veszélyeztetett** várandósság miatti keresőképtelenség

tartamára [Mt. 126. § (1)–(2)].

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult [Mt. 126. § (3)]. Így például július 1-jei munkába lépés esetén – a kerekítés szabályainak alkalmazásával (lásd a 126. § (5)-t) – 8 munkanap betegszabadság jár. A betegszabadság kiadásánál a szabadság kiadására irányadó rendelkezéseket [Mt. 124. §] kell alkalmazni. A szabadság kiadására vonatkozó rendelkezésektől eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, a betegszabadság biztosításakor ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni. [Mt. 126. § (4)]

## **62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság**

**127. § (1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.**

**(4) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(5) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. (KSZ +)**

### ***62.1. Hogyan kell kiadni a szülési szabadságot?***

Az Mt. 127. §-a rendelkezik a szülési szabadságról. A vér szerinti anya mellett szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. Így az örökbefogadó anyának – az örökbefogadási szándéokra figyelemmel – az örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén is jár a szülési szabadság. Ez a szabály felveti a hátrányos megkülönböztetés gyanúját, miután férfi is örökbe fogadhat egyedül gyermeket. Eltérő megállapodás hiányában a szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A 127. § (5) bekezdése szerint a szülési szabadság tartamát – a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve – munkában töltött időnek kell tekinteni (pl. szabadságra való jogosultság). A szülési szabadság felmondási védelmet biztosító időszak.

**128. § A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. (KSZ +)**

### ***62.2. Melyek a gyermek gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság jogosultsági feltételei?***

Az Mt. 128. §-a rendelkezik a gyermek gondozása céljából biztosított fizetés nélküli szabadságról. Mind az apa, mind az anya együtt vagy egymástól függetlenül is igénybe veheti e szabadságot. Amint az Indokolás kifejti: az Mt. – annak érdekében, hogy a gyermek nevelésében mindkét szülő egyformán szerepet tudjon vállalni –, megengedi, hogy az apa már a szülési szabadság ideje alatt igénybe vegye a gyermek gondozását szolgáló fizetés nélküli szabadságot.

**129. § (1) A 127–128. §-ban meghatározott szabadság megszűnik**

**a) a gyermek halva születése esetén,**

**b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,**

**c) ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon. (KSZ +)**

**(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet. (KSZ +)**

**130. § A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. §-ban foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tízedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt. (KSZ +)**

### ***62.3. Milyen feltételekkel jár fizetés nélküli szabadság a gyermek tízéves koráig?***

A gyermek hároméves kora után járhat fizetés nélküli szabadság, a gyermek tízedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. §-a szerint gyermekgondozási segélyre jogosult a szülő, a nevelőszülő, a gyám a saját háztartásában nevelt

- gyermek 3. életévének betöltéséig,
- ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig,
- tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig.
- A gyermek tízéves koráig így csak a legutóbb említett, a gyermek egészségi állapotával összefüggő esetben jár fizetés nélküli szabadság.

**Mth. 8. § (6) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 136. § (1) bekezdése szerinti, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság 2012. december 31. napjáig váltható meg.**

**131. § (1) A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. (KSZ +)**

**(2) A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. (KSZ +)**

### ***62.4. Mely feltételekkel járhat az ápolási szabadság?***

A 131. § (1) bekezdése alapján a hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. Az ápolási szabadság jogosultsági feltételei között az Mt. nem írja elő az otthoni ápolás követelményét. Vélhetően a „személyes ápolás” jogosultsági követelménye kizárja a kórházi ápolást, így arra a kórházon kívül, de a törvény által nem megjelölt helyen kell, hogy sor kerüljön (pl. a munkavállaló vagy az ápolat lakása). A munkáltató felé kezelőorvosi igazolással kell bizonyítani e fizetés nélküli szabadságra jogosító ápolás tartósságát és annak szükségességét. [Mt. 131. § (2)]

**132. § A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára. (KSZ +)**

**133. § (1) A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni. (KSZ +)**

**(2) A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg. (KSZ +)**

**(3) Az (1)–(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra. (KSZ +)**

#### ***62.5. Melyek a fizetés nélküli szabadság igénybevételének közös szabályai?***

A 133. § (1) bekezdése szerint a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni. A 133. § (2) bekezdése a fizetés nélküli szabadság megszüntetésére ír elő határidőt: a munkavállaló jelöli meg ennek időpontját, ugyanakkor a szabadság legkorábban az annak megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

E határidőket nem kell alkalmazni a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés okán biztosított [Mt. 132. §] fizetés nélküli szabadságra [Mt. 133. § (3)]. Megjegyzem, a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet, így rövidebb, a bejelentésre vonatkozó időtartam is megállapítható.

**Mth. 8. § (5) Az Mt. hatálybalépését megelőzően igénybe vett fizetés nélküli szabadságra a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvénynek a fizetés nélküli szabadság igénybevételekor hatályos szabályait kell alkalmazni.**

### **63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása**

**134. § (1) A munkáltató köteles nyilvántartani**

**a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,**

**b) a készenlét,**

**c) a szabadság**

**tartamát. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A munkáltató nyilvántartja**

**a) a 92. § (2) bekezdés,**

**b) a 99. § (3) bekezdés,**

**c) a 135. § (4) bekezdés**

**szerinti megállapodásokat.**

### **63.1. Hogyan tartsuk nyilván az „időket”?**

Az Mt. 134. § (1) bekezdése előírja a nyilvántartás kötelező tartalmi elemeit, ezek

- a rendes és a rendkívüli munkaidő – ideértve az ügyeletet is,
- a készenlét, és
- a szabadság

tartamát.

A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is [134. § (2)]. A rendes és rendkívüli munkaidőre vonatkozó nyilvántartás az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető [134. § (3)]. Az ítélkezési gyakorlat szerint a bíróság a közvetett bizonyítékok értékelésével megállapíthatja a munkavállaló által teljesített rendkívüli munkaidőt, amennyiben a munkáltató a munkaidő-nyilvántartási kötelezettségének nem tesz eleget [BH2009. 120.]. A törvényben előírt munkaidő – nyilvántartás elmulasztásakor – a munkaidő tartama, illetve a rendkívüli munkaidő egyéb bizonyítékok alapján mérlegeléssel megállapítható [EBH2009. 1986.]. Az Mt. nem állapítja meg a nyilvántartás módját, erre bármely eszköz (számítógép, kockásfüzet) alkalmas, amely alapján megállapítható a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontja. A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló azonnali hatályú felmondása jogszerű, ha annak indoka szerint a munkáltató rendszeresen jelentős mértékű rendkívüli munkaidő teljesítésére kötelezte, ugyanakkor azt a jelenléti íven nem tüntethette fel, és azért nem részesült díjazásban. [BH2011. 319.]

Bővült a munkaidővel kapcsolatban nyilvántartandó adatok köre. Az Mt. 134. §-ának új (4) bekezdése szerint a munkáltató nyilvántartja a heti 48 órát meghaladó munkavégzést lehetővé tevő megállapodásokat (ún. opt-out megállapodások). Némiképpen aggályosnak tartom, hogy egy kötelezően írásba foglalandó megállapodásra a törvény még nyilvántartási kötelezettséget is előír. A munkaszerződést sem kell nyilvántartani, ha „kopogtat a hatóság”, nem a nyilvántartást, hanem az írásba foglalt szerződést kell prezentálni...

### **64. Eltérő megállapodás**

**135. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

- a) a 122. § (5) bekezdésében,**
- b) a 127. § (1)–(2) bekezdésében,**
- c) a 134. §-ban foglaltaktól**

**nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

- a) a 86–93. §-ban,**
- b) a 95. §-ban,**
- c) a 97. § (1) bekezdésében,**
- d) a 99. §-ban,**
- e) a 101–102. §-ban,**
- f) a 104–108. §-ban,**
- g) a 109. § (2) bekezdésében,**
- h) a 111. §-ban,**

- i) 113–116. §-ban,*
- j) a 118–121. §-ban,*
- k) a 124–126. §-ban,*
- l) a 127. § (5) bekezdésében,*
- m) a 128–133. §-ban*

**foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

**(3) A kollektív szerződés legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő elrendelését írhatja elő.**

**135. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

- a) a 122. § (5) bekezdésében,**
- b) a 127. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,**
- c) a 134. §-ban**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

- a) a 86–93. §-ban,**
- b) a 95. §-ban,**
- c) a 96. § (2)–(3) bekezdésében,**
- d) a 97. § (1) bekezdésében,**
- e) a 99. §-ban,**
- f) a 101–108. §-ban,**
- g) a 109. § (2) bekezdésében,**
- h) a 111. §-ban,**
- i) a 113–121. §-ban,**
- j) a 124–126. §-ban,**
- k) a 127. § (5) bekezdésében,**
- l) a 128–133. §-ban**

**foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

**(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(\$)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től.)*

**(4) Kollektív szerződés**

**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 árufuvarozás 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 árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,**

**e) a kikötőben**

**foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a 99. § (2) bekezdésében, a 101–109. §-ban foglaltaktól eltérhet.**

**(5) Kollektív szerződés az egészségügyi tevékenységet folytató munkáltatónál a 99. § (2) és (4)–(5) bekezdésében foglaltaktól eltérhet azzal, hogy a nem készenléti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló heti munkaideje legfeljebb hatvan, ügylet esetén legfeljebb hetvenkét óra lehet.**

**(4) A felek írásbeli megállapodása a 99. § (2) bekezdésében foglaltaktól, kollektív szerződés a 101–109. §-ban foglaltaktól**

**a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatók biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,**

**b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás 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 árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító**

**munkakörben,**

**e) a kikötőben**

**foglalkoztatott munkavállaló tekintetében eltérhet.**

**(5) A (4) bekezdés szerinti megállapodás feltétele, hogy**

**a) a beosztás szerinti munkaidő a 99. § (2) bekezdésben előírt tartamot legfeljebb tizenkét órával haladhatja meg,**

**b) a megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.**

**(6) Kollektív szerződés a (4) bekezdés szerint foglalkoztatott munkavállaló esetében osztott munkaidőt állapíthat meg.**

**64.1. Milyen eltérési lehetőségeket biztosít az Mt. a közlekedési ágazatban a kollektív szerződésben?**

A 135. § (4)–(5) bekezdése az eltérő szabályozás körében lehetővé teszi, hogy az egyes ágazatok tekintetében azok sajátosságait figyelembe vevő szabályozás alakuljon ki. A 134. § (4) bekezdésében érintett közlekedési tevékenységhez kapcsolódó munkakörökben kollektív szerződés

- a munkavállaló napi és heti beosztás szerinti napi munkaidejére [99. § (2)],
- a munkaidő vasárnapra és munkaszüneti napra történő beosztására, a munkaközi szünetre, a napi és a heti pihenőidőre (pihenőnapokra), a rendkívüli munkaidőre [Mt. 101–109. §]

vonatkozó szabályoktól eltérhet.

**Kollektív szerződés az egészségügyi tevékenységet folytató munkáltatónál**

- a munkavállaló napi és heti beosztás szerinti napi munkaidejére [Mt. 99. § (2)],
- a munkavállaló napi és heti beosztás szerinti napi munkaidejének számítására [Mt. 99. § (4)–(5)]

vonatkozó szabályoktól eltérhet azzal, hogy a nem készenléti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló heti munkaideje legfeljebb hatvan, ügyelet esetén legfeljebb hetvenkét óra lehet.

## XII. fejezet A munka díjazása

**Mth. 9. § (1) Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása**

**a) személyi alapbért említ, azon alapbért,**

**b) átlagkeresetet említ, azon távolléti díjat**

**kell érteni.**

### **65. Az alapbér**

**136. § (1) Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) Az alapbért időbérben kell megállapítani. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Havi alapbér esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell**

**a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,**

**b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### ***65.1. Miként állapítsuk meg az alapbért?***

Előljáróban: a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. A szabályszerű munkabér megfizetésétől nem lehet eltekinteni amiatt, hogy a munkavállaló az elvégzett munkájáért harmadik személytől borszert kap [EBH2005. 1245.]. Az Mt. a munkabér fogalmát általános jelleggel nem határozza meg. A 12. § (2) bekezdése az egyenlő bánásmód vonatkozásában rögzíti: munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Esetenként kell vizsgálni és eldönteni, hogy a munkaviszony alapján a munkavállalónak kifizetett juttatás munkabérnek minősül-e. Ebből a szempontból nem a juttatás elnevezésének, hanem a juttatás tényleges tartalmának van jelentősége. [BH2001. 396.]

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme az alapbér. Az alapbért a munkaszerződésben akkor is meg kell állapítani, ha a munkavállaló teljesítménybér-rendszerben kapja a munkabérét. Általános szabályként ugyanis a bérpótlékok alapja az alapbér. Az Mt. általános szabálya szerint más bérelem nem tartozik az alapbérbe. Ugyanakkor – kivételként – ettől eltérően az Mt. lehetővé teszi, hogy a bérpótlékok közül a vasárnapi, a műszak- és az éjszakai munkavégzésért járó magában foglaló alapbért állapítsanak meg [Mt. 145. § (1)]. Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár [Mt. 136.§ (1)]. E szabály teljes munkaidő esetén irányadó, részmunkaidő kikötése esetén a minimálbérhez képest a rész- és a teljes munkaidő arányában csökkentett összegben állapítható meg az alapbér. A munkaszerződésben a minimálbérnél alacsonyabb összegben megállapított munkabér érvénytelen, helyette az adott évre kiadott kormányrendelet szerinti összeg jár.



A minimálbér emelkedése esetén a felek megállapodása nélkül, a jogszabály erejénél fogva a korábban a munkaszerződésben foglalt alpbér a rendelet szerint megállapítható összege emelkedik.

Az alpbér az Mt. 136. § (2) bekezdésének általános szabálya szerint időbér, amelynél a munkavállalót a bér a munkában töltött idejének megfelelően illeti meg. Az időbér a felek megállapodásától függően lehet havibér, órabér, vagy más időszakra meghatározott bér. Az alpbér megfelelő megállapítását elősegíti a munkaosztályozás, amelyről a munkáltatók ágazatközi besorolási rendszeréről szóló 6/1992. (VII. 25.) MüM rendelet rendelkezik.

#### **65.2. Havi alpbér esetén hogyan számítandó az egy órára járó alpbér?**

A 136. § (3) bekezdés alapján havi alpbér esetén az egy órára járó alpbér meghatározása során a havi alpbér összegét osztani kell

- általános teljes napi munkaidő (8 óra) esetén százhetvennégy órával,
- általánostól eltérő teljes napi (pl. készenléti jellegű munkakörben 12 óra) vagy rész munkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével. [Mt. 136. § (3)]

**137. § (1) A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.**

**(2) Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.**

**(3) A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alpbér összegét. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **65.3 Miként alkalmazható teljesítménybér?**

Az Mt. 137. § (1) bekezdés alapján a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. Az Mt. 137. § (2) bekezdése megállapítja a teljesítménybér fogalmát. Az Indokolás szerint az Mt. alapján teljesítménybérnek csak az a díjazás minősülhet, amely a munkavállaló számára meghatározott és általa teljesíthető teljesítménykövetelményen alapul. Ezzel kizárja ebből a körből azokat a díjazásokat, amelyek a munkavállalók nagyobb csoportjának, illetve a munkáltató teljesítményéhez kötődnek. Tipikusan e körbe tartozónak tekinti az Indokolás a munkáltató eredményességéhez kötődő vezetői prémiumokat. A felek megállapodása alapján jutalék a munkáltató árbevétele alapján is járhat. [BH2007. 312.]

A teljesítménybér alkalmazásáról a munkáltató határoz. Ugyanakkor a 137. § (3) bekezdése szerint a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alpbér összegét. A munkáltató az említett két esetben nem jogosult egyoldalúan teljesítménybérezést bevezetni és ezzel a munkaszerződésben meghatározott alpbér alkalmazását mellőzni. A 138. § (6) bekezdésében foglalt szabály erre az esetre előírja: a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alpbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

**138. § (1) Teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A teljesítménykövetelmény megállapítása vagy az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzésre, a munkaszervezésre és a technológiára. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (1)–(2) bekezdésben foglaltakat. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(5) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(6) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező. (KSZ +)**

#### ***65.4. Hogyan kell megállapítani a teljesítménykövetelményt?***

A teljesítménykövetelményt általános szabály szerint a munkáltató egyoldalúan jogosult meghatározni. E jog gyakorlását azonban több törvényi rendelkezés korlátozza. Így a munkáltató a teljesítménykövetelményt olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára [Mt. 138. § (1)]. Ha a követelmény százszázalékos teljesítése a biztonságos munkavégzést vagy a munkavállaló egészségét veszélyezteti, a munkáltató eljárása jogellenes.

A teljesítménykövetelmény megállapítása, illetve az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során továbbá tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire. [Mt. 138. § (2)]

A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval [Mt. 138. § (4)]. Mindez személyre szóló tájékoztatási kötelezettséget jelent. A 138. § (5) bekezdése alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy

- a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és
- a teljes munkaidő ledolgozása esetén

a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje. A bizonyítás terhét megfordítja a törvény, mivel a teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette ezen ismertetett előírásokat [Mt. 138. § (3)]. További garancia, hogy a 138. § (6) bekezdés előírja: a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az

alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező. Azaz, legalább a minimálbér felére ekkor is jogosult a munkavállaló.

## **66. A bérpótlék**

**139. § (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alapbére. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **66.1. Miért jár bérpótlék? Mi a pótlék alapja?**

A bérpótlékok alapvető rendeltetése, hogy a szokásostól eltérő, nehezebb munkavégzési körülmények között végzett munkát az alpbéren felül díjazták. Az Mt. 139. § (1) bekezdése szerint a bérpótlékok tekintetében általános szabályként mondja ki a törvény: a bérpótlék a munkavállalót rendes munkabérén felül illeti meg. Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbére [Mt. 139. § (2)]. Ennek megfelelően nem csak a kollektív, hanem munkaszerződés is az alpbérnél alacsonyabb összeget is megállapíthat a bérpótlék számítási alapjaként.

**140. § (1) Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a 101. § (1) bekezdés d)–e) és i) pontban meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.**

**(2) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.**

**(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.**

### **66.2. Ki jogosult vasárnapi pótlékra?**

A vasárnapi munkavégzés ötven százalékos pótlék fizetésének kötelezettségét az Mt. akkor írja elő, ha a munkavállaló beosztás szerinti munkaideje alapján

- több műszakos tevékenység keretében, vagy
- készenléti jellegű munkakörben

végez e napon munkát [Mt. 140. § (1)]. Nem jár – többek között vasárnapi pótlék –, ha többműszakos tevékenység esetén a munkavállaló beosztás szerinti munkaideje vasárnap 22 órakor kezdődik. Az Mt. 87. § (2) bekezdése alapján ugyanis ekkor a hét és huszonkét óra közötti tartamot kell vasárnapnak tekinteni.

Az Mt. módosítása azon munkaidőre vonatkozó rendelkezés megváltozásához kapcsolódik, mely szerint vasárnapra valamennyi, a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára elrendelhető beosztás szerinti munkaidőben munkavégzés [101. § (1) i)]. Ehhez kapcsolódóan az Mt. 140. § (1) bekezdése is kiegészült, mely szerint a vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, több műszakos tevékenység keretében vagy készenléti jellegű munkakörben, illetve a fent említett keres-

kedelmi tevékenység keretében [101. § (1) d)–e) és i)] alkalmazott munkavállalót 50% bérpótlék illeti meg. A vasárnapi pótlék az említett esetekben a beosztás szerinti, és nem a rendkívüli munkaidőben történő munkáért jár.

Értelmezési kérdésként merülhet fel, hogy vasárnap önmagában több műszakos vagy a kereskedelmi tevékenységben, illetve készenléti jellegű munkakörben történő rendes munkaidőben dolgozó jogosult-e vasárnapi pótlékra?! Megítélésem szerint amennyiben az említett feltételek legalább egyikével egyidejűleg megjelenik egy másik olyan, az Mt. szerinti kritérium, amely önállóan szintén lehetőséget teremt a munkaidő vasárnapra történő beosztására, a vasárnapi pótlék az Mt. alapján nem jár (lásd részletesen a 101. § (1) bekezdését). Állításumat alátámasztandó, egy példa: Ha a szállodaportán több műszakban dolgoznak, részükre nem jár vasárnapi pótlék, mert a szálloda munkáltatóként és a portás munkakörként rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónak és munkakörnek minősül. Ellentétes álláspont elfogadása esetén oda jutnánk, hogy a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál vagy munkakörben egyműszakos tevékenység keretében dolgozóknak nem járna, a több műszakban foglalkoztatott munkavállalónak ugyanakkor járna vasárnapi pótlék.

### **66.3. Milyen összegű pótlék jár a munkaszüneti napra?**

A munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén minden esetben bérpótlék jár. Ha munkaszüneti napon rendes munkaidőben történik a munkavégzés, akkor a munkavállalót száz százalékos bérpótlék illeti meg. Ugyanez a pótlék jár a húsvét-, pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén [Mt. 140. § (2)–(3)].

**141. § A több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalékos bérpótlék (műszakpótlék) jár.**

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

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

### **66.4. Mikor jár műszakpótlék?**

A több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, műszakpótlékot kell fizetni. A műszakpótlék csak a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatti munkavégzés esetén jár, és annak mértéke az alapbér 30%-a [141. §]. A több műszakos minősítés feltétele, hogy a munkáltató tevékenységének tartama hetente eléri a nyolcvan órát. Mindez ugyanakkor önmagában még nem jogosít a műszakpótléokra, mert ha a munkavállaló munkaidő-beosztása nem változik, hiányzik a jogosultság egyik feltétele.

Egy módosítást és egy pontosítást találunk a műszakpótléokra való jogosultsággal kapcsolatban [141. §]. Az elnevezés tekintetében némiképpen ambivalens a változás. Nem kell ugyanis több műszakos munkáltatói tevékenység keretében dolgozni a műszakpótlékra való jogosultság megszerzéséhez. Azaz a tevékenység tartamának nem kell elérnie a heti 80

órát. A 141. § (1) bekezdése szerint a munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30% bérpótlék (műszakpótlék) jár.

A másik említett változás: az Mt. meghatározza a munkaidő kezdete „rendszeres változásának” fogalmát. A 141. § (2) bekezdés szerint a műszakpótlékre való jogosultság megállapításakor a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének változását rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta

- a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint
- a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

A meghatározás alapján havonta elegendő egy alkalommal a fent említett, legalább négyórás különbség a beosztás szerinti munkaidő kezdési időpontjai között. Miután műszakpótlék csak a 18 és 6 óra közötti munkaidő tartamára jár, hiába valósulnak meg a munkaidő kezdetének rendszeres változásával kapcsolatos törvényi feltételek, ha a munkavállalók éppen reggel 6 és délután 6 óra között dolgoznak.

Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha a munkavállaló több műszakos munkakörben úgy dolgozik, hogy a műszakbeosztása állandó, a többműszakos munkarend egyik törvényi feltétele – a műszakbeosztás rendszeres váltakozása – hiányában műszakpótlékre nem jogosult. [EBH2005. 1345.]

**142. § A munkavállalónak – a műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve – éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalékos bérpótlék jár.**

#### **66.5. Ki jogosult éjszakai pótlékre?**

Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék illeti meg, feltéve, hogy a munkavégzés az egy órát meghaladja. Éjszakai munkavégzésnek a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés minősül. Ez a szabály nem kell alkalmazandó a műszakpótlékre jogosult munkavállaló esetén. [Mt. 142. §]

**143. § (1) A munkavállalónak – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – ötven százalékos bérpótlék vagy szabadidő jár**

**a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,**

**b) a munkaidőkereten vagy**

**c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.**

**(1) A munkavállalónak ötven százalékos bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár**

**a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,**

**b) a munkaidőkereten vagy**

**c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.**

(2) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalékos, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(4) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(5) A szabadidőt vagy a (3) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(6) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

#### 66.6. Mi jár a rendkívüli munkaidő ellenértékéért?

Rendkívüli munkaidő esetére megállapított ellenérték (pótlék vagy szabadidő)

- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- a munkaidőkereten, vagy
- az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén jár. [Mt. 143. § (1)]

Ha a rendkívüli munkaidő ellenértékéről a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés nem rendelkezik, a munkáltató dönt: pótlékot fizet vagy szabadidőt biztosít. Amennyiben pótlék jár

- általános szabályként annak összege az alpbér 50%-a,
- heti pihenőnapon (pihenőben), vagy munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidő esetén a pótlék az alpbér 100%-a, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (heti pihenőidőt) kap, akkor a pótlék mértéke 50%. [143. § (2)–(3)]

A rendkívüli munkaidő díjazására meglehetősen munkáltató-barát szabály lépett volna életbe, ha az Mth. nem módosítja az új Mt. 143. § (1) bekezdését. Az érintett törvényszöveg szerint a munkavállalónak – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – járt volna 50% bérpótlék vagy szabadidő a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. Azaz, amennyiben nem lett volna munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. kollektív szerződés), valamint a munkáltató és munkavállalója sem állapodott volna meg a rendkívüli munkaidő ellenértékéről, a „túlórákra” elegendő lett volna a munkavállaló alapbérért kifizetni.

A július 1-jén életbe lépett 143. § (1) bekezdésének szövege szerint a munkavállalónak 50% bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a rendkívüli munkaidő fentebb említett eseteiben. A törvény így

egyértelművé teszi, hogy az általános szabály a pénzbeli ellenérték megfizetésének kötelezettsége, a szabadidővel való kompenzálásra csak munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek erre irányuló megállapodása esetében kerülhet sor.

A bírói gyakorlat szerint a munkáltató által tudomásul vett – hitelt érdemlően bizonyított és szükséges – rendkívüli munkaidő ellenértéke a munkavállalót munkaidő keret alkalmazása esetén is megilleti [BH2005. 262.]. A munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás önmagában nem szolgálhat a rendkívüli munkaidő megállapítására. Ha azonban a munkavállaló a többlet-munkaidőben ellenőrzötten és igazoltan végez túlóraengedély nélkül munkát, megalapozottan igényelheti annak a törvényben meghatározott díjazását. [BH1997. 500.]

Ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg, eltérő megállapodás hiányában rendkívüli munkaidő esetén ellenérték nem illeti meg. Az a körülmény, hogy a munkáltató által valamennyi munkavállaló részére előírt formanyomtatványon a munkavállaló a munkaidejét nyilvántartotta és azt havonta a munkáltatónak leadta, egymagában nem alkalmas bizonyítani a felek eltérő megállapodását a rendkívüli munkaidő díjazását illetően [EBH2009. 2070.]. Ha a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok ellátása érdekében, a munkáltató tudtával munkaidő beosztásán kívül munkát végez, ez a munkavégzés a munkáltató érdekét szolgálja, ezért a rendkívüli munkaidőben való munkavégzés ellenértékére jogosult. [EBH2006. 1443.]

A pótlékra való jogosultság szempontjából elsődlegesen azt kell vizsgálni, hogy a munkavállaló a rá irányadó munkaidő-beosztás szerint megállapított heti pihenőnapján végzett-e munkát. Önmagában a vasárnapi munkavégzés nem alapozza meg a pótlékra való jogosultságot, csak ha ez a munkavállaló munkaidő-beosztására tekintettel rendkívüli munkaidőnek minősül [BH1999. 232.]. A kereskedelemben kötelezően elvégzendő és a befejező munkák ellátásáért ellenérték illeti meg a munkavállalót, amennyiben azokat csak a rendes – beosztás szerinti – munkaidején kívül tudja elvégezni. [BH1998. 509.]. A megszakítás nélküli tevékenységet végző munkáltatónál a munkaszüneti napon a rendes munkaidő keretében is foglalkoztatható. Emiatt a munkaszüneti napon munkát végző nem rendkívüli munkaidőben dolgozik. Ekkor a rendkívüli munkaidő díjazására akkor kerülhet sor, ha a munkaszüneti napon történt munkavégzés az egyébként előírt napi beosztás szerinti munkaidő tartamát meghaladja. [BH1998. 149.]

### **66.7. Hogyan kell kiadni a rendkívüli munkáért járó szabadidőt?**

Amennyiben a rendkívüli munka ellenértékeként szabadidő jár, az nem lehet rövidebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy végzett munka tartalmánál és erre az alapbér arányos része jár [Mt. 148. § (2)]. A szabadidőt – vagy az ötven százalékos pótlék mellett biztosított heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) –

- legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban,
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig,
- munkaidőkereten felül végzett munka esetén legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni. [Mt. 143. § (4)–(5)]

A 143. § (6) bekezdésében foglaltak alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni. A megállapodásban – többek között – ki-  
köthető az is, hogy a következő évben mely dátumtól vagy milyen részletekben jár a munkavállalónak a szabadidő.

**144. § (1) Készenlét esetén hús-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.**

**(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139–143. § szerint jár.**

**(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, – az (1)–(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – ötven százalék bérpótlék jár.**

#### ***66.8. Mít kell fizetni a készenlét és az ügyelet teljesítéséért?***

Tekintettel arra, hogy az ügyelet és a készenlét alatt munkavégzés nem történik, a munkavállalót csak rendelkezésre állási kötelezettség terheli, ezért az időtartamára járó díjazás is ezzel arányosan alacsonyabb. Készenlét esetén hús-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár. Ugyanakkor az ügyelet, illetve a készenlét alatti munkavégzés esetén az alapbér mellett bérpótlék jár az Mt. 139–143. § szerint.

**145. § (1) A felek a 140–142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alpbért állapíthatnak meg.**

**(2) A felek a munkaszerződésben**

**a) bérpótlék helyett,**

**b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.**

#### ***66.9. Miként egyszerűsíthető a bérpótlék elszámolása és kifizetése?***

Az Mt. 145. § (1) bekezdése a munkáltató és a munkavállaló megállapodása esetén megengedi a bérpótlék fizetésének mellőzést, ha a munkavállaló alpbérét azokra a körülményekre tekintettel állapították meg, amelyekre figyelemmel egyébként bérpótlékre lenne jogosult. Így, ha a munkavállaló alpbérében elismerésre kerülnek a kivételes körülmények, a bérpótlék nem jár. E megoldás ugyanakkor nem valamennyi, hanem csak a vásárnap- és munkaszüneti napi munkáért, a többműszakos tevékenységért és az éjszakai munkáért járó bérpótlék „alpbéresített” megállapítását teszi lehetővé.

Az Mt. az Indokolás szerint egyszerűsítve a munkabérszámfejtéssel kapcsolatos adminisztrációt, teljes körűen megengedi a bérpótlék, valamint az ügyeleti és készenlét díj eseti elszámolása helyett az átalány megállapítását. Az általánnyal történő elszámolás esetén – viszonylag hosszabb időtáv tekintetében – a munkavállaló nem kaphat alacsonyabb összegű díjazást, mint tételes elszámolás esetén.

**Mth. 9. § (2) 2013. június 30. napjáig az Mt. 145. §-ának első alkalommal történő alkalmazásakor – változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén –**

**a) az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál,**

**b) az alpbér Mt. 145. § (1) bekezdése szerint történő meghatározása esetén, az alpbér nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alpbér együttes összegénél.**



**(3) A (2) bekezdés alkalmazásakor az Mt. 140–144. §-ában meghatározott bérpótlékot kell figyelembe venni.**

**(4) A (2) bekezdéstől eltérően, az Mt. 153. § (5) bekezdése szerint, a jogszabályban meghatározott elvárt béremelést teljesítő munkáltatónak az elvárt béremelés végrehajtásának időpontjától számított időszakban kifizetett bérpótlékok havi átlagát kell alapul vennie azzal, hogy ez az időszak nem lehet hat hónapnál rövidebb.**

Az új Mt. 145. § (1) bekezdése szerint a felek a vasár- és munkaszüneti napi, az éjszakai és a műszakpótlékot [140–142. §] is magában foglaló alpbért állapíthatnak meg. 2013. június 30. napjáig az Mt. 145. §-ának első alkalommal történő alkalmazásakor – változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén – az alpbér nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alpbér együttes összegénél.

Az új Mt. 145. § (2) bekezdése szerint a felek a munkaszerződésben

- bérpótlék helyett,
- készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló

havi átalányt állapíthatnak meg. 2013. június 30. napjáig az Mt. 145. §-ának első alkalommal történő alkalmazásakor – változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén – az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál.

A fentiekől eltérően, az Mt. 153. § (5) bekezdése szerint a jogszabályban meghatározott elvárt béremelést teljesítő munkáltatónak az elvárt béremelés végrehajtásának időpontjától számított időszakban kifizetett bérpótlékok havi átlagát kell alapul vennie azzal, hogy ez az időszak nem lehet hat hónapnál rövidebb. [Mth. 9. § (2)–(4)]

## **67. Díjazás munkavégzés hiányában**

**146. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alpbér illeti meg.**

**(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.**

**(3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg**

**a) a szabadság tartamára,**

**b) az 55. § (1) bekezdés c)–g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben,**

**c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,**

**d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,**

**e) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.**

**(4) A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár.**

**147. § (1) A munkavállalót a 146. § (1) és (3) bekezdésében meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.**

**(2) A munkavállalót – az (1) bekezdés szerinti esetben – betegszabadság esetén arányos bérpótlék illeti meg.**

### **67.1. Mely esetben jár díjazás az állásidőre?**

A 146. § (1) bekezdése differenciáltan szabályozza az állásidőre való jogosultságot. Egyrészt – általános szabályként – a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), alpbér illeti meg. Ugyanakkor, kivételként mégsem jár e díjazás, ha a munkavállalók elháríthatatlan külső ok (pl. vihar okozta áramszünet) miatt nem tudnak munkát végezni. A bírói gyakorlat szerint a keresőképtelenség idejére az állásidőre járó munkabér nem fizethető. Állásidő időtartamára a táppénzre való jogosultság fennáll. [BH2009. 188.]

### **67.2. Milyen díjazás jár a megállapodás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés tartamára?**

Az Mt. által alanyi jogon biztosított munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésen túl a felek bármely esetben és feltételekkel megállapodhatnak a munkavállaló munkavégzési kötelezettség alóli mentesüléséről. Ekkor a kiesett munkaidőre is megállapodásuk szerint jár díjazás (pl. az alpbér vagy a távolléti díj összege, illetőleg ennek bizonyos százaléka). [Mt. 146. § (2)]

### **67.3. Melyek a távolléti díjjal fizetett távollétek?**

A munkavállalót távolléti díj a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés következő eseteiben illeti meg a 146. § (3) bekezdése alapján:

- a szabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára (az orvosi vizsgálaton a munkavállaló egészségi állapotától függetlenül jogszabály rendelkezése alapján köteles megjelenni), továbbá
- 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,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatti, az indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra,
- bíróság vagy hatóság felhívására a tanúként történő meghallgatás időtartamára,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő. [Mt. 146. § (3)]

Ezen túlmenően távolléti díj jár a 274. § (5) bekezdése alapján szakszervezet érdekképviseleti tevékenységére biztosított munkaidő-kedvezmény időtartamára, valamint annak hetven százalékát kell fizetni a betegszabadság tartamára. [Mt. 146. § (4)]

**147. § (1) A munkavállalót a 146. § (1) és (3) bekezdésében meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.**

**(2) A munkavállalót – az (1) bekezdés szerinti esetben – betegszabadság esetén arányos bérpótlék illeti meg.**

#### **67.4. Miként kell beszámítani a bérpótlékokat a távollétre fizetett díjazásba?**

A 147. § (1) bekezdése egyes díjazott távollétek időtartamára különös jogosultsági szabályt állapít meg. A munkavállalót a 146. § (1) és (3) bekezdésében foglalt esetekben az alapléte (állásidő), illetve a távolléti díjon felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult (pl. a műszakpótlék figyelembe vétele a szabadság tartamára a távolléti díj mellett). A betegszabadság esetén is – a kieső munkaidőben egyébként meglévő bérpótléka való jogosultságra tekintettel – a munkavállalót arányos bérpótlék illeti meg. [Mt. 147. § (1)]

### **68. A távolléti díj számítása**

**Az Mth. 85. § (47) bekezdésével módosított Mt. 298. § (2) bekezdésének d) pontja szerint a 148–152. §-a 2013. január 1. napján lép hatályba.**

**148. § (1) A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapléte, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.**

**(2) A távolléti díj kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult.**

**(3) A napi- vagy a havi távolléti díj meghatározásakor – a 149. §-ban foglaltakat kivéve – az egy órára járó távolléti díjat a napi munkaidővel vagy a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell megszorozni.**

**(4) A távolléti díj megállapításakor a 149–151. §-ban foglaltak szerint kiszámított összegeket együttesen kell figyelembe venni.**

#### **68.1. Hogyan számítsuk a távolléti díjat?**

Az átlagkereset intézményének megszüntetése apropóján az Indokolás megállapítja: a távolléti díj számításának új szabálya megfelel a távolléti díj rendeltetésének, eszerint a rendszeres bérpótlékokat, illetve csak a munkaszerződésben rögzített teljesítménybérért kell figyelembe venni. A prémium általában – figyelemmel arra, hogy nem rendszeresen, hanem egy hosszabb időszakra szóló feladat teljesítéséért jár – nem számít be a távolléti díj összegébe. A 148. § szerint a távolléti díjat

- a jogosultság esedékessége időpontjában érvényes alapléte, valamint
- az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék

figyelembevételével kell megállapítani.

A távolléti díj kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult (*lásd a 146. § (3) bekezdésében foglalt eseteket*). A napi- vagy a havi távolléti díj meghatározásakor – a 149. §-ban foglaltakat kivéve – az egy órára járó távolléti díjat

- a napi munkaidővel vagy
- a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell megszorozni.

Ez utóbbi törvényhely szerinti számítási módszer alkalmazásakor az egy órára járó alaphér meghatározása során a havi alaphér összegét osztani kell általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával, általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével. A távolléti díj megállapításakor az alábbiakban ismertetett, 149–151. §-ban foglaltak szerint kiszámított összegeket együttesen kell figyelembe venni.

#### **149. § (1) Havi bér esetén**

**a) az egy órára járó távolléti díj meghatározásakor a 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni,**

**b) a napi távolléti díj az egy órára járó távolléti díj és a napi munkaidő szorzata,**

**c) a havi távolléti díj megegyezik az alaphérrel.**

#### **(2) Órabér esetén**

**a) az egy órára járó távolléti díj megegyezik az órabérrel,**

**b) a napi távolléti díj az órabér és a napi munkaidő szorzata,**

**c) a havi távolléti díj meghatározásakor az órabért a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell szorozni.**

#### **68.2. Hogyan számítsuk az egy órára és az egy napra járó távolléti díjat havibér esetén?**

A 149. § szerint havi bér esetén

- az egy órára járó távolléti díj meghatározásakor a 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni,
- a napi távolléti díj az egy órára járó távolléti díj és a napi munkaidő szorzata.

A havi távolléti díj megegyezik az alaphérrel.

A hivatkozott 136. § (3) bekezdés szerint, havi alaphér esetén az egy órára járó alaphér meghatározása során a havi alaphér összegét osztani kell

- általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
- általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

#### **68.3. Hogyan számítsuk az egy napra és az egy hónapra járó távolléti díjat órabér esetén?**

A 149. § (2) bekezdése szerint órabér esetén

- az egy órára járó távolléti díj megegyezik az órabérrel,
- a napi távolléti díj az órabér és a napi munkaidő szorzata,

- a havi távolléti díj meghatározásakor az órabért a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell szorozni.

A 136. § (3) bekezdés szerint, havi alpbér esetén az egy órára járó alpbér meghatározása során a havi alpbér összegét osztani kell

- általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
- általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

**150. § (1) A távolléti díj meghatározásakor a 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni.**

**(2) A teljesítménybért – a kifizetés időpontjától függetlenül – az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni.**

**(3) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében a távolléti díj számításánál az alpbért figyelmen kívül kell hagyni.**

**(4) A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakai rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).**

#### ***68.4. Hogyan állapítsuk meg a távolléti díjat teljesítménybér alkalmazásakor?***

A 150. § szerint a távolléti díj meghatározásakor a 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni. E szerint a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alpbér összegét. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében a távolléti díj számításánál az alpbért figyelmen kívül kell hagyni. A teljesítménybért – a kifizetés időpontjától függetlenül – az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni. A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy

- az irányadó időszakai rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell
- az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).

**151. § (1) A távolléti díj megállapításakor, ha a munkavállaló munkaideje a munkavégzés alóli mentesülés tartamára nem volt beosztva, a 141–142. §-ban és a 144. § (1) bekezdésében foglaltak szerinti bérpótlékot – a (2)–(3) bekezdésben foglaltak szerint – figyelembe kell venni.**

**(2) A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékanak megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékre jogosító időszakban végzett munkát.**

**(3) Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.**

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

(5) Ha a munkáltató a munkavállaló számára az (1) bekezdésben meghatározott bérpótlékok helyett a 145. § szerint általányt állapított meg, a kifizetett havi általány összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

#### ***68.5. Hogyan számítsuk be a műszakpótlékért, az éjszakai munkavégzésért, a készenlétért és az ügyeletért járó bérpótlékot a távolléti díjba?***

A 151. § (1) bekezdése szerint a távolléti díj megállapításakor, ha a munkavállaló munkaideje a munkavégzés alóli mentesülés tartamára nem volt beosztva,

- a műszakpótlékot, az éjszakai munkavégzésért járó bérpótlékot [Mt. 141–142. §] és
- a készenlétért és az ügyeletért járó bérpótlékot [Mt. 144. § (1)]

a következő korlátozások szerint kell figyelembe venni.

A távolléti díj kiszámításánál

- a műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótléokra jogosító időszakban végzett munkát;
- az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.

A 151. § (5) bekezdése alapján, ha a munkáltató a munkavállaló számára a műszakpótlék, az éjszakai munkavégzésért járó bérpótlék, a készenlétért és az ügyeletért járó bérpótlék helyett általányt állapítanak meg, a kifizetett

- havi általány összegét osztani kell
- az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

#### ***68.6. Miként kell a bérpótlékot beszámítani az egy órára járó távolléti díj megállapításakor?***

A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy

- az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell
- az irányadó időszakban, rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

**152. § (1) A távolléti díj kiszámításakor, ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt, az alpbért kell figyelembe venni.**

(2) Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alpbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

#### **68.7. Mit kell tudni még a távolléti díj kiszámításáról?**

A 152. § (1) bekezdése szerint a távolléti díj kiszámításakor, ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt (pl. a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon volt), az alpbért kell figyelembe venni. A 152. § (2) bekezdése alapján hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként

- a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni,
- teljes naptári hónap hiányában az alpbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

#### **69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum**

**153. § (1) A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum (a továbbiakban együtt: kötelező legkisebb munkabér) összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – a Kormány állapítja meg.**

**(1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy**

**a) a kötelező legkisebb munkabér és**

**b) a garantált bérminimum**

**összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendeletben állapítsa meg.**

(2) A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg.

(3) A kötelező legkisebb munkabér összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait.

(4) A kötelező legkisebb munkabér összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.

(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendeletben határozza meg.

#### **69.1. Mit kell tudni a minimálbér és a garantált bérminimum megállapításáról?**

A 153. § (1) bekezdés szerint a Kormány számára kötelező a legkisebb munkabér meghatározása. A kötelező legkisebb munkabér összegét naptári évenként felül kell vizsgálni [Mt. 153. § (4)]. A 153. § (2) bekezdése szerint a Kormány a mindenkor aktuális jog- és gazdaságpolitikai megfontolások mentén különböző hatályossági körben különböző mértékű minimálbért állapíthat meg.

A személyi jövedelemadó rendszerének 2011. évi változásához kapcsolódott az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló

2011. évi XCIX. törvény, amelynek célja a jövedelemadózási szabályainak változása nyomán bekövetkező munkabér-csökkenés kiküszöbölése volt. A 153. § (5) bekezdés ezzel kapcsolatban felhatalmazza a Kormányt, hogy a bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat rendeletben határozza meg (lásd erről a 299/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről).

## **70. A munkabér védelme**

**154. § (1) A munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet. (KSZ 0; MSZ 0)**

### ***70.1. Mi lehet a munkabér pénzneme?***

A 154. § (1) bekezdése alapján a munkabért magyar törvényes pénznemben, forintban kell megállapítani és kifizetni. Ettől a szabálytól csak jogszabály rendelkezése alapján vagy külföldön történő munkavégzés esetén van helye eltérésnek. A pénzbeli munkabér helyett tilos utalvány vagy más a fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló formában fizetni (pl. boltkártyában felhasználható vásárlási utalvány).

**155. § (1) A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.**

**(2) A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.**

**(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.**

**(4) A munkavállalót a tárgyhónapot követő huszadik napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé. A tájékoztatással egyidejűleg ki kell fizetni a munkabér-különbözetet, ha a munkavállaló a módosított elszámolás alapján a részére járó munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült. A munkáltató, ha a módosított elszámolás alapján a munkavállaló részére az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.**

### ***70.2. Melyek a havi bérelszámolás szabályai?***

A 155. § (1) bekezdése alapján – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkabért havonta egy alkalommal, utólag kell elszámolni. Elképzelhető, hogy az elszámolásra vonatkozó általános szabálytól csak meghatározott munkakörönként, vagy esetleg telephelyenként, a munka időnyellegétől függően kerül sor (pl. heti bérfizetés) eltérő időpontok meghatározására.

A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni, melynek olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámol-



lás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja [Mt. 155. § (2)–(3)]. A munkáltatónak a munkabér kifizetésének ellenőrizhetőségét biztosítani kell. Az időbérben alkalmazottaknál például fontos feltüntetni az alapbérén túl a ledolgozott napot, órát, igénybevett szabadságot, betegszabadságot, a munkaszüneti napot, a bérpótlékokat, az összes járandóságot, majd a teljes bruttó bért.

### **70.3. Bérkorrekció – avagy hogyan módosítható utólag az „elszámolt” havi bérelszámolás?**

A 155. § (4) bekezdése szerint a munkavállalót a tárgyhónapot követő huszadik napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé. Ennek következménye lehet, hogy

- a tájékoztatással egyidejűleg ki kell fizetni a munkabér-különbözetet, ha a munkavállaló a módosított elszámolás alapján a részére járó munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült; vagy
- ha a munkáltató, ha a módosított elszámolás alapján a munkavállaló részére az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.

Utóbbi esetben nem kell felszólítani a munkavállalót a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszafizetésére, következő havi munkabéréből azt a munkáltató levonhatja. Ha ezt a munkavállaló sérelmezi, keresetével az elévülési időn belül bírósághoz fordulhat. Megítélésünk szerint, ha a munkáltató a tárgyhónapot követő huszadik napig nem tájékoztat, és nem intézkedik az általa tévesnek tekintett bérkifizetéssel kapcsolatban, nem illeti meg az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint bérlevonás lehetősége, mert az erre megjelölt határidő jogvesztő jellegű, miután – figyelemmel a 25. § (7) bekezdésre – e határidő elmulasztására az Mt. kimentési lehetőséget nem állapít meg. Ekkor a munkáltató a 164. § szerint a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésre vonatkozó szabályok szerint járhat el.

**156. § (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás alkalmazása esetén a munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló munkabérét a 136. § (3) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával számolja el és fizeti ki.**

**(2) A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.**

**(3) A munkaidőkeret lejártát követő húsz napon belül, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet ki kell fizetni.**

**(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.**

### **70.4. Miként kell elszámolni és kifizetni a munkabért egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás esetén?**

Az Mt. 156. § (1) bekezdése különös szabályokat állapít meg egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás alkalmazása esetére. Ekkor a munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló munkabérét a 136. § (3) bekezdésében foglaltak megfelelő al-

kalmazásával számolja el és fizeti ki. Ennek alapján az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell

- általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
- általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

#### **70.5. Elszámolás a munkaidőkeret lejártakor?**

A 156. § (2)–(4) bekezdése a munkaidőkeret lejártával kapcsolatos elszámolási szabályokat tartalmazza. A keret lejártakor a munkavállaló munkabérét

- az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint
- a teljesített munkaidő

alapulvételével el kell számolni.

Ekkor a 155. §-nál említett elszámolási szabályokkal azonosan – de nem tárgy hónapot, hanem – a munkaidőkeret lejártát követő húsz napon belül kell elszámolni. Ha a munkavállaló a fenti elszámolási módszer alapján alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet ki kell fizetni. Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha az fent említett elszámolási módszer alapján a munkavállaló a részére a jogosultsági szabályok szerint járónál magasabb összegű munkabérben részesült. Ahogyan a 155. § (4) bekezdéséhez kapcsolódóan írtuk, a munkaidőkeret lejártát követő húsz napon túl nincs lehetőség az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok alkalmazására, így a munkáltató bérlevonással nem élhet, hanem – 60 napos jogvesztő határidőre is figyelemmel – az általános szabályok szerint kell érvényesítenie követelését.

**Mth. 9. § (5) Az Mt. 156. §-ának rendelkezéseit a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.**

Az új Mt. 156. §-a a munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét

- az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint
- a teljesített munkaidő alapulvételével

kell elszámolni.

A munkaidőkeret lejártát követő húsz napon belül, ha a munkavállaló az előbb említettek szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet ki kell fizetni. Ugyanakkor az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló az előbb leírtak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült. E rendelkezéseket a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni [Mth. 9. § (5)].

**157. § (1) A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.**

**(2) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Az alpbér felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – fizetni kell.**

#### **70.6. Meddig kell kifizetni a munkabért?**

A 157. § (1) bekezdése alapján a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni. Ha a munkabért bankszámlára történő utalással fizeti a munkáltató, az Mt. szerint a munkavállalónak munkabérével a bérfizetési napon rendelkeznie kell. Így a munkáltatónak nem elegendő a tárgyhónapot követő hó 10. napján intézkedni a bérátutalásról, legkésőbb e napon már a munkavállaló számláján kell, hogy legyen a bér. A 157. § (2) bekezdése különös szabályt állapít meg a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében. Ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg,

- a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni, de
- az alpbér felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – ekkor is fizetni kell.

**158. § (1) A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalással kell kifizetni.**

**(2) A munkabér bankszámlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhesen.**

**(3) A munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat.**

**(1) A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni.**

**(2) A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhesen.**

**(3) A munkabér kifizetése – ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást – a munkavállaló részére költséget nem okozhat.**

**(4) A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.**

#### **70.7. Hogyan kell kifizetni a munkabért?**

A 158. § (1) bekezdése – szemben a korábbi szabályozással – a munkabér-kifizetés egyenértékű alternatívájaként szabályozza a készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott **bank fizetési** számlára utalással történő fizetést. Amint már fentebb is utaltunk rá, a 158. § (2) bekezdése szerint a munkabér **bank fizetési** számlára utalással történő kifizetése esetén a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon – általános szabályként legkésőbb a tárgyhónapot követő 10. napon – rendelkezhesen.

Általános szabály, hogy a munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat [Mt. 158. § (3)]. **Nem tartozik a költségmentességet kimondó szabály hatálya alá a nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő bérátutalás.**

Ugyancsak általános rendelkezés, hogy a munkabért a munkavállalónak kell közvetlenül kifizetni. Ettől azonban el lehet térni, és a munkavállaló által meghatalmazott személy részére is ki lehet fizetni a munkabért, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza [Mt. 158. § (4)]. Erre kerülhet sor, ha például a munkavállaló munkabérét végrehajtás alá vonják.

**159. § (1) A munkabér készpénzben történő kifizetése esetén – eltérő megállapodás hiányában – a (2)–(6) bekezdésben meghatározott eltéréssel kell eljárni.**

**(2) A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.**

**(3) A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.**

**(4) A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni**

**a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint**

**b) az igénybe vett **rendes** szabadság idejére járó munkabért.**

**(5) A munkáltató a munkabért köteles a munkavállaló által megadott címre elküldeni, ha a munkaviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt. Az elküldés költsége a munkáltatót terheli. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(6) A munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **70.8. Melyek a készpénzben történő bérfizetés különös szabályai?**

A 159. § a munkabér készpénzben történő kifizetésének általános szabályait állapítja meg. A kifizetés időpontja és helye tekintetében az Mt. előírja:

- a munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni [Mt. 159. § (2)],
- a szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett **rendes** szabadság idejére járó munkabért [Mt. 159. § (4)],
- a munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén (pl. szakmai tanulmányút miatt) [Mt. 159. § (3)],
- a munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni; szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki [Mt. 159. § (6)], továbbá
- a munkáltató munkabért köteles a munkavállaló által megadott címre elküldeni, ha a munkaviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt (ennek költsége a munkáltatót terheli). [Mt. 159. § (5)]

Általános szabályként a munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, de a munkavállaló más személyt is meghatalmazhat a pénz átvételére.

**160. § A késedelem idejére a késedelembe esés időpontjától kezdve a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni. (KSZ +)**

#### **70.9. Mennyit kell fizetni a késedelemért?**

A 160. § alapján késedelmes fizetés esetén mindkét felet tereli a kamatfizetés kötelezettsége. A késedelem idejére a késedelembe esés időpontjától kezdve a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni. Ha például a munkáltató az év végi jutalom kifizetésével késedelembe esett, és az esedékesség időpontja december 10. volt, a június 30-án érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni a késedelembe esés időpontjától, azaz december 11-től. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló járandósága a munkaviszonya jogellenes megszüntetését megállapító bírósági ítélet jogerőre emelkedésével válik esedékessé, és ettől az időponttól nyílik meg a joga a kamat követelésére. [BH1996. 400.]

**161. § (1) A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja**

**a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy**

**b) ha az előlegnyújtásból ered. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **70.10. Melyek a munkabérből való levonás feltételei?**

A munkabér védelmét szolgáló rendelkezés, hogy az abból történő levonásnak csak jogszabály, vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye [Mt. 161. § (1)]. Külön jogszabályi előírás vagy végrehajtható határozat hiányában a munkáltató csak a munkavállaló hozzájárulása alapján rendelhet el levonást a munkabérből.

A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (a továbbiakban: Vht.) IV. fejezete állapítja meg a munkabérre vonatkozó végrehajtási szabályokat.

A munkáltató köteles az adós munkabéréből a letiltásban meghatározott összeget levonni és – a letiltásban foglalt felhívás szerint – kifizetni a végrehajtást kérőnek, illetőleg kivételesen átutalni a végrehajtói letéti vagy más számlára [Vht. 75. §]. A munkáltató kötelese, hogy legkésőbb a letiltás átvételét követő munkanapon

- értesítse az adóst a letiltásról,
- intézkedjék, hogy a munkabér esedékessé válásakor (a kifizetésének napján) a letiltott összeget a munkabérből vonják le, és fizessék ki a végrehajtást kérőnek, illetőleg kivételesen utalják át a végrehajtói letéti vagy más számlára, továbbá

- értesítse a letiltás foganatosításának akadályáról a letiltást kibocsátó szervet. [Vht. 76. §]

Ha az adós munkabéréből a rendszeresen, időszakonként visszatérő részletekben levonandó követelést valamelyik hónap folyamán részben vagy egyáltalán nem lehetett levonni, az elmaradt részleteket le kell vonni, mihelyt lehetséges. E törvényi rendelkezést kell alkalmazni az előző munkáltatónál és a munkaviszonyon kívül töltött idő alatt esedékessé vált részletekre is. [Vht. 77. §]

### **70.11. Melyek a munkáltatói követelés szabályai**

Az Mt. 161. § (2) bekezdése szerint a munkáltató követelését a munkabérből közvetlenül levonhatja

- a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy
- ha az előlegnyújtásból ered.

Az Mt. új rendelkezése alapján több esetén az előlegnyújtásból eredő követelés szabályai szerint, közvetlenül levonhatja a munkáltató a munkavállaló béréből olyan jellegű követelését, amely a törvény szabályai szerint valamely többlet kifizetéséből ered. Így például a 95. § (4) bekezdése alapján az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a munkavállaló felmondásával,
- a munkavállaló próbái időalatti, a 79. § (1) bekezdés *a*) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával,
- a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült. A 155. § (4) bekezdése és a 156. § (4) bekezdése alapján ugyancsak az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló az adott hónap elszámolása szerint vagy a munkaidőkeret lejártakor az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

### **70.12. Mely esetben tilos a bérlevonás?**

A törvény általános jelleggel tiltja az olyan bérlevonást, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékéért, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa [Mt. 161. § (3)]. Az Mt. tiltja az olyan bérlevonást, amely alapján például a sikeres munkaközvetítésért a munkáltató egy meghatározott időszakon át a munkaközvetítő cégnek levonja és átutalja a munkavállaló bérének egy bizonyos százalékát.

**162. § A levonásmentes munkabérrel szemben beszámításnak nincs helye. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **70.13. Mit jelent a beszámítás tilalma?**

A levonásmentes munkabérrel szemben beszámításnak egyáltalán nincs helye [Mt. 162. §]. A beszámítást így érthető módon az Mt. nem szabályozza, a polgári jogi szabályok között találjuk a magyarázatot. A Ptk. 296. §-a szerint a kötelezett a jogosulttal szemben fennálló egymű és lejárt követelését – ha jogszabály kivételt nem tesz – a jogosulthoz intézett vagy a bírósági eljárás során tett nyilatkozattal tartozásába beszámíthatja. A beszámítás erejéig a kötelezettségek megszűnnek. A beszámítás célja az azonos jogalanyok között fennálló kölcsönös követelések egy jogcselekménnyel történő elszámolása, a kötelezettségek megszüntetése. A beszámítás a kötelezettnek a jogosulthoz címzett egyoldalú jognyilatkozata, melyben azt közli, hogy a kötelezettségének nem tesz eleget, de annak megszüntetése fejében a jogosulttól a vele szemben fennálló tartozást sem követeli. Az előbbieken röviden bemutatott beszámításnak a munkabérrel szemben nincs helye, a munkáltató nem teheti meg, hogy a munkavállalói tartozást annak munkabérébe beszámítja.

**163. § (1) A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **70.14. Mit jelent a munkabérre vonatkozó igényről szóló lemondás tilalma?**

A munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le [Mt. 163. § (1)]. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről csak előre nem mondhat le. A jogalanyok az őket megillető jogokkal általában szabadon rendelkeznek. Jogszabálynak az ezt kizáró rendelkezése hiányában a jogaikról le is mondhatnak. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató és a munkavállaló a jogaik egy részének kölcsönös elengedése vonatkozásában, a munkaviszony fennállása alatt, peren kívül megállapodást kössenek. [BH1994. 53.]

### **70.15. Mit jelent a levonásmentes munkabérrész engedményezésének tilalma?**

A 163. § (2) bekezdése szerint a levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. Az Mt. engedményezés tekintetében is a Ptk.-ra támaszkodunk, a 328. § (1) bekezdése szerint a jogosult követelését szerződéssel másra átruházhatja (engedményezés). Az engedményezés eredményeképp alanyváltozás következik be a kötelelem hitelezői (a jogosult) oldalán: az eredeti jogosult (engedményező) helyére belép az engedményes. A kötelelem az alanycsere ellenére egyebekben változatlan formában fennmarad. Ugyanakkor a Ptk. 328. § (2) bekezdése kimondja: nem lehet engedményezni a jogosult személyéhez kötött, valamint azokat a követeléseket, amelyek engedményezését jogszabály kizárja. Esetünkben ez utóbbi rendelkezés fontos, az Mt. kizárja a levonásmentes munkabérrész engedményezését, így például azt, hogy e bérrész egy hiteltartozása miatt a kölcsönt nyújtó bankra ruházza át a munkavállaló.

**164. § A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő. (KSZ +)**

### **70.16. Miként követelhető vissza a munkavállalótól a jogalap nélkül kifizetett munkabér?**

A 164. § szerint a jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő. A visszakövetelésre vonatkozó határidő jogvesztő, hatvan napon túl csak ak-

kor követelhető vissza a jogalap nélkül kifizetett bér, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő. A munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a téves kifizetést a munkavállaló idézte elő, hogy a munkavállalónak a téves kifizetést fel kellett volna ismernie. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a munkabér kifizetésével kapcsolatban részletes írásbeli elszámolás nem adott, a kiszámítás helyessége nem volt ellenőrizhető, ezért a munkavállalótól nem volt elvárható, hogy a több jogcímen egy összegben átutalt járandóság hibás számításából adódó túlfizetést felismerje [EBH2008. 1900.]. Tévesen kifizetett munkabér vagy díjazás jóhiszemű felvétele esetén – az erről történt értesítés átvétele tényének és időpontjának vitatásakor annak megtörténtét és időpontját egyértelműen tisztázni kell. [BH1992. 732.]

A jogalap nélkül kifizetett munkabért visszafizetését a munkáltató fizetési felszólítással vagy a munkaügyi bíróság előtt kereset benyújtásával érvényesítheti. Ugyanakkor a 285. § (2) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényét érvényesítheti csak fizetési felszólítással. Megjegyzem, hogy a fizetési felszólításra vagy a bírósági út igénybe vételére akkor van szükség, ha a munkáltató az általa jogalap nélkül kifizetettnek tekintett munkabért az előlegnyújtásból eredő követelésekre vonatkozó szabályok szerint nem vonhatja le a munkavállaló munkabéréből levonja. A mozgó-bér kifizetése csak akkor tagadható meg, illetve a már kifizetett mozgó-bér csak akkor követelhető vissza a tévesen kifizetett munkabérre vonatkozó szabályok szerint, ha a munkavállaló a munkáltató által előírt követelményeknek nem tett eleget. [BH1993. 126.]

Megjegyzem, a jogalap nélkül kifizetett munkabérre vonatkozó szabályoktól eltérően, a jogerős ítélet alapján kifizetett összeg, ha az ítéletet a Legfelsőbb Bíróság utóbb hatályon kívül helyezte, tartozássá vált, és az a kifizetőnek az általános elévülési időn belül visszajár [BH2003. 341.]. Ha a Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárásban hozott döntése alapján a munkavállalókat mégsem illeti meg a jogerős ítélettel megállapított és a munkáltató által kifizetett magasabb összegű munkabér, a munkáltató a munkajogi elévülési időn belül követelheti vissza fizetési felszólítással a bíróság által korábban tévesen megítélt munkabér-különbözetet. [BH1998. 249.]

## **71. Eltérő megállapodás**

**165. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

**a) a 136. §-ban,**

**b) a 137. § (3) bekezdésében,**

**c) a 138. § (1)–(5) bekezdésében,**

**d) a 139. § (1) bekezdésében,**

**e) a 154. §-ban,**

**f) a 159. § (5)–(6) bekezdésében,**

**g) a 161–163. §-ban**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

**a) a 138. § (6) bekezdésében,**

**b) a 160. §-ban,**

**c) a 164. §-ban**

**foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**



*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től)*

### **XIII. fejezet**

## **A munkáltató kártérítési felelőssége**

**Mth. 10. § A kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.**

Így például június 30-ig súlyos gondatlansággal történő károkozás esetén nem lehet az új Mt. szerint a teljes kár megtérítésére kötelezni a munkavállalót – akkor sem, ha mindezt már július 1-je után fedezi fel a munkáltató. Az átmeneti szabály alapján, ha a munkáltató az új Mt. hatálybalépése előtt kárt okozott a munkaviszonyal összefüggésben munkavállalójának, megítélés szerint a káreseménnyel okozati összefüggésben álló további, már az új Mt. életbelépését követően felmerülő kárigényre (pl. a károsult munkavállaló állapotromlása következtében elveszti munkaképességét) a „régí” Mt. szabályait kell alkalmazni.

#### **72. Felelősség az okozott kárért**

**166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonyal összefüggésben okozott kárt. (KSZ +)**

**(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy**

**a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy**

**b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. (KSZ +)**

**(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek. (KSZ +)**

#### ***72.1. Mit jelent a „munkaviszonyal összefüggésben okozott kár” kritériuma?***

A 166. § (1) bekezdés szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonyal összefüggésben okozott kárt. A munkáltatói kárfelelőssége vétkességtől független. A munkavállaló köteles bizonyítani a károkozásnak a munkaviszonyal fennálló okozati összefüggését, a keletkezett kárt és annak összegét is. Ha a munkavállalónak a munkáltató úgy okoz kárt, hogy az a munkaviszonyal nem hozható összefüggésbe, a munkáltató felelőssége a Ptk. általános kártérítési szabályai szerint alakul.

Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a károsodásnak a munkaviszonyal való összefüggését [BH2007. 23.]. A közvetett okozati kapcsolat önmagában nem zárja ki a munkáltató kártérítési felelősségének fennállását [BH2005. 443.]. A munkavállalónak a munkáltató kártérítési felelőssége megállapításához azt kell bizonyítania, hogy megbetegedése munkaviszonyával összefüggésben keletkezett [BH2004. 429.]. A munkáltató kártérítési felelőssége akkor is fennállhat, ha a munkavál-

lalo a munkahelyen keletkezett egészségkárosodást nem jelenti be a munkáltatónak. [BH2004. 386.]

A bírói gyakorlat szerint a munkaiszonnal összefügg a munkaköri feladatok teljesítése közben bekövetkezett károsodás. A munkaviszony keretében bekövetkezett baleset üzemi baleset, amelyért a munkáltató teljes kártérítési felelősséggel tartozik [BH2003. 264.]. A munkaszerződés írásba foglalása és aláírása a munkáltató kötelezettsége. Az ennek teljesítése nélkül munkába állított munkavállalót munkahelyi balesetért – kizáró ok hiányában – a kártérítési felelőssége fennáll [EBH2010. 2256.]. Összefügg a munkaviszonnal a munkáltató által elrendelt képzésen, a munkával összefüggő értekezleten, illetve a munkáltató által szervezett rendezvényen való részvétel is. A munkáltató által munkaidőnek minősülő időben szervezett sportesemény, amelynek költségeit a munkáltató fedezte, a munkáltató ellenőrzési körébe tartozónak minősül, összefüggésben áll a munkáltató tevékenységével. [BH2005. 368.]

Amennyiben a munkavállaló nem a munkaköri kötelezettségének tesz eleget, azonban a munkáltató érdekében jár el, az ezzel kapcsolatosan keletkezett kárért a munkáltató felelőssége fennáll. A munkavállalónak a munkáltató céljának megfelelő, munkaidőn túl végzett tevékenysége ellátásával összefüggésben bekövetkezett munkahelyi balesete a munkáltató ellenőrzési körébe tartozónak minősül [BH2005. 260.; MK 29. számú állásfoglalás]. Ugyanakkor, ha a munkavállalót a munkába (illetve a munkából hazafele) menet éri közlekedési baleset (úti baleset), az ebből eredő károkért a munkáltató csak akkor felel, ha a munkavállaló a munkáltató által üzemeltetett jármű használata során szenvedett balesetet. [LB MK. 29. számú állásfoglalás]

A munkáltató munkavállalóinak kulturális, sport- vagy egyéb rendezvényére a munkavállaló által bevitt – akár a saját, akár a munkáltató tulajdonában álló – dologban bekövetkezett kár esetén a kártérítési felelősségre irányadó jogszabály meghatározása attól függ, hogy a károkozás a munkaviszonnal kapcsolatos-e. [LB MK 22. számú állásfoglalás]

## ***72.2. Mit jelent a munkáltató kárfelelősségével kapcsolatban az okozati összefüggés követelménye?***

A munkáltató kártérítési felelősségének megállapításához szükséges az okozati összefüggés megállapítása is. Nem felel a munkáltató a sorsszerű, természetes kórok megbetegedésért. A bírói gyakorlat szerint ebből következik, hogy nem felel a munkáltató a balesetből eredő kárért, ha a baleset a munkavállaló engedély nélküli magánmunkája (fusizás) során következett be [BH2002. 331.]. Amennyiben a munkavégzés, a munkakörülmények nem függenek össze a munkavállaló rokkanttá válásával, a munkáltató kártérítési felelőssége nem áll fenn [BH2009. 160.]. Ugyancsak nem felel a munkáltató a munkába menet során bekövetkezett baleset esetén, ha a közlekedés formáját a munkavállaló maga választja meg, illetve ha nem a munkáltató által rendelkezésére bocsátott eszközzel közlekedik. Nem lehet alkalmazni az Mt. szabályait a munkásszálláson keletkezett károk esetében sem, illetve a munkáltató által szervezett olyan rendezvényen beállt károk tekintetében sem, ahol a munkavállaló nem a munkaviszonybeli kötelezettségéből eredően vett részt. [LB MK 22. számú állásfoglalás]

### **72.3. Mely esetben mentesül a munkáltató a kárfelelősség alól?**

A 166. § (2) bekezdése két körülmény vagylagos fennállása esetén mentesíti a kártérítési felelősség alól a munkáltatót. A munkaadó mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

### **72.4. Mely feltételekkel mentesül a munkáltató az ellenőrzési körön kívüli okból bekövetkezett kár esetén?**

Az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítése alól a munkáltató két további együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Az ellenőrzési körön kívüli, a munkavállaló kárát előidéző oknak olyannak kell lennie,

- amellyel – általános megítélés szerint – nem kellett számolnia és
- nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt.

A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Ha a munkavállaló munkatársának okoz kárt a munkaviszonnyal összefüggésben, e kárért a munkáltató lesz felelős, hiszen alkalmazottja károkozó magatartása az ellenőrzési körébe tartozik. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállalót ért, a munkaviszonnyal összefüggő károsodás bekövetkezését a munkáltató ellenőrzési körébe eső ok idézte elő, lényegtelen, hogy az elháríthatatlan volt, a munkáltatót felelősség terheli. Ilyen esetben nincs helye kármegosztásnak [BH1995. 495.]. Amennyiben a kár bekövetkezése a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik, de a munkáltató részéről objektíve elhárítható volt, a munkáltató a felelősség alól nem mentesülhet (pl. villámcsapás).

Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók magatartása), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van. A munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a munkavégzéssel összefüggésben keletkezett stresszhelyzet [EBH2001. 571.]. Ha a munkavállaló a munkahelyén lépcsőn közlekedve – a világítás meghibásodása következtében – a lépcsőről leesik, a balesete következményeiért a munkáltató kizáró ok hiányában felelős. [BH2007. 166.]

Az új Mt. szabályai alapján vélhetően a munkavállaló nagyobb kockázatot vállalhat olyan munkaviszony létesítésekor, melynek keretében munkavégzése jelentős részben a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik. Ha a munkáltató felelősségét kimentí, a munkavállaló – önkéntes teljesítésének hiányában – polgári perben érvényesítheti kárigényét a kár tényleges okozójával szemben.

### **72.5. Mikor valósul meg a károsult kizárólagos és elháríthatatlan magatartása?**

Az Mt. másik kimentési feltétele szerint a munkáltató mentesül a kárfelelősség alól, ha bizonyítja: a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló magatartása akkor vezet a munkáltatónak a felelőssége alóli mentesülésre, ha a kárt – függetlenül attól, hogy az okozás vétkes volt-e vagy sem kizárólag a

munkavállaló maga okozta, és az a munkáltató részéről elháríthatatlan volt. Ha a kár bekövetkezése nem kizárólag a munkavállaló magatartására vezethető vissza, hanem abban olyan ok is közrehatott, amely a munkáltató ellenőrzési körébe esik, vagy bár azon kívül esik, de a munkáltató részéről elhárítható volt, a munkáltató a felelősség alól nem mentesülhet. Ez esetben kármegosztás alapjául csak a munkavállaló vétkes magatartása szolgálhat [LB. MK 29. számú állásfoglalás]. A munkáltató halálos kimenetelű munkahelyi baleset esetén mentesül a kártérítési felelősség alól, ha a baleset kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása miatt következett be. [BH1993. 270.]

A mentesülés alapjául a munkavállaló olyan magatartása szolgálhat, amely a károsodásnak kizárólagos és egyúttal elháríthatatlan oka volt [BH1995. 740.]. A munkáltató által fenntartott vagy eltűrt szabálytalan gyakorlat esetén nem állapítható meg a károsult munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása. E megállapítás irányadó, ha a munkáltató a szükséges munkaszervezési és munkavédelmi intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettségét elmulasztotta [EBH2006. 1537.]. Amikor a munkavállalók a gép helyszínre szállítására kapnak utasítást azzal, hogy a vezető helyszínre érkezése után kezdjék el a munkát, de utasításellenesen mégis hozzáfognak és ennek során baleset történik, nem lehet szó a balesetet szenvedett gépkocsivezető kizárólagos önhibájáról [BH2007. 201.]. A bizonyítás a mentesülés tekintetében a munkáltatót terheli. A bírói gyakorlat értelmében, ha a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatók, nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a kárt, kizárt a munkáltató mentesülése. A dunai úszóhajón szolgálatot teljesítő, munkavégzés közben ismeretlen okból eltűnt, majd a Dunában holtan talált darukezelő tekintetében a munkáltató – kimentés hiányában – felelősséggel tartozott. [Mfv. I. 10.946/2006/3.]

#### ***72.6. Miként alakul a kárfelelősség a munkaszerződéstől eltérő, más munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatás esetén?***

A 166. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek. Az Mt. 53. § (1) bekezdése a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetei körében szabályozza azt, hogy a munkáltató a munkavállalót harmadik személy (más munkáltató) javára való teljesítésre kötelezheti. Ekkor a munkáltatók kártérítési felelősség egyetemleges, a munkavállaló a munkaviszonya és az átmeneti munkavégzési hely szerinti munkáltatótól követelheti teljes kára megtérítését.

**167. § (1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. (KSZ +)**

**(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. (KSZ +)**

**(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. (KSZ +)**

#### ***72.7. Mely kárt nem kell megtérítenie a munkáltatónak?***

Azon túl, hogy a 167. § (1) bekezdés szerint a munkáltató a teljes kárt köteles megtéríteni, felelőssége fennállása esetén a kártérítés mértékét két törvényi körülmény megléte is korlátozza. Nem kell megtérítenie

- azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy
- a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

### **72.8. Mit jelent az előreláthatóság hiánya?**

Az előreláthatósági szabály nem a felelősség alapját érinti, csupán a megtérítendő kár mértékét korrigálhatja. Feltételezhetően a munkáltató csak azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott. Az előreláthatóság tekintetében a károkozás időpontja lesz a meghatározó. Az előreláthatóság tekintetében a meghatározó fél a munkáltató mint károkozó. Kérdés: az előreláthatóság magában foglalja-e a károsodás és utóbb az ebből következő állapotromlás esélyét? A munkáltató magatartásával ugyan okozati összefüggésben álló, de a károkozás időpontjában előre nem látható, ún. következményi károkat nem köteles megtéríteni. Az előreláthatóság szabálya különös problémát jelent majd a foglalkozási megbetegedések esetén, mert ezek tekintetében a kár jóval a munkaiszony megszűnése után is jelentkezhet.

### **72.9. Melyek a kármegosztás feltételei?**

Ugyancsak nem kell a munkáltatónak megtérítenie a kárnak azt a részét, amelyet

- a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy
- amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kárenyhítési kötelezettség megszegése az egyik nevesített formája a munkavállaló vétkes közrehatásának. Ha a munkavállaló megszegi ezt a kötelezettségét, részben elesik a kár jóvátételétől.

A bírói gyakorlat szerint a károsult vétkes közrehatását a mindennapi élettapasztalatot kirívóan figyelmen kívül hagyó gondatlan munkavégzése megalapozhatja [BH2005. 192.]. Ha az orvos szakértő szerint a vegyszerekből eredő állapot-rosszabbodás mértéke pontosan nem volt megállapítható, ez a munkáltató felelősségét nem zárja ki, a közrehatást, a rész-oki összefüggés mértékét mérlegeléssel kell megállapítani [EBH2008. 1803.]. A munkatársának önként segítséget nyújtó munkavállaló balesetért fennálló felelőssége alól a munkáltató teljesen akkor sem mentesülhet, ha a munkavállaló a segítségnyújtásnak nem a legmegfelelőbb módját választotta. [EBH2004. 1152.]

### **72.10. Mely körülmények befolyásolják a kármegosztás arányát?**

Az ítélezési gyakorlat szerint a kármegosztás arányát a munkavállaló vétkes közrehatásának mértéke dönti el, és a kárnak az ezzel összefüggő részét maga viseli. A kármegosztás arányát a bíróság százalékos mértékben állapítja meg [BH2007.242.]. E körben vizsgálni kell azt is, hogy a munkavállaló vétkessége mellett a kár bekövetkeztében a munkáltató vétkessége is közrejátszott-e. Ha ugyanis a munkáltató is vétkesen megszegte valamely kötelezettségét (pl. nem tartotta be a munkabiztonsági előírásokat), a felek vétkességét egybe kell vetni. A munkáltató vétkessége enyhíti a munkavállaló vétkes magatartásának megítélését, azonban súlyos, vagy sorozatos munkavállalói mulasztások esetén a

munkavállalóra terhesebb kárviselési arány is megállapítható [EBH2008. 1902.] A kármegosztási arány megállapításánál a munkáltató vétkessége fokozottabb súllyal esik latba, hiszen a munkáltató felelőssége alapvetően objektív alapú, vétkessége nélkül is fennáll. Ez azt jelenti, hogy a kármegosztás aránya jellemzően a munkáltatóra nézve terhesebb. A munkavállalóra terhesebb kármegosztásnak nincs helye, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető kötelezettség-szegések állapíthatók meg [BH2008. 310.]. Hiányos műveleti utasítás, a munkagép kezelésének szabályozatlansága, továbbá az, hogy a munkavállaló könnyelműen bízik a munkadarab eldőlésének elmaradásában, a munkáltatóra terhesebb kármegosztást indokol. [BH2011. 20.]

A munkavállaló kármegosztáshoz vezető vétkes közrehatása gyakorta a munkáltató utasításával ellentétes magatartás tanúsítása vagy a munkavédelmi szabályok megszegése. Mindehhez gyakorta kapcsolódik valamely jogellenes munkáltatói gyakorlat. A bírói gyakorlat szerint a munkáltatóra terhesebb hetven–harminc százalékos kármegosztás helytálló olyan esetben, amikor a munkavállaló benyúlt a faipari gépbe, kézfején csonkolásos, harminchat százalékos munkaképesség-csökkenéssel járó balesetet szenvedett; a gép szabálytalan volt, és a munkavállalót megfelelően nem oktatták ki [BH2007. 242.]. A munkavállaló vétkes közrehatásának mértékét akkor is figyelembe kell venni, ha a munkáltató nem a teljes, hanem a balesettel összefüggésben lévő munkaképesség-csökkenés arányában felelős a munkahelyi balesetből eredő kárért [EBH2008. 1903.]. Ugyanakkor kármegosztás alapjául csak a munkavállaló vétkes magatartása szolgálhat. Nem értékelhető a munkavállaló terhére a munkavégzésre kialakított és a munkáltató által eltűrt olyan gyakorlat, amely utóbb a munkahelyi balesetet előidézte. [BH2003. 170.]

#### ***72.11. Mikor nincs helye kármegosztásnak?***

A bírói gyakorlat szerint munkahelyi baleset esetén nincs helye kármegosztásnak, és a munkáltató a tárgyi felelőssége alapján köteles a munkavállaló minden káráért helytállni, ha nem állapítható meg a munkavállaló vétkes közrehatása. [BH2000. 468., MK 29. sz.]. A munkahelyen elszenvedett baleset esetén az előre nem látható, váratlan helyzetben a lehetséges magatartások közül nem a legelőnyösebb választása egymagában nem tekinthető olyan hibának, amely a jogszabálynak a munkavállaló vétkes magatartására vonatkozó előírását is alkalmazhatóvá tenné [BH1994. 399.]. A kedvezőtlen, súlyosan balesetveszélyes körülmények között dolgozó, betanítás alatt álló munkavállaló terhére nem alkalmazható kármegosztás, ha figyelme a térdelő, bizonytalan helyzetben megoszlott, társa jelzését nem észlelte, és keze becsúszott a gép hengerei közé [EBH2007. 1722.]. Ha a munkáltató a munkavállalót szabálytalan műveletre tanítja be, az eszerint dolgozó személy magatartása nem minősülhet vétkesnek. [EBH2002. 789.]

#### ***72.12. Mely körülményre figyelemmel mérsékelheti a kártérítés összegét a bíróság?***

A 166. § (3) bekezdése alapján a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. Az Indokolás szerint erre elsősorban olyan, ún. kiegészítendő munkáltatók (különösen természetes személy-munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyeknek (akiknek) a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatóként történő működésüket, illetve – természetes személyek esetében – személyes létfenntartásukat.

**168. § (1)** A munkáltatót a 166–167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért. (KSZ +)

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel. (KSZ +)

### ***72.13. Mely feltétellel felel a munkáltató a munkavállaló munkahelyre bevitt ingóságaiért?***

Az Mt. 168. §-a az általános munkáltatói kárfelelősségi szabályt rendeli alkalmazni a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban keletkezett károk megtérítésére, fenntartva azt a munkáltatói lehetőséget, hogy a munkavállalót az általa a munkahelyre bevitt dolgok meghatározott helyen való elhelyezésére kötelezze, illetve bejelentési kötelezettséget írjon elő. A munkába járáshoz, vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok vonatkozásában előírt munkáltatói engedélyt a munkavállalónak az e körbe tartozó dolgok bevitele előtt kell megkérnie. A munkáltató a kérelem elutasításával megtilthatja e dolgok munkahelyre történő bevételét.

A bírói gyakorlat szerint a munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozó szabályok munkavállaló általi megszegése – munkáltatói bizonyítási kötelezettség mellett – azt eredményezi, hogy a munkáltató csak a szándékosan okozott kárt köteles megtéríteni. Mentésül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a munkavállaló megszegte a dolog elhelyezésére (őrzésére) vagy a bevétel bejelentésére vonatkozó szabályt. [BH1997. 502.]

### **73. A kártérítés mértéke és módja**

**169. § (1)** A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. (KSZ +)

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni. (KSZ +)

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. (KSZ +)

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget. (KSZ +)

#### ***73.1. Mi tartozik a megtérítendő károk körébe?***

A munkáltató – a teljes körű kártérítési kötelezettsége alapján – a munkavállaló következő kárait köteles megtéríteni:

- a károsulás folytán elmaradt jövedelmét,
- dologi kárát,

- a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit, továbbá
- nem vagyoni kárát.

### **73.2. Hogyan állapítsuk meg az elmaradt jövedelmet?**

A 169. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt jövedelemét. A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. Munkabérnek minősül minden olyan pénzben és természetben megállapított juttatás, amely a munkavállalót a munkaviszonya alapján a munkavégzés ellentételezéseként illeti meg (pl. alapbér, bérpótlékok, prémium).

A jövedelem származhat azon munkaviszonyból, melyben a sérülést elszenvedte és ezen kívül fennálló, jogszerűen létesített és fenntartott további munkavégzésre irányuló jogviszonyból. Az Indokolás szerint kizárja az Mt. e jövedelmek köréből azokat, amelyekhez a munkavállaló a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megszegésével folytatott tevékenység révén jutott hozzá. A munkaviszonyon kívüli jövedelem eredhet további munkaviszonyból, vagy más munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyból (pl. megbízás, vállalkozás) is. Mindig megvizsgálandó: a munkaviszonyon kívüli jövedelem a károkozás miatt marad-e el, továbbá az – az Mt. kívánalma szerint – rendszeres jellegű volt-e.

Az elmaradt jövedelem jogcímeit és azok veszteségét külön-külön kell vizsgálni. A károsultat olyan helyzetbe kell hozni, mintha meg sem történt volna a károsodás. Az elmaradt jövedelem származhat például

- a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggő baleset vagy megbetegedés előtt, illetve után betöltött munkakörök közötti munkabér-különbözetből, vagy
- a táppénz, rokkantsági ellátás és a korábbi munkabér különbözetéből.

A bírói gyakorlat szerint, amennyiben a munkavállaló a baleseti lábsérülése miatt nem tudja a korábbi munkakörét ellátni, az ezzel összefüggésben történt munkaviszony megszüntetés utáni időszakra kiesett keresetként a munkáltatónál elérhető kereset figyelembevétele jogszerű [BH2007. 274.]. Munkahelyi baleset miatt rehabilitált munkakörben, a korábbinál kevesebb munkabérért foglalkoztatott munkavállaló kérheti azon kárának megtérítését, amely – a megbetegedés jellegétől függetlenül – a táppénz alapját képező jövedelem-különbözetből adódik [EBH2009. 1988.]. A baleseti kártérítési járadékra jogosult igényelheti annak a balesete után bevezetett választható béren kívüli juttatásnak figyelembevételét, amelyet a munkáltató a munkavállalói részére biztosít [BH2007. 243.]. A nyugdíjkorhatárt betöltött munkavállaló javára megállapított keresetvesztéségi kártérítés összege csak abban az esetben emelhető fel, ha az összes körülmény gondos mérlegelése mellett megállapítható, hogy a munkavállaló a sérelem előtti munkakörében tovább dolgozott volna. [BH1995. 683., LB MK 111. sz. állásfoglalás]

### **73.3. Mit nem kell a munkáltatónak megtérítenie?**

A 169. § (4) bekezdése alapján nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott



összeget (pl. a munkaruha-juttatás, védőital vagy a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés).

**170. § (1) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni. (KSZ +)**

**(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható. (KSZ +)**

#### **73.4. Hogyan számítsuk a természetbeni juttatások értékét és a dologi kár összegét?**

A 170. § a természetbeni juttatások értékének és a dologi kár összegének a kártérítés tekintetében irányadó meghatározásáról rendelkezik. A dologi kár a munkavállaló vagyónában beállt mindazon értékcsökkenés, ami valamely vagyontárgyának megrongálódásából, elvesztéséből, megsemmisüléséből ered.

Az Mt. szerint a természetbeni juttatások és a dologi kár összegét az érvényes fogyasztói ár alapján kell megállapítani, ugyanakkor a dologi kár összegénél figyelemmel kell lenni az avulásra, hiszen az új dolog forgalmi értékének megtérítése esetén a munkavállaló kedvezőbb helyzetbe kerülne, mint amelyben a károkozás előtt volt. Mindez pedig a káron szerzés tilalmának elvébe ütközne. Amennyiben a munkavállalót ért károsodás a dolog megrongálódása, kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, feltéve, hogy a dologban okozott kár értékcsökkenés nélkül kijavítható. [Mt. 170. § (2)]

**171. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. (KSZ +)**

**(2) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja. (KSZ +)**

#### **73.5. Mikor éri kár a hozzátartozót?**

A 171. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának [Mt. 294. § (1) b) pontja] a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. A munkáltató hozzátartozóval szembeni felelőssége járulékos jellegű, megállapításának előfeltétele, hogy a kártérítési felelőssége a munkavállaló vonatkozásában is fennálljon. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató köteles megtéríteni az orvosi javaslatra otthon ápolt munkavállaló mellett a hozzátartozójának az ápolás bizonyított és indokolt költségeit [BH2007. 244.]. A kártérítést akár több, arra jogosult hozzátartozó is igényelheti. Ha a munkavállalónak több eltartott hozzátartozója volt, akkor a kártérítést, illetve járadékot jogosult személyenként külön-külön kell megvizsgálni és megállapítani.

#### **73.6. Mit igényelhet a hozzátartozó a munkavállaló halála esetén?**

A 171. § (2) bekezdése szerint az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az előbbieken [Mt. 171. § (1)] foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely

- szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve –
- a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

A tartást pótló kártérítést csak a munkavállaló halálát megelőzően eltartásában lévő hozzátartozó igényelheti. A bírói gyakorlat szerint a baleset folytán elhalt munkavállaló jövedelmét a hozzátartozó kártérítési igénye szempontjából nemcsak a munkabére, hanem a külföldi megélhetését is szolgáló valutaellátmányból megtakarított valutarész figyelembevételével kell számításba venni. [BH1994. 514.]

A tartási kötelezettségről a házasságról, a családról és a gyámságról szóló 1952. évi IV. törvény (Csjt.) rendelkezik. Nem eredményezi a munkáltató mentesülését a kártérítési kötelezettség alól az a tény, hogy az elhunyt munkavállaló tartási kötelezettségét valójában elmulasztotta, vagy csak részben teljesítette, esetleg a jogosult akadályozva volt a tartási igényének az érvényesítésében.

A hozzátartozót is terheli a kárenyhítési kötelezettség (pl. életkorához, egészségi állapotához, iskolai végzettségéhez, szakképzettségéhez képest elvárható-e tőle, hogy munkaerejét hasznosítsa, ezáltal csökkentve az őt ért hátrányt). A tartást pótló kártérítés a hozzátartozó részére olyan időtartamra jár, mint amilyen időre az elhalt munkavállaló a hozzátartozónak egyébként tartást lett volna köteles biztosítani.

### ***73.7. Mely költségek megtérítésére terjed ki a munkáltató felelőssége?***

A munkavállalónak történő károkozás esetén – a teljes kártérítés alapján – a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit is. Az ítélkezési gyakorlat szerint a baleset miatt szükségessé vált gépkocsi-használat esetében a gépkocsi cseréjére alapított kárigény felől az összes körülmény figyelembevételével kell dönteni, ideértve a személygépkocsi biztonságos vezetéséhez fűződő egyéni és közérdeket is [BH2005. 404.]. A munkáltató köteles megtéríteni az orvosi javaslatra otthon ápolott munkavállalónak, illetve közeli hozzátartozójának az ápolás bizonyított és indokolt költségeit [BH2007. 244.]. A sérült gondozásra szoruló állapotának a nem vagyoni kártérítésre való jogosultságnál történt figyelembevétele nem zárja ki a gondozási költségre vonatkozó igény érvényesítését. A közlekedési költségre vonatkozó követelés érvényesíthető akkor is, ha a károsult részére a kárért felelős munkáltató a gépkocsi vételárát megtérítette. [EBH2007. 1640.]

A károsult a személyes és vagyoni körülményeit nem köteles változtatlanul megőrizni avégett, hogy a kártérítés összege ne módosulhasson. Ilyen esetben is irányadó a káron szerzés tilalma, valamint a tisztességes eljárás alapelve [Mt. 184. §]. Amennyiben a munkavállaló balesetével kapcsolatban megállapítható a munkáltató felelőssége, a károsodással okozati összefüggésben álló ingatlancsere miatt a munkáltató köteles megtéríteni az ezzel járó illeték összegét. [Legf. Bír. Mfv. I. 10.717/2003. sz.]

### ***73.8. Mi tartozik a nem vagyoni károk körébe?***

Az Mt. a megtérítendő károk között nem nevesíti a munkavállaló nem vagyoni kárát. Figyelemmel arra, hogy a munkáltatónak a teljes okozott kárt meg kell térítenie, felelőssége e jogcímen is fennáll. A Ptk. alkalmazásával a nem vagyoni kártérítés a személyiséget ért sérelmek esetére rendelt jogvédelmi eszköz (pl. egészséghez való jog; testi épség-

hez való jog; élethez való jog; családhoz való jog; egyenlő elbánáshoz való jog; becsülethez, emberi méltósághoz, jó hírnévhez való jog; személyes adatok védelméhez való jog; véleménynyilvánítási szabadság joga). A nem vagyoni kár jogintézménye azt hivatott szolgálni, hogy enyhítse azokat a sérelmeket, amelyek a károsultat érték, s amelyek nem vagyoni hátránnyként jelennek meg a károsult oldaláról.

A bírói gyakorlat szerint a munkáltató a nem vagyoni kárt is csak akkor köteles megtéríteni, ha a kártérítési felelősségének feltételei fennállnak. Ennek hiányában sem vagyoni, sem nem vagyoni kártérítés megfizetésére nem köteles [BH2000. 510.]. A nem vagyoni kártérítés tekintetében az ítélezési gyakorlat nem alkalmaz kármegosztást, hanem az eset összes körülményének mérlegelésével állapítja meg a nem vagyoni hátrány kompenzálására alkalmas összeget. [BH2006. 96.]

A nem vagyoni kárként fizetendő kártérítésnek az elszenvedett sérelem hozzávetőleges kiegyensúlyozására kell alkalmasnak lennie. A nem vagyoni kártérítés feltételeinek fennállása, a személyiségi jogsértés súlyossága és komolysága kérdésében, az egyedi tényállások elbírálása során a bíróságnak kell állást foglalnia. Objektív mérce hiányában a bíróság mérlegelésén alapul a kár nagyságának megállapítása. [34/1992. (VI. 1.) AB határozat]

### ***73.9. Mely körülmények befolyásolják a nem vagyoni kártérítés mértékét?***

A nem vagyoni kártérítés összegét illetően azt kellett mérlegelni, hogy a munkavállalót ért nem vagyoni hátrány súlya, jellege és következményei folytán milyen másnemű előny alkalmas az elszenvedett sérelem hozzávetőleges, kiegyensúlyozására [34/1992. (VI. 1.) AB határozat 4.2. pont 4. bekezdés]. A nem vagyoni kártérítés összegének meghatározásakor nem hagyható figyelmen kívül a mértéktartás elvén alapuló bírói gyakorlat, mely szerint az ügy sajátosságait és az összes körülményt is értékelő mérlegelés tekinthető a törvény szerint okszerűnek. [Legf. Bír. Mfv. I. 10 619/1999. sz.]

Nem vagyoni kártérítésként a károsultat ért hátrány csökkenéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges kárpótlásként olyan kárösszeget kell megítélni, amely arányban áll az elszenvedett sérelemmel. Annak megítélésénél, hogy milyen mértékű lehet ez a kárösszeg, nem mellőzhető a károsult személyi körülményeinek részletes feltárása és azoknak a konkrét sajátosságoknak az értékelése, amelyek megalapozzák az arányos és mértéktartó nem vagyoni kártérítés megállapítását [Legf. Bír. Mfv. I. 10. 363/2001/3. sz.]. A nem vagyoni kártérítés összegének meghatározásánál a károsult életkora szerint meghatározott életviszonyait is figyelembe kell venni. Fiatal munkavállalónál bekövetkezett végtagcsonkolódás a teljes értékű, egészséges, korlátozásmentes élethez való jog sérelmét jelenti. A nem vagyoni kártérítés összegét a baleset miatt bekövetkezett életminőség megváltozása értékelésével kell megállapítani. Lényeges körülményként kell értékelni, ha a csonkolással járó baleset fiatal korban következett be, így annak következményeit a sérültnek élete végéig viselnie kell. [Legf. Bír. Mfv. I. 11. 251/2001/5. sz.]

A munkáltató jogellenes munkaviszony-megszüntetése megalapozhatja a nem vagyoni kártérítésért fennálló felelősségét, ha az ezzel kapcsolatos munkahelyi konfliktus miatt alakul ki a munkavállaló betegsége, amely lelassulást, beszűkültséget eredményezett [Legf. Bír. Mfv. I. 11.262/2001/3. sz.]. A rehabilitációs munkakörre fennállt munkaviszony megszüntetése, a munkahelyi baleset miatt csökkent munkaképességű munkavállaló

ló elhelyezkedési nehézségei a nem vagyoni kártérítési igényt megalapozhatják. Akkor jár nem vagyoni kártérítés a munkavállalónak, ha az elszenvedett üzemi balesete következtében fennálló egészségi állapota kihatással van arra, hogy új munkaviszonyt létesítsen a szakmájának megfelelően [Legf. Bír. Mfv. I. 10.394/2004. sz.]. Ha a baleset folytán rokkanttá vált mentőgépkocsi-vezető a súlyos mozgáskorlátozottsága miatt nem vagyoni kártérítést igényelt, ez az egészséghez való jog megsértése miatt őt megilleti. A bíróság a nem vagyoni kártérítésről szóló rendelkezését a munkavállaló fiatal korával (31 évesen érte a baleset), végleges életvitelbeli változásokkal (mozgáskorlátozottság, munkavállalási lehetőségek szűkösebb volta, társadalmi hasznosság érzésének csökkenése) indokolta. A helyváltoztatás, a mozgás nem csupán a munkavégzéshez szükséges és nélkülözhetetlen, következképpen a munkavállaló bizonyított mozgáskorlátozottsága az egészséghez való jog megsértése miatt kellően megalapozza e címen a nem vagyoni kártérítésre való igényt. [Legf. Bír. I. Mfv. 10.117/2002. sz.]

#### **172. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni**

- a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,**
- b) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,**
- c) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,**
- d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá. (KSZ +)**

#### **73.10. Melyek a kártérítést csökkentő tételek?**

A munkáltatót ugyan teljes kártérítési kötelezettség terheli, de ez nem jelenti azt, hogy a máshonnan megtérülő kárösszegeket figyelmen kívül lehetne hagyni. A jövedelem-veszteség számításánál abból a munkabérből, amelyet a munkavállaló a káresemény elszenvedése nélkül elért volna, le kell vonni a társadalombiztosítás (pl. táppénz összegét, átmeneti járadékot, rokkantnyugdíjat) vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a balesettel összefüggésben bekövetkezett rokkantsága nélkül nem lenne jogosult özvegyi nyugdíjra, annak összegét – mint-hogy ez a juttatás nem független a baleset következményétől – a munkáltató által fizetendő kártérítési járadék összegéből le kell vonni [BH2002. 77.]. A baleseti kártérítési járadékból le kell vonni az elmaradt (elérhető) keresetre eső társadalombiztosítási járulékot és figyelembe kell venni a társadalombiztosítás keretében járó ellátást is [BH2007. 354.]. A nemzeti helytállásért elnevezésű pótlék a kitüntetésekhez kapcsolódó, a nyugellátástól elkülönítetten kezelt pótlék, ezért nem minősül a társadalombiztosítás kereteiben járó, a Mt. szerint a kártérítés összegének kiszámításánál levonandó ellátásnak. [BH2001. 446.]

A jövedelem-veszteség számításánál abból a munkabérből, amelyet a munkavállaló a káresemény elszenvedése nélkül elért volna, le kell vonni, továbbá amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna [Mt. 172. § a)–b)]. A „megkeresett” vagy „elvárhatóan megkereshetett volna” fordulatai a törvényszövegnek a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét jelentik. Ugyanakkor, ha a kárenyhítés már rendkívüli teljesítmény jelent, az ily módon megkeresett jövedelem összegével nem csökkenthető a kártérítés. [Mt. 169. § (3) bekezdés.]

A bírói gyakorlat szerint a munkáltató a munkaképesség csökkenésére tekintettel egészségkárosodási és baleseti járadékban részesülő volt munkavállalója esetében – az általa végrehajtott bérfejlesztéskor – kártérítési járadék összegének meghatározása során jogszerűen veszi figyelembe kárcsökkentő tényezőként a minimálbér összegét, ha a volt munkavállaló nem tesz eleget a megmaradt munkaképessége, az életkora és szakképzettsége által lehetővé tett kárenyhítési (elhelyezkedési) kötelezettségének [BH2001. 247.]. Ha a károsult elvárható keresetét bruttó összegben határozzák meg, az ezt csökkentő, a károsult által ténylegesen megszerzett jövedelmet és társadalombiztosítási ellátást is bruttósított összegben kell számításba venni. [EBH1999. 57.]

A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni, amihez

- a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,
- a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá [Mt. 172. § c)–d) pont].

A bírói gyakorlat szerint a dologi kárral kapcsolatban a vagyont biztosítás alapján a biztosító által megtérített összeg levonásba helyezendő. [EBH1999. 56.]

**173. § (1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja. (KSZ +)**

**(2) A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható. (KSZ +)**

### **73.11. Mely esetben állapíthatnak meg járadékot?**

A munkavállaló részére a kártérítés járadékként is megállapítható. Járadék az Mt. 173. § (1) bekezdése alapján

- a munkavállaló egészségkárosodása, illetve ennek okán kieső jövedelme esetében, valamint
- a tartásra jogosult hozzátartozók kárai megtérítésének formájaként

alkalmazható.

A járadék – funkciója szerint – jövedelempótló, vagy tartást pótló járadék lehet.

### **73.12. Mi a különbség a járadék és az általános kártérítés között?**

A 173. § (2) bekezdésben meghatározott, az általános kártérítésre vonatkozó tényállás lényegesen különbözik a járadéktól abban, hogy amíg a járadékkal kapcsolatos szabály csak a kár megtérítésének formájára vonatkozik, addig az általános kártérítés azt az esetet szabályozza, amely szerint a kár pontos összegének meghatározására nincs mód. A kártérítés ebben az esetben általányszerű azzal, hogy annak formája is lehet járadék, de egyösszegű általános-kártérítés megállapítása is alkalmazható. A bírói gyakorlat szerint az általános kártérítés körébe tartozik a hozzátartozó által nyújtott ápolás, otthoni segítség költsége, illetve a munkavállalónak – ha balesete folytán kialakult egészségi állapota miatt az életkörü-

ményeit lényegesen meg kellett változtatnia, az ezzel összefüggésben felmerülő – költségei és kiadásai [BH1980. 61.]. A munkáltató általános kártérítési járadék fizetésére kötelezhető, ha – a bizonyossággal határos valószínűséggel – megállapítható, hogy a károsult a baleset hiányában legalább a kötelező legkisebb munkabér összegét elérő rendszeres jövedelmet szerzett volna [BH2004. 207.]. Általános kártérítési járadék megállapítása a valószínűsíthetően elérhető minimálbér alapulvételével is lehetséges. [EBH2002. 789.]

**174. § (1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti. (KSZ +)**

**(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani. (KSZ +)**

**(3) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabérváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabérváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves munkabérváltozást kell figyelembe venni. (KSZ +)**

**(4) A (3) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabér-változás mértéke az irányadó. (KSZ +)**

### ***73.13. Mely körülmények alapján módosítható a kártérítés?***

A 174. § (1) bekezdése alapján a felek, illetve a munkáltatói kár megtérítéséért helytálló biztosító is igényelheti a kártérítés összegének módosítását. E körbe tartozik a tartásra szoruló hozzátartozó is, ha tartást pótló kártérítésben részesül. A munkáltató felelősségbiztosítása alapján a biztosítási szerződés körébe eső követelések tekintetében a biztosító a munkáltató helyett felel, ezért a biztosítóval szemben indított, a munkaviszonyból eredő kártérítési igény érvényesítése iránti per a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik. [BH1995. 435.]

A módosítást a kártérítés megállapítása után a körülményekben történő lényeges változás alapozza meg. Véleményem szerint ekkor is alkalmazni kell az Mt. előreláthatósági követelményét, így számos esetben kérdéses lehet majd: a munkáltatónak a károkozás időpontjában számolnia-e kellett azokkal a körülményekkel, melyek utóbb – a már megállapított felelőssége alapján – a kártérítés módosítására adhatnak okot.

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a korábban bírói ítélettel megállapított kártérítési járadékfizetési kötelezettségének összegét – a megváltozott körülményekre tekintettel – módosítani akarja, e tárgyban neki kell pert kezdeményeznie [BH1997. 307.]. A károsult a személyes és vagyoni körülményeit nem köteles változatlanul megőrizni avégett, hogy a kártérítés összege ne módosulhasson. Ilyen esetben is irányadó a káron szerzés tilalma, valamint a tisztességes eljárás alapelve [EBH2002. 695.]. A munkáltatói jogutód-

lás alapjául szolgáló megállapodás a munkavállaló kártérítési igényének tartalmát nem érintheti, mivel a törvénytől eltérő feltételeket csak a kollektív szerződés, vagy a felek megállapodása állapíthat meg. [EBH2001. 561.]

Az Mt. 174. § (2) bekezdése a fiatal munkavállaló esetében a kártérítés (összegének) felülvizsgálatát rendeli el, figyelemmel arra, hogy ebben az időpontban a fiatal munkavállaló körülményeiben nagy valószínűséggel lényeges változás áll be, amely a javára megállapított kártérítés összegét is érintheti. A kártérítés összegét

- a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy
- a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor

kell felülvizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani. Mindez munkáltatói kötelezettség.

A 174. § (3)–(4) bekezdése szerint a kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-változás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak

- a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabérváltozás mértéke az irányadó;
- azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves munkabérváltozást kell figyelembe venni;
- a szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók;
- ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabér-változás mértéke az irányadó.

Az Mt. szövege nem munkabéremelésről, hanem annak változásáról rendelkezik, így ebbe beletartozik a bércsökkenés is.

A bírói gyakorlat szerint, amennyiben a munkavállaló a baleseti lábsérülése miatt nem tudja a korábbi munkakörét ellátni, az ezzel összefüggésben történt munkaviszony-megszüntetés utáni időszakra kiesett keresetként a munkáltatónál elérhető kereset figyelembevétele jogszerű [BH2007. 274.]. A munkavállaló járadékának felemelését csak olyan béremelkedésre alapozottan érvényesítheti, amely őt is érintette volna, ha a munkaviszonyával összefüggésben nem éri egészségkárosodás. Az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött munkavállaló keresetvesztési járadékának a felemelésére csak abban az esetben van lehetőség, ha az eset összes körülményeinek a gondos mérlegeléséből megállapítható, hogy a sérelem előtti munkakörében a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követően is továbbdolgozott volna [LB MK 111. számú állásfoglalás]. A károsult keresetvesztési járadékát a munkáltató a kötelező legkisebb munkabér mértéke alapján köteles megfizetni, akkor is, ha a munkáltatónál bérfejlesztés nem valósult meg. [BH2005. 263.]

**175. § (1) Az elévülés szempontjából önállónak kell tekinteni**

**a) az elmaradt jövedelem és a táppénz,**

**b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,**

**c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás**

**különbözetének megtérítése iránti igényt. (KSZ +)**

**(2) Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani. (KSZ +)**

**(3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel**

**a) a táppénz első fizetésének napjától,**

**b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiesésben megmutató károsodásra,**

**c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik. (KSZ +)**

#### **73.14. Mit jelent a „szakaszos elévülés” szabálya?**

A 175. § állapítja meg az ún. szakaszos elévülési intézményét, amely a károkozáshoz kapcsolódó relatíve önálló munkavállalói igények elévülési idejének eltérő kezdő időpontját állapítja meg. Mit jelent a szakaszos elévülés? A kártérítési igények általános szabály szerint három év alatt évülnek el. Általános szabályként ezen igények elévülése tekintetében is elsősorban az Mt. általános szabályai érvényesülnek. Ha azonban a sérelemmel – különösen az egészségkárosodással – összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani. [LB MK. 93. és 112. számú állásfoglalások]

Az Mt. 175. § (1) bekezdése rendelkezései szerint az elévülés szempontjából önállónak kell tekinteni a következő kártérítési igényeket:

- az elmaradt jövedelem és a táppénz,
- az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,
- az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás különbözetének megtérítése iránti igényt.

Az említett esetekben a 175. § (3) bekezdése alapján az elévülési idő a következő időpontoktól kezdődik:

- a táppénz első fizetésének napjától,
- attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelem-kiesésben megmutató károsodásra,
- a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától.



A bírói gyakorlat szerint a szakaszos elévülés szabálya értelmében az egyes elkülönült (eltérő időpontban keletkező) igények elévülési idejét külön-külön kell megállapítani [EBH2008. 1901.]. A balesettel összefüggő elmaradt jövedelem (járadék) iránti igény három évnél régebbi időre akkor sem érvényesíthető, ha a munkáltató az igénybejelentésről szóló közlés iránti kötelezettségét elmulasztotta [BH2007. 244]. A nyugdíjazás ténye önmagában nem alapozza meg a nem vagyoni kártérítésre irányuló igényt, mert a nyugdíjazásból nem következik az egyén aktivitásának megszűnése. [BH2001. 398.]

**176. § (1) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet. (KSZ +)**

**(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabérváltozás történt. (KSZ +)**

### ***73.15. Melyek a kártérítés módosításával összefüggő adminisztratív kötelezettségek?***

Az Mt. 176. § (1) bekezdése a kártérítés módosítására irányuló szabályokkal összefüggésben lehetőséget teremt a munkáltató és a biztosító számára, hogy a munkavállalótól, hozzátartozójától jövedelmi viszonyairól tájékoztatást kérjen. Az adatok körébe azok tartozhatnak, amelyek egyébként a kártérítés összegének megállapításánál irányadóak. A felek a felülvizsgálat során kötelesek együttműködni, és a rendeltetésszerű joggyakorlást követelményét szem előtt tartva a munkáltatónak, illetve a biztosítónak ügyelnie kell arra, hogy valóban csak a szükséges mértékben és gyakorisággal igényeljk a jövedelemigazolásokat. Amennyiben a munkavállaló adatszolgáltatási kötelezettségének nem tesz eleget, annak teljesítésére a munkáltató kérelmére a bíróság is kötelezheti.

A 176. § (2) bekezdése a munkáltató számára az elmaradt jövedelem összegét befolyásoló körülmény bekövetkezésétől számított 15 napon belüli – a törvény erejénél fogva, a munkavállalói felhívástól függetlenül – tájékoztatási kötelezettséget ír elő. Célszerű, ha a naptári év elején, az éves bérmódosítás és a társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatos esetleges változást követően vizsgálják felül, hogy a károsultat milyen mértékben illeti meg a járadék.

## **74. A polgári jogi szabályok alkalmazása**

**177. § A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni.**

### ***74.1. Miként alkalmazandók a polgári jog szabályai?***

A 177. § szerint a munkáltatói és a munkavállalói kártérítési felelősség Mt. szerinti szabályainak mögöttes joga a polgári jog, illetve annak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó egyes szabályai (a kártérítés módja és mértéke), azaz a törvényben nem szabályozott kérdésekben ezeket kell alkalmazni. Az együttműködési kötelezettség jegyében – ha a munkáltató tudomást szerez arról, hogy a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben kár érte, köteles a munkavállalót felhívni kárigénye előterjesztésére. A bírói gyakorlat leszögezi: a kártérítési igényről való lemondást tartalmazó jognyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni; eltérő megállapodás hiányában az csak a jognyilatkozat időpontjában ismert kárra vonatkozik [EBH2003. 889.]. A munkavállalói mérlege-

léstől függ, hogy a kárigényt rögtön a bíróság előtt érvényesíti-e, vagy először a közvetlenül a munkáltatóhoz fordul.

## **75. Eltérő megállapodás**

**178. § Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.**

A 178. § alapján kollektív szerződés a munkáltatói kártérítési felelősség körében jogszabályoktól csak a munkavállaló javára térhet el. Így valamennyi bekezdés végén ezt találják: „KSZ +”.

## **XIV. fejezet** **A munkavállaló kártérítési felelőssége**

**Mth. 10. § A kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.**

### **76. Felelősség a vétkesen okozott kárért**

**179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. (KSZ +)**

**(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. (KSZ +)**

**(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.**

**(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. (KSZ +)**

**(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni. (KSZ +)**

#### ***76.1. Melyek a munkavállalói kárfelelősség feltételei? – A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése***

A 179. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló Mt. szerinti felelőssége csak a munkaviszony keretében okozott károkokra terjed ki. Ha felek között munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (pl. vállalkozás, megbízás) áll fenn, és a károkozás e jogviszonnyal kapcsolatos, vagy bármely szerződésen kívül keletkezik, a polgári jog szabályai szerint áll fenn a felelősség. A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljes körűen nem sorolhatók fel. E körbe tartoznak például

- a munkaszerződésből fakadó kötelezettségek (pl. a munkavállaló köteles a munkát személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni),
- az Mt.-ben meghatározott további elvárások (pl. az általános magatartási követelményeknek való megfelelés, a munkáltatói utasítás teljesítése), más munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglalt kötelezettségek (pl. a munkavédelmi törvény, a közlekedés rendészeti szabályok, vagy a kollektív szerződés), továbbá
- a munkáltató belső szabályzataiban foglalt elvárások (pl. az SzMSz).

A munkavállaló kötelezettségei közé tartozik a károk megelőzése. Az ítélezési gyakorlat szerint ennek érdekében a munkavállaló nem tesz feltétlenül eleget ez irányú kötelezettségének, ha a károk előidézésére alkalmas hiányosságokat jelent. Váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a dolgozó anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak is kötelessége. Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék [LB MK. 26. számú állásfoglalás]. Munkaeszköznek őrizetlen parkolóban lévő gépkocsiban elhelyezése a munkavállaló kártérítési felelősségét megalapozza. [EBH2009. 1986.]

### **76.2. Melyek a munkavállalói kárfelelősség feltételei? – A munkavállaló felróhatósága**

A 179. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott azon kárt köteles megtéríteni, melyet azzal idézett elő, hogy nem úgy járt el, ahogyan az adott helyzetben általában elvárható. Az „adott helyzetben általában elvárható” magatartás, azaz a felróhatóság absztrakt kategória. A kárfelelősség a Ptk.-ban az objektív felróhatóságon alapszik, melynek megfelelően a viszonyítási alap a károkozóhoz hasonló helyzetben lévő jogalanyoktól megkövetelt magatartás. A felróhatóság objektív felelősségi mértéket jelent. Ennek megfelelően, nem a szubjektív adottságok, személyes tulajdonságok, képességek, körülmények, szándék alapján történő megítélés alá esik a munkavállaló magatartása, hanem az adott helyzetben általában elvárható magatartás kritériumai alapján ítéltetik meg mindezt. Szemben ugyanakkor a Ptk.-val, az Mt. szerint a kártérítés mértékét nem feltétlenül a bekövetkezett kár, hanem a felróhatóság foka, a munkavállaló szándékossága vagy gondatlansága jelentősen befolyásolja.

Az Mt. nem szabályozza a vétkesség, ezen belül a szándékosság és a gondatlanság fogalmát sem. Ennek hiányában az ítélezési gyakorlat a büntetőjog fogalmait alkalmazza [LB MK 25. számú állásfoglalás]. A vétkesség foka nem a felelősség megállapítását, hanem a kártérítés mértékét befolyásolja. A munkavállaló szándékosan akkor okoz kárt a munkáltatónak, ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit, és

- azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy
- azokba belenyugszik (eshetőleges szándék).

Gondatlanság, ha a munkavállaló

- károkozásának következményeit előre látja, de könnyelműen bízik azok elmaradásában (súlyos gondatlanság), vagy
- a következményeket azért nem látja előre, mert a tőle elvárható figyelmet vagy körültekintést elmulasztja (hanyagosság).

### **76.3. Mit köteles a munkáltató bizonyítani?**

A 179. § (2) bekezdése szerint a munkáltató köteles bizonyítani, hogy

- a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségét megszegte,
- ennek során nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható,
- e munkavállalói magatartás okozati összefüggésben áll
- a munkáltatót ért kárral.

Az ítélkezési gyakorlat szerint kárnak minősül, ha a munkavállaló tévedésbe ejtése (bűncselekménye) miatt a munkáltató a be nem fizetett összeget megfizetettnek tekinti. [BH2006. 336.]

### **76.4. Mitől függ a kártérítés mértéke?**

A 179. § (3) bekezdése alapján

- a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét,
- kollektív szerződés rendelkezése alapján gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összege lehet,
- szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

Ha a munkavállalónak a teljes kárt meg kell térítenie, megítélésünk szerint felelőssége kiterjed a vagyoni és nem vagyoni kárra, valamint a munkáltató károkozással kapcsolatos költségeire is. A 179. § (5) bekezdése alapján a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni (*lásd erről a 177. §-nál írtakat*). Megjegyzem, a 285. § (2) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényt fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni. Így a kártérítés mértékétől függ, hogy a munkáltató kénytelen-e feltétlenül bírósághoz fordulni.

### **76.5. Mikor alkalmazható kármegosztás?**

A 179. § (4) bekezdése esetén nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése

- a károkozás idején nem volt előrelátható (a munkavállaló csak azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott), vagy
- amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott (közrehatás tényét és mértékét a munkavállalónak kell bizonyítania; annak mértékét a bíróság mérlegelési jogkörében eljárva állapítja meg), illetve
- vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kármegosztásnak különösen a kár teljes megtéríthetősége esetén lehet jelentősége. A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló által elkövetett bűncselekménnyel okozott kár esetén az a körülmény, hogy a munkáltatónál jelentkező hiányosságok a bűncselekmény elkövetését megkönnyítették, nem szolgálhat a károkozó javára, ez okból a munkáltató közrehatása nem állapítható meg [BH2000. 513.]. A munkavállaló által a munkáltatónak szándék-

kos bűncselekménnyel okozott kár esetében kármegosztásnak általában nincs helye. [EBH2000. 252.]

## **77. A megőrzési felelősség**

**180. § (1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, vissza- szolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. (KSZ +)**

**(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. (KSZ +)**

**(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye. (KSZ +)**

**(4) A pénztárost, a pénzkézelőt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében. (KSZ +)**

**(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt. (KSZ +)**

**(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. (KSZ +)**

### ***77.1. Melyek az általános megőrzési felelősség feltételei?***

Az Mt. 180. § (1) és (3) bekezdés alapján az általános megőrzési felelősség feltétele, hogy a munkavállaló a megőrzésre átadott dolgot

- visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel vegye át,
- állandóan őrizetben tartsa, kizárólagosan használja vagy kezelje,
- jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át.

A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye. A felelősség vétkességre tekintet nélküli. Amennyiben a megőrzési felelősség törvényi, fentebb ismertetett feltételei nem állnak fenn, mindez nem zárja ki, hogy a munkavállalót a vétkességi felelősség szabályai szerint terhelje a kártérítési felelősség. A biztonságos őrzés feltételeit a munkáltatónak kell biztosítania. Ha a munkavállaló, a munkáltató engedélye nélkül az általános megőrzési felelősséggel átvett dolgot másnak átadja, és ebben kár keletkezik, a megőrzési felelősség alól nem mentesül.

Az említett törvényi feltételeknek együttesen kell fennállnia, meglétüket a munkáltató köteles bizonyítani. Amennyiben viszont a munkavállaló a dolgot kifogás nélkül veszi át, és csak utóbb hivatkozik arra, hogy a dolog vagy annak mennyisége nem azonos az átvételi jegyzékben vagy elismervényben feltüntetettel, mindezek bizonyítása a munkavállalót terheli. Az ítélkezési gyakorlat szerint az átadott dolgok jegyzék vagy elismervény alapján

történi számbavételét az átadás-átvétel tényének utólagos, illetve más módon történi pusztai igazolása nem pótolhatja. [LB MK 113. számú állásfoglalása]

### **77.2. Miként alakul a felelősség mértéke?**

A munkavállaló 180. § (1)–(2) bekezdése szerint – az általános megőrzési kötelezettsége alapján – azért a hiányért felel teljes mértékben, amely a részére a megőrzési felelősség feltételei szerint átadott és kezelt dologban következett be. E felelősség csak hiány esetén áll fenn, a 180. § (6) bekezdése alapján ugyanis, ha a megőrzésre átadott dologban megromlásától folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ha megvan a dolog, csak éppen valamely kár keletkezett benne, nem a megőrzési felelősség alkalmazandó, ekkor a felelősségét a munkavállaló kimentheti véltenségeinek bizonyítása mellett.

### **77.3. Mely feltétellel mentesül a munkavállaló a felelősség alól?**

A 180. § (2) bekezdése szerint mentesül a felelősség alól a munkavállaló, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. A munkavállaló felelőssége szempontjából indifferens a hiány okának ismertsége. Az elháríthatatlan ok lehet akár természeti eredetű (pl. viharok, tűzvész, állat okozta kár) is, de emberi magatartás is (pl. betörés, lopás), melyek a munkavállaló kívül, számára nem befolyásolható körülményt jelentenek. Az elháríthatatlanság megítélésénél meghatározó: a munkavállaló számára az adott körülmények között volt-e lehetőség a hiány bekövetkeztének megakadályozására. Az ítélezési gyakorlat szerint az anyagbeszerzőt a részére átadott és általa kezelt pénz tekintetében teljes anyagi felelősség terheli. A munkavállaló az utcán tárolt saját gépkocsija ülésén elhelyezett és akár átmenetileg is őrizetlenül hagyott pénz más által történi eltulajdonítása esetén nem hivatkozhat a felelőssége alól való mentesítése érdekében arra, hogy a pénz eltűnését elháríthatatlan külső ok idézte elő. [BH1998. 150.]

Mentesül a munkavállaló a felelősség alól akkor is, ha a felelősség Mt.-ben foglalt, a munkáltatót terhelő feltétele közül akár csak egy nem áll fenn (pl. a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította). Ha a biztonságos őrzés feltételei átmenetileg nem biztosítottak (pl. az iroda vagy a raktár zárja meghibásodik), az együttműködési kötelezettsége alapján a munkavállaló az erről történi tudomásszerzését követően erről haladéktalanul köteles a munkáltatót tájékoztatni. Ha ezt nem teszi meg, a kötelezettsége elmulasztásával okozott kárért a vétkességi felelősség alapon felel.

### **77.4. Mely esetben alkalmazható a különös megőrzési felelősség?**

A 180. § (4) bekezdése szerint a pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb érték tárgy tekintetében. Ennek megfelelően a felelősség feltétele

- a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel történi átvétele a pénznek, illetve az értéktárgyaknak, továbbá
- ezek állandó őrizetben tartása, kizárólagos használata vagy kezelése.

Az általános megőrzési felelősségtől eltérően, nem feltétel a jegyzék, elismervény alapján történi átvétel. Mindennek bizonyítására szolgálnak például a gyakorlatban a különböző bizonylatok. Egyebekben a felelősség és a mentesülés feltételei azonosak az általános megőrzés felelősségével. A bírói gyakorlat szerint a pénztárosok felelőssége objektív fele-

lősség, az általuk kezelt és őrzött fizetőeszközben bekövetkezett hiányért – a vétkekességükre tekintet nélkül – teljes anyagi felelősséggel tartoznak [BH1997. 503.]. A felelősségi feltételek között – figyelemmel a pénz- és értékpapír kezelésére – különösen hangsúlyos a kizárólagos kezelés és a biztonságos őrzés feltételeinek munkáltató általi biztosítása. A bírói gyakorlat alapján a megszámlált, zsákban elhelyezett, zárt rendszerben továbbított pénz esetében a pénzkezelő felelőssége a bankban történő, tételek átvételéig tart [EBH2001. 468.]. Az ismeretlen tettes által elkövetett bűncselekmény nem mentesíti a pénztárost a kártérítési kötelezettsége alól. Ez alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította. [BH2002. 505.]

A pénztárosi, a pénzkezelői vagy értékkezelői tevékenység végzése és az ehhez kapcsolódó különös megőrzési felelősség nem függhet a munkakör elnevezéstől. Minden esetben a munkakör tartalma a meghatározó, így e felelősséggel tartozhat például a díjbeszedő, a postás, a színházi ruhatáros, vagy az anyagbeszerző. A bírói gyakorlat szerint az értékkezelő felelősséggel tartozik az általa feltöltött gépben keletkezett hiányért, amennyiben a gép nem hibásodott meg, és a csere után kivett kazettákat számozott, leplombált pénzszállító zsákban bizottság vette át, tehát a munkafolyamat zárt egységet képezett [BH2007. 353.]. Megjegyzendő, az egyik felelősségi feltétel, a pénz- (értéktárgy) kezelés követelménye azt jelenti, hogy például a pénzkezeléshez kapcsolódó feladatokat ellátók vagy utasítási jogkört gyakorló felelősségére a különös megőrzés szabályai nem vonatkoznak.

A különös megőrzési felelősségnek nem feltétele a munkavállaló bármely ezzel kapcsolatos nyilatkozata. Amint egy ítélet megállapítja: a pénzkezelőt külön felelősségvállalás nélkül is terheli – a vétkekességre tekintet nélküli – teljes kártérítési felelősség. [BH2003. 88.]

## **78. Több munkavállaló együttes felelőssége**

**181. § (1) A kárt a munkavállalók vétkekességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik. (KSZ +)**

**(2) A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkekesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani. (KSZ +)**

**(3) A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek. (KSZ +)**

**(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták. (KSZ +)**

### ***78.1. Hogyan felelnek a munkavállalók, ha együttesen okozták a kárt?***

A 181. § (1)–(2) bekezdése alapján több munkavállaló együttes károkozása esetén vétkekességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában felelősek. Ha ez sem állapítható meg, egyenlő arányban lesznek felelősek. Mivel a megőrzési felelősség tekintetében nem lehet vizsgálni a munkavállalók vétkekességét, több munkavállaló együttes károkozása esetén a köztük megvalósítandó kárfelosztás sem történhet felróhatósági (vétkekességi) alapon, csak munkabérük arányában. [Mt. 181. § (3)]

Ha a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye [Mt. 181. § (4)]. Ekkor a munkáltató bármely károkozótól követelheti a teljes kár megtérítését, a kár-

okozók pedig – ha másként nem tudnak megállapodni – polgári peres eljárásban tisztázzhatják egymás között felelősségüket.

## **79. Felelősség a leltárhiányért**

**182. § (1) A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel. (KSZ +)**

**(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele**

- a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,**
  - b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,**
  - c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá**
  - d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.**
- (KSZ +)**

**(3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon. (KSZ +)**

### **79.1. Melyek a leltárhiányért fennálló felelősség feltételei?**

A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik, ha a 182. § (2)–(3) bekezdésében foglalt törvényi feltételek fennállnak. Amint a bírói gyakorlat megállapítja: a leltárhiányért fennálló felelősség nem a megőrzési felelősség speciális esete, hanem önálló felelősségi alakzat [BH2000. 34.]. Ha a munkáltató a törvényes előfeltételek hiányában kötelezte a munkavállalót a leltárhiány megtérítésére, határozatát hatályon kívül kell helyezni [EBH2001. 469.]. A leltárhiányért fennálló felelősség a következő feltételek együttes fennállása esetén alkalmazható:

- a leltárfelelősségi megállapodás megkötése (*lásd még a 184. §-nál írtakat*). (Ennek hiányában a munkavállalóval szemben nem alkalmazhatók a leltárfelelősségre vonatkozó szabályok, hanem az Mt. általános, a vétkességi felelősségen alapuló kártérítési szabályai szerint lehet eljárni.);
- a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;
- a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása;
- a munkavállaló legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen dolgozott; továbbá
- ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, ehhez a leltárhiányért felelős munkavállalónak írásban hozzá kell járulnia.

Azok a berendezések és eszközök, amelyek a munkáltató tevékenysége folytatásához szükségesek, nem tárgyai a leltárfelelősségnek, hiányuk esetén a vétkességi vagy megőrzési felelősség szabályait kell alkalmazni.

**183. § (1) A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány. (KSZ +)**

**(2) A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam. (KSZ +)**



### **79.2. Mi a leltárhiány fogalma?**

A 183. § (1) bekezdése alapján a leltárhiány

- az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet),
- ismeretlen okból keletkezett,
- a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség – lásd a 185. § (1) a)–b)-t)

meghaladó hiány.

A hiány leggyakrabban kezelési, ügyviteli-adminisztrációs és őrzési hiányosságokból, visszaélésekből és manipulációkból eredhet. Ha a leltárfelelősségi eljárás során a hiány oka ismertté válik, akkor a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok szerint kell eljárni (pl. robbanás, tűz, betörés, helytelen bizonylatolás). A hiány okának ismertségét a munkavállaló köteles bizonyítani. A bírói gyakorlat szerint, ha adat merül fel arra, hogy a hiány egy része ismert okból keletkezett, az nem tekinthető leltárhiánynak, amelynek összegét a bizonyítékok alapján a bíróságnak kell – erre irányuló kérelem esetén – megállapítania [BH 2002. 413.]. Amennyiben a lopás okozta hiányt meghaladóan azonban nem nyert bizonyítást, hogy a keletkezett hiány ismert okból következett be, a hiányért a leltárfelelősségi megállapodásban szereplő munkavállaló felelős. [Csongrád Megyei Bíróság 2. Mf. 20 577/2003/3]

### **79.3. Meddig tart a leltáridőszak?**

A leltárhiányért való felelősség érvényesítése szempontjából meghatározó: a munkavállaló mennyi ideig kezelte ténylegesen a leltári készletet. A 182. § (2) bekezdés d) pontja szerint csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető a leltárfelelősség, aki a két egymást követő leltározás közötti időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében a munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.

A 183. § (2) bekezdése szerint a leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam. A bírói gyakorlat alapján a leltárhiány megtérítésére a szülei szabadság időtartama alatt tett felelősségvállaló nyilatkozat – az áruk állandó őrizetben tartásának hiánya miatt – nem alapozza meg a munkavállalónak e nyilatkozat alapján történő anyagi felelősségre vonását. Az a körülmény, hogy a munkavállaló időnként bejárta a boltba, és közreműködött adminisztratív tevékenységekben, kizárja a felelősség alkalmazását. [Legf. Bír. Mfv. II. 10.929/1995. sz.]

**184. § (1) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni. (KSZ +)**

**(2) A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik. (KSZ +)**

**(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani. (KSZ +)**

**(4) A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli. (KSZ +)**

**(5) A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás**

**esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást. (KSZ +)**

#### **79.4. Melyek a leltárfelelősségi megállapodás törvényi feltételei?**

A leltárfelelősségi megállapodás a munkáltató és a munkavállaló, illetve munkavállalók csoportjának kétoldalú, egybehangzó nyilatkozatán alapul, mely tartalma szerint a felek kölcsönös kötelezettségvállalása

- a munkavállaló(k) részéről a leltárkészletért való felelősségviselésre,
- a munkáltató részéről az árukészlet biztonságos őrzése feltételeinek megteremtésére.

A bírói gyakorlat szerint önmagában a munkavállalók egyoldalú kötelezettségvállalása leltárfelelősséget nem alapol meg. Nem osztható azon álláspont, mely szerint a munkavállalók felelősségvállaló nyilatkozata és a – munkáltató által is aláírt – munkaszerződések együttesen érvényes leltárfelelősségi megállapodásnak tekinthető, mivel a leltárfelelősségi megállapodás a felek jogviszonyában a munkaszerződésen kívüli kétoldalú jogügylet, azt a munkaszerződés nem pótolja. [Csongrád Megyei Bíróság 2. Mf. 21 249/2005/2.]

A 184. § (1) bekezdése alapján a leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni. A kötelező írásba foglalás, az alaktság megsértésével kötött megállapodás érvénytelen. A leltárfelelősségi megállapodás akkor tekinthető írásba foglaltnak, ha a tartalmát rögzítő okiratot a felek aláírták. A megállapodásban kell meghatározni, hogy a munkavállaló milyen fajta és milyen mennyiségű leltári készletért tartozik felelősséggel [Mt. 184. § (2)]. Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük a munkáltató csoportos leltárfelelősségi megállapodást köthet. Ebben az előbbieken túl azokat a munkaköröket is meg kell határozni, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani [Mt. 184. § (3)]. Azok a munkavállalók, akikkel leltárfelelősségi megállapodás nem jött létre, a leltárhiányért felelősséggel nem tartoznak. Mellékes, milyen okból maradt el a leltárfelelősségi megállapodás megkötése.

A 184. § (4)–(5) bekezdése szerint megszűnik a leltárfelelősségi megállapodás, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli. A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indoklás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

#### **185. § (1) A munkáltató állapítja meg**

**a) azoknak az anyagoknak, áruknek a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,**

**b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,**

**c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,**

**d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,**

**e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.**

**(KSZ +)**

(2) A munkavállalót az (1) bekezdés szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell. (KSZ +)

(3) Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviselétől nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki. (KSZ +)

(4) A munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni. (KSZ +)

### ***79.5. Melyek a forgalmazási veszteséggel kapcsolatos tudnivalók?***

A 185. § (1) bekezdése szerint a munkáltató állapítja meg azoknak az anyagoknak, áruknek a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el, valamint a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét. Ez utóbbi származhat

- az anyagok, áruk tárolásakor bekövetkező – az anyag tulajdonságából eredő – természetes mennyiségi csökkenésből (pl. párologás, porlódás), vagy
- a kezelés kockázatával többnyire szükségképpen együtt járó átlagos és kiküszöbölhetetlen hiányból, veszteségből (pl. sérülések, törések, minőségromlás).

Az így keletkezett hiány megfelelő munkavégzés mellett is mindenképpen bekövetkezik. Ezért a forgalmazási veszteség (káló) mértékét árucikkenként vagy a teljes készlet után rögzíteni kell, figyelemmel az adott munkáltató és a munkahely (üzlet, raktár) körülményeire, a készlet sajátosságaira, a szakmai tapasztalatokra, a forgalmazás jellegére, illetve a számviteli törvénynek a leltár értékelésére vonatkozó rendelkezéseire. Ha a körülmények (az anyag jellege, mérete, a raktározás és tárolás feltételei) indokolják, ki is lehet zárni a káló elszámolását (pl. műszaki berendezések, ruhák).

### ***79.6. Mely feltételeket köteles biztosítani a munkáltató a leltárfelelősséggel kapcsolatban?***

A 79.5. pontban foglaltakon túlmenően a munkáltató kötelezettsége, hogy megállapítsa

- a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
- a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét, továbbá
- a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodása alapján vállalta az ismeretlen okból keletkező leltárhiányért való felelősséget és ismerte az egység vagyoni védelmi feltételeit, csak akkor mentesül az objektív felelőssége alól, ha olyan alapvető vagyoni védelmi hiányosságokra (pl. az egység nem megfelelő zárhatóságára, a készletek nem megfelelő tárolására stb.) hivatkozik, amelyek valósága esetén a hiány nem következett volna be. Ugyanakkor a felelősséget támasztja alá az a körülmény, ha a leltáridőszakban a munkavállalók nem emeltek kifogást a vagyoni biztonsági feltételek miatt [Csongrád Megyei Bíróság 2. Mf. 21 627/2002/2.]. A munkáltató kötelezettsége, hogy e

feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően a munkavállalót írásban tájékoztassa. [Mt. 185. § (2)]

Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki [Mt. 185. § (3)]. A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételeit tehet és észrevételeit – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni. [Mt. 185. § (4)]

**186. § (1) A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel.**

(2) A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

#### **79.7. Miként alakul a leltárhiányért fennálló felelősség mértéke?**

Az Mt. 186. § (1) bekezdése szerint – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában a – leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel. A leltárfelelősségi megállapodásban ennél enyhébb felelősségi feltételt is megállapítható. Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi távolléti díja mértékéig felel. A felelősség megállapításához ekkor eleve előfeltétel, hogy a leltárfelelősséggel tartozó munkavállaló írásban hozzájáruljon az e felelősséggel nem tartozó munkavállaló foglalkoztatásához.

Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hat havi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. Így a munkáltató e megállapodást megkötő egyik munkavállalótól sem követelheti valamennyi felelős munkavállaló távolléti díjának legfeljebb hat havi együttes összegét, hanem csak az érintette eső hányadot. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

**187. § A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát. (KSZ +)**

### **79.8. Mely körülmények befolyásolják a kártérítés mértékét?**

A 187. § a felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításával kapcsolatos szempontokat állapítja meg példálódzó jelleggel. Így figyelembe kell venni különösen azokat a körülményeket, melyek

- a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy
- amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták,
- ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá
- a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállalók leltárfelelősségének fennállása szempontjából vizsgálni kell, hogy a munkáltató meghatározta-e a felelősség feltételét, terjedelmét és a felelősség megállapításával kapcsolatos eljárás rendjét. [BH1999. 333.]

**188. § A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik. (KSZ +)**

### **79.9. Milyen különös határidő érvényesül a leltárhiánnyal kapcsolatos kárigény érvényesítésekor?**

A 188. § különös rendelkezése szerint a munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik. A 60 napos határidő a leltárfelvétel befejezésétől áll rendelkezésre. E határidő jogvesztő, mely azt jelenti, hogy a határidő elmulasztásának kimentésére egyáltalán nincs mód.

## **80. A munkavállalói biztosíték**

**189. § (1) A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha**

**a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy**

**b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi. (KSZ +)**

**(2) A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését. (KSZ +)**

**(3) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni. (KSZ +)**

**(4) A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha**

**a) a munkaköre megváltozásával az (1) bekezdésben foglalt feltétel vagy**

**b) a munkaviszony megszűnik. (KSZ +)**

**(5) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel. (KSZ +)**

### ***80.1. Mely tevékenységet végző munkavállalótól kérhető biztosíték?***

A 189. § (1) bekezdése szerint a munkavállalói biztosíték adására – a felek írásbeli megállapodása alapján – csak az a munkavállaló kötelezhető, aki munkaköre ellátása során

- más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy
- részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy
- ilyen munkavállaló (közvetlen) ellenőrzésére jogosult.

E megállapodás nem csak a munkaszerződés megkötésekor, hanem – törvényi feltételek fennállása esetén – a munkaviszony fennállása alatt is köthető.

### ***80.2. Mennyi a biztosíték összegének maximuma, milyen célra használhatja azt a munkáltató?***

A 189. § (2) bekezdése alapján a biztosíték pénzbeli szolgáltatás, nem például valamilyen értéktárgy átadása. A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló – a biztosíték adásáról szóló megállapodás megkötésének időpontjában irányadó – egyhavi alapbérének összegét. A munkavállaló alapbérének későbbi növekedése nem járhat a biztosíték összegének a kiegészítésével, viszont egy esetleges bércsökkentés esetén nem járhat a biztosíték arányos csökkentésével.

A 189. § (3)–(4) bekezdése alapján a munkáltató nem használhatja saját céljaira a biztosítékot, az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni, majd a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha annak

- munkaköre megváltozásával a biztosítékadás törvényi feltétele, vagy
- a munkavállaló munkaviszony megszűnik.

A 189. § (5) bekezdése alapján a biztosítékot a munkáltató csak a törvényben meghatározott egyetlen célra használhatja. A munkavállaló kártérítési felelősségének megállapítása esetén a biztosíték a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

## **81. A kártérítés mérséklése**

**190. § A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. (KSZ +)**

### ***81.1. Mely feltételek fennállta esetén mérsékelhető a kártérítés?***

Rendkívüli méltánylást érdemlő esetben a bíróság részben mentesíthet a kárfelelősség alól [Mt. 190. §]. Mindennek törvényi feltételei meglehetősen heterogének – például a felek vagyoni helyzete, amelybe a munkáltató is beletartozik, továbbá a jogsértés súlya és a kár-

térítés teljesítésének következményei. Nehezen összemérhetők e kritériumok. E rendelkezés gyakorlati jelentősége csak az új Mt. kialakuló bírói gyakorlata alapján lesz megállapítható.

## **82. Eltérő megállapodás**

**191. § (1) Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege.**

A 191. § alapján kollektív szerződés a munkavállalói kártérítési felelősség körében – két kivételtől eltekintve (leltárhiányért való kártérítési felelősség mértéke, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díja lehet) – csak a munkavállaló javára térhet el. Így az említett kivételeken kívül valamennyi bekezdés végén ezt találják: „KSZ +”.

## **XV. fejezet**

### **A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok**

#### **83. A határozott idejű munkaviszony**

**192. § (1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony **létesítésére a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét. létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.** (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **83.1. Hogyan állapítható meg a munkaszerződésben a határozott idő?**

A munkaszerződésben a felek szabadon rendelkezhetnek arról, hogy határozott, vagy határozatlan időre szóló munkaszerződést kötnek. Eltérő megállapodás hiányában a munka-

viszony határozatlan időre jön létre. A 192. § (1) bekezdés szerint a határozott idejű munkaviszony tartamát

- naptárilag (pl. 2012. május 1-től 2013. december 31-ig) vagy
- más alkalmas módon (pl. valamely ún. bontó feltétel megjelölésével – a szülési szabadságon lévő munkavállaló visszatérése, illetve feladat teljesítésének meghatározásával – betakarítási munkálatok elvégzéséig).

Az ítékezési gyakorlat szerint helyettesítésre – a munkáltatóval jogviszonyban álló – meghatározott személy (munkavállaló) távolléte miatt kerülhet sor. A kifejezetten helyettes munkakörre alkalmazott személy kivételével nem tekinthető helyettesítésnek, ha a munkáltató arra alapítva alkalmaz határozott időre egy vagy több munkavállalót, hogy a jövőben egyes személyek esetleg valamely oknál fogva nem fognak munkát végezni, és ezáltal helyettesítésre lesz szükség. Ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszony létesítésére vonatkozó jogát rendeltetésellenesen gyakorolja, a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni [BH2003. 34.]. Amennyiben a felek nem naptárilag határozzák meg az időtartamot, azt olyan módon kell megtenniük, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja ne az egyik fél kizárólagos akaratától függjön. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról, ugyanakkor a tájékoztatás csupán egy feltételezett időpontot jelöl. Így például jogellenes a határozott idő oly módon történő kikötése, hogy a munkaviszony a munkavállaló – munkáltató általi – külföldről történő visszarendelésével szűnik meg. Ha a felek olyan esemény bekövetkezésétől teszik függővé a munkaviszony időtartamát, ami naptárilag előre pontosan nem jelezhető meg, de a bekövetkezése független a felek akaratától, ez a kikötés önmagában nem tekinthető jogszabályba ütközőnek [BH2000. 369.]. Ha a felek a jogviszonyukat rendező szerződésben kizárólag egy meghatározott beosztás betöltése vonatkozásában állapodnak meg annak határozott idejűségét illetően, egyebekben a munkavállaló jogviszonyát határozatlan idejűnek tekintik, jogellenes a munkáltatónak a jogviszony határozott idejűségére való hivatkozása és a jogviszonynak ennek alapján történő megszüntetése. [BH2000. 224.]

### **83.2. Melyek a határozott idejű munkaviszony időkorlátai?**

A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is. Az öt éves korlát az előzőleg határozott időre kötött munkaszerződések esetében irányadó akkor, ha a korábbi határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül kerül sor újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére. Amennyiben például a felek három évre kötöttek munkaszerződést, majd ennek lejártá után négy hónappal újabb munkaszerződést akarnak kötni, annak időtartama legfeljebb két év lehet. Ha hat hónap már eltelt a korábbi határozott időtartamú foglalkoztatás megszűnése óta, akkor az újabb határozott idejű foglalkoztatás esetén az öt év újrakezdődik.

Amennyiben a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges (pl. harmadik országbeli állampolgár munkavállaló magyarországi munkavégzése esetén), a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja. [Mt. 192. § (2)–(3)]



### 83.3. Mire ügyeljünk az újabb határozott idejű munkaszerződés megkötésekor?

A 192. § (4) bekezdés a korábbi szabályozásnál szigorúbban határozza meg az azonos felek között meghosszabbított, illetve az előzőhöz viszonyítva hat hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony feltételeit: a munkáltató jogos érdeke helyett, a munkaszervezéstől független, objektív ok meglétét kívánja meg. Sem az Mt., sem az Indokolás nem tartalmaz továbbí iránymutatást az „objektív ok” tárgyában. Véleményem szerint ezen körülménynek olyannak kell lennie, amely a munkáltató munkaszervezési hatáskörén kívül áll, és önmagában a munkaszerződés tárgya, az annak keretében ellátandó feladat, elvégzendő tevékenység igényel meghatározott időt, ezt követően a munkavállaló foglalkoztatása oka fogyottá válik (pl. különböző, egymástól elkülöníthető időnyjellegű tevékenységek ellátására vagy helyettesítés céljából kötött újabb – a korábbi határozott idejű munkaviszony megszűnésétől számított – hat hónapon belül kötött újabb határozott idejű munkaszerződés).

Az új Mt. januári kihirdetett szövege szerint határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhetett volna sor, és mindez nem sérthette volna a munkavállaló jogos érdekét. A „munkaszervezéstől független, objektív ok” kritériumnak történő megfelelés véleményem szerint számos esetben értelmezési nehézségeket okozott volna. A jogalkotó mindezt megelőzve, a 192. § (4) bekezdéséből elhagyta a kritikus fordulatot, helyette a munkáltatói jogos érdek fennállását követeli meg a határozott idejű munkaviszony meghosszabbításához vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítéséhez.

E rendelkezés – tartalmát tekintve – megfelel a korábbi szabályozásnak. A „régí” Mt. 79. § (4) bekezdése ugyanis a következményt szabályozva megállapította: határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor, és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

Az Mt. nem állapítja meg, hányszor lehet meghosszabbítani a jogviszonyt, vagy ismételt határozott időt kikötni. Ennek jogszerűsége mindig az eset összes körülményeinek ismeretében ítéltető meg. Így állapítható meg ugyanis, hogy a munkáltató eljárását valóban a munkaszervezéstől független, objektív ok indokolja-e, illetve, hogy mindez nem vezet-e a munkavállaló jogos érdekének sérelmére. Nincs akadálya az időtartam meghosszabbításának, illetve újabb határozott idejű munkaszerződés kötésének, ha az e kettős követelménynek megfelel. [LB MK 6. számú állásfoglalás]

A bírói gyakorlat szerint a határozott időre létesített munkaviszony megszűnésével a felek újabb hasonló jellegű munkaviszony létrehozásában állapothatnak meg. Ugyanakkor a munkaügyi bíróság nem kötelezheti a feleket új munkaviszony létesítésére, miután az csak a felek egyező és kifejezett akarata alapján történhet [BH1992. 610.]. Ha a határozott idejű munkaszerződés-kötés és annak többszöri (adott esetben öt éven át 19 alkalommal történő) meghosszabbítása a munkáltató részéről törvényes érdek nélkül történt, a határozott időre szóló kikötés érvénytelen [EBH1999. 136.]. A bírósági gyakorlat szerint a próbaidő követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg a törvénynek. [BH2007. 388.]

## **84. Munkavégzés behívás alapján**

**193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.**

**(2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.**

### ***84.1. Behívás – egy különös részmunkaidő?***

A munkavégzés behívás alapján a részmunkaidő alkalmazásának egy különös formája. A 193. § (1) bekezdése szerint a legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. A részmunkaidő mértékét az Mt. korlátozza legfeljebb napi hat órában – a munkaidő mértékéről a munkaszerződésben is rendelkezni kell. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

### ***84.2. Melyek a „behívási feltételek”?***

A 193. § (2) bekezdése szerint a munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval. Így a munkavállaló munkavégzési kötelezése a feladatok esedékességéhez igazodik. Amíg nem merül fel a foglalkoztatás szükségessége, munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség hiányban munkabér sem jár a munkavállalónak a munkában nem töltött időre. A behívásos munkavégzés munkavállalói előnye: nem feltétlenül jár tartós munkavégzési kötelezettséggel, kedvező lehet, ha a munka mellett a munkavállaló más lekötöttséget is vállal (pl. tanulás, gyermeknevelés). A munkáltató kétségtelen előnye, hogy – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartása mellett – a tényleges igényeihez igazíthatja a munkavállaló foglalkoztatását. Ahogyan az Mt. fogalmaz: munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét. E feltételtől kifejezetten szükséges a munkaszerződésben megállapodni.

Miután a munkáltató közli a munkavégzés időpontját, bár a törvény erről nem rendelkezik, a feleknek célszerű a munkaszerződésben megállapodniuk a foglalkoztatással nem járó időszakban a kapcsolattartás módjáról.

## **85. A munkakör megosztása**

**194. § (1) A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.**

**(2) A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.**

**(3) A munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg.**

**(4) A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállaló-**

**nak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.**

### ***85.1. A munkakör megosztása – még egy különös részmunkaidő?***

A munkakör megosztása szintén a részmunkaidő egy sajátos módja. A 194. § (1) bekezdése alapján több munkavállaló egy munkáltatóval megállapodhatnak, hogy az egy munkakörbe tartozó feladatokat a munkavállalók közösen látják el. Egy munkaszerződésben az érintett munkavállalók arra vállalnak köteleességet, hogy közülük valamely munkavállaló teljesít – saját beosztásuk szerint –, illetve, bármelyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő munkavállalók közül egy másik munkavállaló végzi el a munkakörbe tartozó feladatot. A munkakör megosztása esetén a kötetlen munkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, és a munkabér a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg. Ez utóbbi rendelkezéstől megállapodással el lehet térni. [Mt. 194. § (2)–(3)]

### ***85.2. Milyen feltételek mellett szűnik meg a munkaviszony?***

Amint az Indokolás megállapítja: a munkaszerződés megkötésével kapcsolatos elv nem érvényesül a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése alkalmával. Ennek megfelelően – ha kettőnél több munkavállaló szerződik – valamely munkavállaló munkaviszonyának megszűnése, illetve megszüntetése a többi munkavállaló munkaviszonyát nem érinti. Megszűnik azonban a munkaviszony, ha a munkavállalók létszáma egy főre csökken, hiszen ebben az esetben a részmunkaidőnek e sajátos módozatára létesített munkaszerződés rendeltetését veszti.

Az Mt. a munkaviszony megszűnésékor védi a munkavállaló érdekeit, hiszen rajta kívül álló ok miatt szűnik meg a jogviszony. Ennek megfelelően a járandóságok tekintetében a munkáltatói felmondásra irányadó szabályokat kell alkalmazni. A munkáltató köteles anynyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. [Mt. 194. § (4)]

## **86. Több munkáltató által létesített munkaviszony**

**195. § (1) Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.**

**(2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.**

**(5) A munkaviszony a 63. § (1) bekezdés b) pontban meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken. (KSZ 0; MSZ 0)**

### ***86.1. Hogyan lehet egyszerre több munkáltatóval szerződni?***

Az Mt. 195. §-ában szabályozott különös munkaviszony keretében egy munkavállaló több munkáltató számára végzi ugyanazt a tevékenységet. Ennek lehetséges olyan formája, amikor a munkavállaló egyidejűleg teljesíti a munkáltatók számára a kötelezettségét, illetve mindez időben akár a munkáltatók rendelkezése, akár a munkavállaló döntése alapján

elkülönülhet. A munkaszerződésben meg kell határozni a bérfizetési kötelezettség módját, nevezetesen, hogy melyik munkáltató köteles a munkavállalóval szemben a munkabér megfizetésére [Mt. 195. § (2)]. Ez független attól, hogy a munkáltatók egymás között milyen módon állapodnak meg a költségek viselésében. A munkáltatók a munkavállalóval szemben egyetemlegesen felelnek. Bértartozás esetén így a munkavállaló annak teljes összegét bármely, a szerződésben részes munkáltatótól követelheti.

### **86.2. Melyek a munkaviszony-megszüntetés és -megszűnés különös szabályai?**

Amennyiben a felek másképp nem állapodnak meg – bármely munkáltató, illetve a munkavállaló nyilatkozata a jogviszonyt megszünteti. A munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével [Mt. 63. § (1) b)] megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken [Mt. 195. § (4)–(5)]. Ekkor a munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítésre való jogosultság szabályait is.

## **87. A távmunkavégzés**

**196. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A munkáltató – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót**

**a) a munkáltató általi ellenőrzés,**

**b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá**

**c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **87.1. Melyek a távmunka fogalmi elemei?**

A 196. § (1) bekezdése szerint a távmunkavégzés

- a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen,
- rendszeresen folytatott olyan tevékenység,
- amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és
- eredményét elektronikusan továbbítják.

### **87.2. Mít tartalmazzon a távmunkás szerződése, miről kell tájékoztatni?**

A 196. § (2)–(4) bekezdése a munkaszerződés tartalmi kellékeiről és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik. Ennek megfelelően a munkaszerződésben szükséges megállapodni a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásról, ennek hiányában a távmunka különös törvényi szabályai sem alkalmazhatók.

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül – a 46. §-ban foglalt tartalmi elemeken túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót

- a munkáltató általi ellenőrzés (pl. mennyi idővel megelőzően köteles bejelenteni a munkáltató az ellenőrzést),
- a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól (pl. a magáncélú alkalmazás feltételei – *lásd erről a 197. § (2)-t*), továbbá
- arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

Ezen túlmenően a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más – ideértve a nem távmunka keretében foglalkoztatott – munkavállalónak biztosít. Amennyiben a munkavállaló biztosítja a távmunkához szükséges feltételeket, vagy azok egy részét (pl. számítógép, internet-előfizetés), célszerű a munkaszerződésben megállapodni, hogy ennek költségeit milyen módon téríti meg a munkáltató.

### **87.3. Mi védi a távmunkást az izolációtól?**

A távmunka-végzés nem változtatja meg a munkavállaló jogállását, továbbá a távmunkát végző munkavállaló ugyanolyan módon részese a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalói közösségnek, mint a többiek. Az Mt. 196. § (5) bekezdése szerint a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

**197. § (1) A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.**

**(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.**

**(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jellemezhető a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.**

**(5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.**

### **87.4. Miként érvényesül a munkáltató utasítási és ellenőrzési joga?**

A 197. § (1) bekezdésének általános szabálya szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Ez nem több mint feladatkiosztás. A felek ettől eltérően is megállapodhatnak, azonban távmunka esetén ez nem tipikus. A 197. § (2) bekezdése szerint a munkáltató csak az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszköz munkavállalói használatát korlátozhatja. Ezzel kapcsolatban az Mt. előírja: a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszony-

ból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a munkáltató által biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszköz kizárólag a munkavégzéshez kapcsolódó használatával kapcsolatos, munkaadó által előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat. A munkavállaló saját eszközei tekintetében az említett korlátozás nem rendelhető el, azonban az ellenőrzés során a munkáltató természetesen betekinthez a számítástechnikai eszközön tárolt adatokba. Ez azonban nem terjedhet ki a nem a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggő adatokra.

A távmunkát végző munkavállaló nagyobb önállósága a munkavégzés területén általában erősebb munkáltatói ellenőrzési jogokkal párosul. Amint az Indokolás kifejti: ennek szabályozása rendkívül fontos, mert az ellenőrzés olyan helyiségekben is történhet, amelyek egyben a munkavállaló és – általában a vele egy háztartásban élő – más személyek magánéletének színhelyéül is szolgálnak. A 197. § (4) bekezdés alapján – általános szabályként – a munkáltató határozza meg az ellenőrzés módját. A munkáltató előzetes bejelentés nélkül azonban nem léphet be a munkavégzés helyéül szolgáló ingatlanba, meg kell határozni a bejelentés és az ellenőrzés megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzéssel kapcsolatos arányossági követelmény, hogy az nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

#### **87.5. Milyen jellegű a távmunkaidő?**

A kötetlen munkaidő általános szabályként való rögzítése szintén a távmunkavégzés sajátosságából adódik, a felek azonban ettől eltérhetnek, és a munkáltató beoszthatja a távmunkás munkaidejét. [Mt. 197. § (5)]

### **88. A bedolgozói munkaviszony**

**198. § (1) Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **88.1. Mely feltételekkel lehet bedolgozni?**

A 198. § szerint bedolgozói munkaviszony csak önállóan végezhető munkára létesíthető. Ebből következően – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató utasítási joga korlátozott, az csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki [Mt. 199. § (1)]. A bedolgozói munkaviszony nem valamely munkakör betöltésére jön létre, amint az Mt. fogalmaz: a munkaszerződésben a munkavállaló által végzett tevékenységet kell meghatározni. További lényeges eleme e jogviszonynak, hogy a munkavégzés a bedolgozó lakásán vagy a felek által meghatározott más helyen, azaz a munkáltatói szervezeten kívül. A munkavégzés helyét szintén kötelező meghatározni a munkaszerződésben.

A bedolgozói munkaviszonyban a munkavállaló önállóan dolgozik, és a munkabér kizárólag teljesítménybér formájában határozható meg (lásd *erről a 137. § (3)-t*). Az Mt. szabálya a darabbéres munkák körére (pl. reklám befűzése egy újságba, koszorúkészítés, dobozolás) teszi lehetővé a bedolgozói munkaviszony létesítését. A teljesítménybér mellett kötelező megállapodni a bedolgozót megillető költségtérítés módjáról és mértékéről (pl. a munkavégzésre használt lakás rezsijének bizonyos hányada).

**199. § (1) A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.**

**(2) A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi.**

**(3) A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.**

**(4) A munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen.**

### **88.2. Ki biztosítja a munkaeszközt? Miként érvényesülnek az utasítás, az ellenőrzés és a munkaidő-beosztás szabályai?**

A 199. § alapján a bedolgozói munkaviszony további sajátossága, hogy – lényeges eltérésként az általános szabálytól – a bedolgozó feladatát a saját eszközeivel végzi. Mindez ugyanakkor nem zárja ki, hogy a munkáltató e különös jogviszony keretei között ne biztosíthassa a munkához szükséges szerszámokat, felszerelést. A munkáltató utasítási jogára és ellenőrzési lehetőségére, valamint munkaidejének beosztására az Mt. a távmunkával azonos tartalmú rendelkezéseket tartalmaz (*lásd a 197. §-hoz írtakat*).

**200. § (1) A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, általányt kell a munkavállaló részére fizetni. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **88.3. Melyek a díjazás és a költségtérítés szabályai?**

A bedolgozói munkaviszony teljesítése során – mivel az nem a munkáltató által fenntartott telephelyen történik – szükségképpen felmerül a munkavállaló oldalán a munkavégzéssel összefüggő költség, tipikusan az általa a munkához használt ingatlan rezsiköltsége. A munkáltató ezt köteles megtéríteni, ha pedig a tényleges költség nem állapítható meg, általányt köteles a munkavállaló részére fizetni [Mt. 200. § (1)]. A bedolgozást a vállalkozáshoz közelítő rendelkezés, mely szerint a munkavállalónak felróható okból történő hibás teljesítés (selejt) esetén nem csupán díjazásra, hanem költségtérítésre sem jogosult. Csökkentett díjazás és költségtérítés akkor jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

## **89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony**

**201. § (1) A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják. (KSZ 0; MSZ 0)**

### ***89.1. Mely munkára létesíthető munkaviszony egyszerűsített módon?***

Az Mt. hatálybalépésével az egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szabályai beépülnek a törvénybe, az egyéb rendelkezések (pl. közteherfizetés, a munkaviszony létesítésének bejelentése) viszont továbbra is a 2010. évi LXXV. törvény állapítja meg. Az egyszerűsített foglalkoztatás a határozott idejű munkaviszony atipikus formája, általában nagyon rövid időre – akár egy napra, vagy valamely idényjellegű feladat (pl. szüret, aratás, strandszezon) ellátására – jön létre. Fontos tudnivaló, hogy a 2010. évi LXXV. törvény 11. § (6) bekezdése szerint az a munkáltató, amely a 300 ezer forintot, vagy ezt meghaladó összegű adótartozást halmoz fel az egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló

- közterhei (a munkaviszony minden naptári napjára törvény szerint munkavállalóként megállapított 500, vagy 1000 forint), vagy
- a társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint a személyi jövedelemadó-előleg levonási kötelezettség tekintetében,

további egyszerűsített foglalkoztatásra nem jogosult mindaddig, míg adótartozását ki nem egyenlíti.

A 201. § (1) bekezdése szerint a 2010. évi LXXV. törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Az idézett törvénytörvény „a törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló” fordulata arra utal, hogy egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony a továbbiakban is az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényben meghatározott tevékenységre, illetve időtartamra létesíthető. Így egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy alkalmi munkára hozható létre.

Az egyszerűsített foglalkoztatás tekintetében

- mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a továbbfeldolgozás kivételével – feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a 120 napot,



- turisztikai idenymunka: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idenymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a 120 napot. [2010. évi LXXV. törvény 2. § 1–2. pont]

### **89.2. Melyek az alkalmi munka létszámkorlátai?**

A 2010. évi LXXV. törvényben foglaltak szerint az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma – a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi, ha a munkáltató ennél rövidebb ideje működik, működésének egész hónapjaira eső átlagos statisztikai létszámát alapul véve – nem haladhatja meg

- az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,
- egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,
- hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,
- húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

A fentiekben meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, figyelemmel az alkalmi munka azonos felek közötti időtartamának a 2010. évi LXXV. törvény 2. § 3. pontjában foglalt korlátaira. A tárgyévben fel nem használt létszámkeret ugyanakkor a következő naptári évre nem vihető át. [2010. évi LXXV. törvény 1. § (1)–(3)]

Ha a munkáltató és a munkavállaló idenymunkára, vagy idenymunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári éven belül a százhusz napot nem haladhatja meg [2010. évi LXXV. törvény 1. § (4)]. A tevékenységre vonatkozó megkötés nélkül végezhető alkalmi munka időtartama azonos munkáltató és munkavállaló között

- összesen legfeljebb öt egymást követő naptári nap, és
- egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári nap, és
- egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári nap

lehet. [2010. évi LXXV. törvény 2. § 3.]

### **89.3. Milyen átjárhatósági korlát van a kétféle munkaviszony között?**

A törvény különösen a munkaidőre vonatkozó szabályok megkerülésének megakadályozása céljából kimondja: érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn. A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják. Mindez ugyanakkor „megfordítva” már nem kizárt. [Mt. 201. § (1)–(2)]

**202. § (1) A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni. A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **89.4. Hogyan létesíthető munkaviszony?**

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony szabályozásának körében az Indokolás szerint alapvető probléma a jogviszony keletkezése. A munkaviszony az általános szabályok szerint írásba foglalt munkaszerződéssel jöhet létre, amely szerződés alapján a felek közötti jogviszony – eltérő megállapodás hiányában – a szerződéskötést követő napon jön létre. Az egyszerűsítés egyik alapvető eleme a hazai jogalkotásban immár hagyományosan az, hogy a szerződéskötés (alaki és tartalmi) szabályait az általánosaktól eltérően határozza meg.

A 202. § (1) bekezdése szerint egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka esetén az Mt. 44. §-ában foglalt általános szabályt nem kell alkalmazni, így a munkaszerződést sem kell írásba foglalni. A felek közötti szerződés érvényesen szóban is létrejöhet, ugyanakkor az Mt. nem zárja ki a 2010. évi LXXV. törvényben rögzített minta-munkaszerződés alkalmazását sem. A 202. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre. Így e munkaviszony keletkezésének hatályossági feltétele a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítése, amelyre külön törvény rendelkezése irányadó. A felek közötti szerződés tehát érvényes lehet, illetve annak alapján a munkaviszony is létrejöhet az általános szabályok szerint, ám az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony szabályai csak abban az esetben alkalmazhatók, ha a bejelentési kötelezettség teljesítésre került.

#### **203. § (1) A munkaviszonyra**

**a) a 49. § (2) bekezdésében,**

**b) az 53. §-ban,**

**c) az 56. §-ban,**

**d) az 59. §-ban,**

**e) a 61. §-ban,**

**f) a 101. §-ban,**

**g) a 122–124. §-ban,**

**h) a 192. § (4) bekezdésében, valamint**

**i) a 208–211. §-ban**

**foglaltak nem alkalmazhatók. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) Az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra – az (1) bekezdésben meghatározottakon túl – nem kell alkalmazni a 81. §-ban, a 97. § (4)–(5) bekezdésében és a 126–133. §-ban foglaltakat. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Az alkalmi munkára irányuló munkaviszony megszűnéskor a munkáltató nem köteles a 80. §-ban meghatározott igazolásokat kiadni. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) Az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyban a 97. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató a munkaidőt munkaidő-keret vagy elszámolási időszak hiányában is egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmazhat. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(5) Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek alkalmi munkára irányuló munkaszerződést. (KSZ 0; MSZ 0)**

**203. § (1) A munkaviszonyra**

- a) a 49. § (2) bekezdésében,**
- b) az 53. §-ban,**
- c) az 56. §-ban,**
- d) az 59. §-ban,**
- e) a 61. §-ban,**
- f) a 81. §-ban,**
- g) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,**
- h) a 101. §-ban,**
- i) a 122–124. §-ban,**
- j) a 126–133. §-ban,**
- k) a 192. § (4) bekezdésében, valamint**
- l) a 208–211. §-ban**

**foglaltak nem alkalmazhatók.**

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

**(3) A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül.**

**(4) Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.**

#### **89.5. Mely szabályok nem alkalmazhatók az Mt.-ből az egyszerűsített foglalkoztatásra?**

A 203. § (1) bekezdése az Mt. következő rendelkezéseinek alkalmazását zárja ki az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkajogviszonyban:

- a munkaszerződéstől történő elállás [Mt. 49. § (2)],
- a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás [Mt. 53. §],
- jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért [Mt. 56. §],
- a kötelező munkabér-módosításra vonatkozó munkáltatói ajánlat [Mt. 59. §],
- munkáltatói tájékoztatás egyes munkaszerződés-módosítási lehetőségekről [Mt. 61. §],
- írásbeli értékelés átadása munkavállalói kérelemre a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódóan, feltéve, hogy – általános szabály szerint – a munkaviszony legalább egy évig fennállt [Mt. 81. §],
- a munkaidő-beosztás közzlése és a már közzlébe tett beosztás megváltoztatása [Mt. 97. § (4)–(5)],
- a munkaidő vasárnapra történő beosztása [Mt. 101. §],
- a szabadság kiadása [Mt. 122–124. §],
- a betegszabadság, a szülési és fizetés nélküli szabadság [Mt. 126–133. §],
- a határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vonatkozó feltételek [Mt. 192. § (4)], valamint
- a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok [Mt. 208–211. §].

Lényeges eltérés a korábbi szabályozástól, hogy az Mt. nem zárja ki az egyszerűsített, illetve alkalmi munkára létrejött foglalkoztatást a munkaerő-kölcsönzés vagy távmunka keretében.

#### **89.6. Mely szabályok nem alkalmazhatók az Mt.-ből az alkalmi munkára?**

Az alkalmi munkára az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkajogviszonyra az Mt.-ből kizárt rendelkezéseken túlmenően a 203. § (2)–(4) bekezdése állapítja meg a különös szabályokat. A 203. § (2) bekezdése szerint az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra nem kell alkalmazni

- a munkaviszony megszűntekor az írásbeli munkáltatói értékelésre [Mt. 81. §],
- a munkaidő-beosztás közlésére [Mt. 97. § (4)–(5)] és
- a betegszabadságra, a szülési szabadságra, a fizetés nélküli szabadságra [Mt. 126–133. §]

vonatkozó szabályokat.

A 203. § (3) bekezdése alapján az alkalmi munkára irányuló munkaviszony megszűnésekor a munkáltató nem köteles a 80. §-ban meghatározott, a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat kiadni. A 203. § (4) bekezdése alapján az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyban a 97. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató a munkaidőt munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmazhat. Minderre az ad alapot, hogy megszakítás nélkül legfeljebb öt napon át foglalkoztatható az alkalmi munkás.

Végül nem kell alkalmazni a munka- és pihenőidő nyilvántartásra [Mt. 134. §] és a kifizetett munkabér elszámolásáról szóló tájékoztatásra vonatkozó szabályt, ha a felek a fentebb közölt minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

#### **90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony**

204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. (KSZ 0; MSZ 0)

(2) Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. (KSZ 0; MSZ 0)

(3) A munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a törvényben meghatározott összeget. (KSZ 0; MSZ 0)

### **90.1. Hogyan állapítsuk meg a munkáltató „köztulajdonban állását”?**

A 204. § (1) bekezdése a köztulajdonban álló munkáltató fogalmát határozza meg. A 2009. évi CXXII. törvényben foglalt kör bővül a közalapítvánnyal. Az Mt. szerint köztulajdonban álló munkáltató

- a közalapítvány, valamint
- az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

#### **205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása**

**a) a felmondási idő 69. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott mértékétől, valamint**

**b) a végkielégítés 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el,**

**c) a 92. § (1) bekezdésében meghatározottnál rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) Kollektív szerződés a XIX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### **205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása**

**a) a felmondási idő 69. § (1)–(2) bekezdésében és (4)–(5) bekezdésében, valamint**

**b) a végkielégítés 77. §-ban**

**meghatározott szabályaitól nem térhet el.**

**(2) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban**

**a) a 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható,**

**b) a 86. § (3) bekezdésétől nem lehet eltérni.**

**(3) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.**

### **90.2. Mely szabályok tekintetében korlátozott a kollektív- és a munkaszerződés, valamint az üzemi megállapodás mozgásterét?**

A 205. § (1)–(2) bekezdése szerint a köztulajdonban álló munkáltatónál kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

- a felmondási időnek az Mt. 69. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott mértékétől, valamint
- a végkielégítés 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el, valamint
- a 92. § (1) bekezdésében meghatározottnál (napi 8 óra) rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg.

Ennek megfelelően sem kollektív szerződésben, sem munkaszerződésben nem lehet az Mt.-ben foglaltnál hosszabb tartamú felmondási időt, és kedvezőbb végkielégítési feltételeket alkalmazni. A 205. § (2) bekezdése alapján kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatok [XIX. fejezet] rendelkezéseitől nem térhet el.

Az Mt. 205. §-át érintő módosítás következtében egyrészt a felmondási idő vonatkozásában sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása egyáltalán nem térhet el a törvény

szabályaitól. A módosítás a felmondási idő tartama megállapításának tekintetében kógensnek minősíti a munkaviszony figyelembe nem vehető időszakaira és a határozott idejű munkaviszony felmondására vonatkozó rendelkezéseket is. Az Mth. e tekintetben bezártá az utolsó kiskaput is, mivel abszolút kötelezővé, eltérést nem engedővé tette azt a rendelkezést mely szerint

- a felmondási idő számítása szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [128. §], a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [132. §] három hónapot meg nem haladó tartamát, valamint
- a felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártaig tart.

Másfelől a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő. Az Mt. januárban kihirdetett szövege teljeskörűen kizárta annak lehetőségét, hogy rövidebb teljes munkaidőt a köztulajdonban álló munkáltatóknál foglalkoztatottak esetében megállapíthassanak.

**206. § A XX. és XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet. (KSZ 0; MSZ 0)**

**206. § A XIX–XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet.**

A 206. § nem ad felhatalmazást az üzemi tanácsra és a szakszervezetre vonatkozó törvényi szabályoktól történő bármely eltérésre – sem üzemi megállapodásban, sem kollektív szerződésben.

**207. § (1) A tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak a 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A 208. §-ban foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb jutást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Versenytilalmi megállapodást a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(5) A tulajdonosi jogokat gyakorló az (1)–(4) bekezdésben meghatározott jog gyakorlására – törvény eltérő rendelkezése hiányában – más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat. (KSZ 0; MSZ 0)**

### **90.3. Mely munkáltatói jogok tekintetében van „beleszólása” a tulajdonosi jogokat gyakorlónak?**

A 207. § (1)–(2) bekezdése a köztulajdonban álló munkáltatók vezetőire vonatkozó különös rendelkezéseket tartalmazza. Az Mt. a tulajdonosi jogokat gyakorló (pl. kft.-nél a taggyűlés, nyíltkörűen működő részvénytársaságnál a közgyűlés) számára azt a felhatalmazást adja, hogy

- meghatározza azokat a munkaköröket, amelyekben a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazásával lehet a 208. § (2) bekezdése alkalmazásával, a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazásával munkaviszonyt létesíteni, továbbá
- megállapítsa a 208. § szerinti vezető állású munkavállaló (a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló, valamint a 208. § (2) bekezdése szerint vezetőinek minősített munkakört betöltő) számára a teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást,
- meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytildalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő,
- hozzájáruljon a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval történő versenytildalmi megállapodást megkötéséhez, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötöni.

A tulajdonosi jogokat gyakorló a fentiekben meghatározott jog gyakorlására – törvény eltérő rendelkezése hiányában – más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat.

### **90.4. Mennyi lehet a versenytildalmi megállapodás ellenértékének maximuma?**

A 207. § (3)–(4) bekezdése szerint a versenytildalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát. A megállapodást legfeljebb egy évre lehet megkötöni.

## **91. A vezető állású munkavállaló**

**208. § (1) Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).**

**(2) A munkaszerződés – a 209. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével – a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) a)] hétévesét.**

### **91.1. Mely munkakör betöltője minősül a törvény szerint vezetőnek?**

A 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, aki alatt az ún. elsőszámú vezetőt kell érteni. Az Indokolás szerint a korábbi szabályozásban foglalt vezetői kört némileg szűkítve a vezető helyettesei közül azt tekinti az Mt. vezető állású munkavállalónak, aki egyfelől az első számú vezető közvetlen irányítása alatt áll és – részben vagy egészben – az első számú vezető helyettesítésére is jogosult.

A bírói gyakorlat alapján a vezető helyettesének általánosságban az a személy minősül, aki – távollét vagy és akadályoztatás esetén – az első számú vezető jogkörében eljárhat, és hatáskörénél, feladatkörénél fogva meghatározó befolyással rendelkezik a munkáltató működésére. Nem feltétel azonban, hogy e két személy hatás- és feladatköre teljesen megegyezzen [BH2002. 414., BH2005. 76.]. A munkakörének tartalma alapján a munkáltató vezetője helyettesének minősül, aki a cég teljes működését és gazdálkodását átfogó feladat- és hatáskörrel rendelkezik, döntéseivel meghatározó befolyást gyakorol [BH2011. 289.]. A munkáltató vezetőjének helyettese a vezetővel azonos jogállásúnak minősül. Ha a gazdasági igazgatóhelyettes minősül az ügyvezető helyettesének, annak távolléte és akadályoztatása esetén az ügyvezető teljes jogkörében járhat el, és a hatáskörénél, feladatainál fogva meghatározó befolyással rendelkezik a munkáltató működésére. [BH2002. 414.]

### ***91.2. Köt lehet a munkaszerződésben vezetőnek minősíteni?***

A 208. § (2) bekezdése a felek megállapodásához köti a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének lehetőségét. E szabályok azon munkavállalókra terjeszthetők ki, akik

- a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű, vagy
- fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltenek be és
- mindkét esetben az alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

Elsősorban a munkáltató működése, szervezeti felépítése alapján lehet eldönteni, hogy az adott tevékenység kiemelkedő jelentőségűnek minősül-e. E körben elsősorban az érintett munkavállalót megillető jogosítványokat kell figyelembe venni (pl. döntési jogkör), de lényeges szempont az is, hogy az adott munkavállaló milyen munkavállalói kör irányítására jogosult. E jogosultságok hiányában is kiemelkedőnek minősülhet az olyan tevékenység, amely a munkavállaló kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából (pl. mérnökök, különböző fejlesztési eljárásokban dolgozók). Fokozottan bizalmi jellegűnek az a munkakör tekinthető, amelynek teljesítése szükségképpen az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitást, megbízhatóságot tételez fel. Az ilyen jellegű munkakörökre általában jellemző, hogy az azt betöltő munkavállaló – az átlagoshoz képest – sokkal több bizalmas információval rendelkezik a munkáltató működését illetően, vagy jelentős anyagi eszközöket kezel.

A 208. § (2) bekezdés szerint a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének további feltétele, hogy az érintett munkavállaló távolléti díja elérje a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. E feltétel fennállását az Mt. nem köti meghatározott időszakhoz, tehát akár az alpbér megfelelő emelését követően is megfelelhet a 208. § (2) bekezdésében írt feltételnek a munkavállaló. Ugyanakkor – amint az Indokolás rámutat – a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik, ha a munkáltató azért tesz ajánlatot az alpbér emelésére, hogy az ezen alapuló, a szabályok kiterjesztésére irányuló megállapodás megkötését követően (pl. az egyszerűbb felmondási szabályokat alkalmazva) számolja fel az érintett munkavállaló munkaviszonyát. A 208. § (2) bekezdésének alkalmazásával a munkaszerződésükben vezetőnek minősített munkavállalók esetén sem lehet a munkavállalót a kollektív szerződés hatálya alól kizárni.



**209. § (1) A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől – a (2) bekezdés kivételével – eltérhet.**

**(2) A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.**

**(3) A vezető munkarendje kötetlen.**

**(4) A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.**

**(5) A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – a 84. § (1)–(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.**

### ***91.3. Miként térhet el a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részétől? Melyek a vezetői munkaviszony különös szabályai?***

Az Mt. 209. § (1) bekezdése – szemben az Mt. 43. §-ban foglalt általános szabállyal, mely szerint a munkaszerződésben a felek, ha az eltérést a munkaviszonyra vonatkozó szabály nem tiltja, a munkavállaló javára térhetnek el – a vezető tekintetében az eltérést az előzőekben említett módon nem korlátozza. Az Mt. Második részében meghatározott rendelkezésektől az eltérés a munkaszerződésben a munkavállaló hátrányára általános jelleggel is megengedett. A kollektív szerződés hatályát kizáró szabály kivételével e rendelkezés irányadó a 208. § (2) bekezdése szerint – a munkaszerződés rendelkezése alapján – vezetőnek minősülő esetében is. Megjegyzem, hogy ekkor a munkaszerződés rendelkezhet úgy is, hogy csak bizonyos, az Mt. Második részében foglalt szabálytól enged kétirányú eltérést, vagy – másik irányból közelítve – megállapítja, mely szabályoktól nem, illetve csak a munkavállaló javára lehetséges az eltérés.

A 209. § (2) bekezdése alapján – tekintettel arra, hogy a kollektív szerződést a munkáltató képviseletében a vezető jogosult megkötni – reá annak hatálya nem terjed ki. Ugyanakkor a kollektív szerződésben szabályozható kérdésekről is meg lehet állapodni a vezető munkaszerződésében. A bírói gyakorlat szerint a végelszámoló és a szakszervezet között létrejött megállapodást kollektív szerződéses megállapodásnak kell tekinteni, amelynek hatálya a munkáltató vezetőjére és helyettesére nem terjed ki. [EBH2005. 1246.]

A 209. § (3) bekezdése alapján a vezető munkarendje kötetlen [Mt. 96. § (2)]. A vezető munkakört betöltő munkavállaló önmagában a munkaidő és a szabadság bizonylatolásának hiányára hivatkozással nem tarthat igényt a szabadságának a munkaviszony fennállása alatt történő megváltására, ha arra nézve a munkaszerződése nem tartalmaz rendelkezést, és nem bizonyítja a szabadság igénybevételét akadályozó körülményeket. [BH1999. 476.]

A 209. § (4) bekezdése alapján a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel. Mindez azt jelenti, hogy – munkaviszonyuk ellenére – a vezető állású munkavállaló kártérítési felelőssége a polgári jog szabályai szerint felel – a körükben nem érvényesül a kártérítés mértékének az Mt. általi négyhavi távolléti díj összegében történő korlátozása enyhe gondatlanság esetén. A 209. § (5) bekezdése szerint a vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

## **210. § (1) Munkáltatói felmondás esetén**

**a) a 65. § (3) bekezdés c) pontot,**

**b) a 66. § (1)–(6) bekezdését és**

**c) a 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.**

**(2) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethezesség elévüléséig gyakorolható.**

**(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.**

### ***91.4. Melyek a vezető munkaviszonya megszüntetésének különös szabályai?***

A vezetővel szemben a munkáltatót a határozatlan idejű munkaviszony felmondása esetén

- az indokolási kötelezettség nem terheli, továbbá
- a vezető javára nem vehető figyelembe a felmondási tilalmak közül a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság és a felmondási korlátozások sem, valamint
- nem alkalmazandó felmondási idő kezdetére vonatkozó különös szabály a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártaát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, illetve a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság esetén.

Az Indokolás szerint a különös szabályok a vezetői munkaviszony bizalmi jellegéből erednek. A bírói gyakorlat szerint az indokolási kötelezettség hiányában is megindokolt felmondás indokának valóságát és okszerűségét vizsgálni kell. [EBH2007. 1723.]

A súlyos szerződésszegésre alapított azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló ún. objektív jogvesztő határidőt a 210. § (2) bekezdés az általános szabály szerinti egy helyett három évben állapítja meg. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója testület, a kötelezettségszegésről való tudomásszerzés időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor a testület – és nem annak egyes tagjai – arról teljes körűen tudomást szerzett. Az összeférhetlenséggel kapcsolatos helyzet és a bejelentésének elmulasztása folyamatos kötelezettségszegésnek minősül, ezért az objektív határidő elmulasztása nem állapítható meg addig, amíg az összeférhetetlen helyzet fennáll. [BH2003. 35.]

A 210. § (3) bekezdése szerint a munkaviszony megszűnésére tekintettel járó díjazásból

- a munkáltató legfeljebb a hat havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor,
- ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor.

Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

**211. § (1) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.**

**(2) A vezető**

**a) nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonosi kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,**

**b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá**

**c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.**

### ***91.5. Melyek a vezetői összeférhetetlenség szabályai?***

A 211. § egyrészt a vezető további munkavégzését, másrészt gazdasági tevékenységét korlátozza. A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (pl. további munkaviszony, megbízási vagy vállalkozási jogviszony) nem létesíthet [Mt. 211. § (1)]. Emellett korlátozott a vezető részvétele a gazdasági életben:

- nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonosi kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet.

Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a munkáltató tudta és ezáltal engedélye nélkül olyan gazdasági társaságot alapít, amelynek részben tulajdonosává is válik, és a gazdasági társaság tevékenysége sérti a munkáltató gazdasági érdekeit, a munkáltató jogszerűen él az azonnali hatályú felmondás jogával [BH1996. 450.]. Az Mt.-ben szabályozott összeférhetetlenség kérdését – eltérő megállapodás hiányában – a gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni [BH2001. 298.]. Ennek során egymagában nem jelentős az, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e. [EBH1999. 134.]

Az Mt. 212. § (2) bekezdésének c) pontja a munkáltatói jogos gazdasági érdekeinek védelmére a vezető hozzátartozóival kapcsolatban bejelentési kötelezettséget ír elő, ha a hozzátartozó tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál [Mt. 211. § (2) c)]. Így a vezetőnek időnként célszerű érdeklődni „családi körben” a befektetésekről, vagy arról, hol és milyen pozícióban helyezkedett el a kedves rokon.

## **92. A cselekvőképtelen munkavállaló**

**212. § (1)** A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. (KSZ 0; MSZ 0)

**(2)** A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására. (KSZ 0; MSZ 0)

**(3)** A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa. (KSZ 0; MSZ 0)

**(4)** A munkavállaló esetében a XIV. fejezet szabályai nem alkalmazhatók, egyebekben a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók. (KSZ 0; MSZ 0)

### ***92.1. Ki cselekvőképtelen?***

A cselekvőképesség kizárására az életkor, illetve ilyen tartalmú gondnokság alá történő helyezés alapján kerül sor. A Ptk. 12/B §-a szerint cselekvőképtelen az a kiskorú, aki a tizenegyedik életévét nem töltötte be. Cselekvőképtelen az a tizenegyedik életévét már betöltött kiskorú is, akit a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett. A gondnokság hatálya a nagykorúság elérésével áll be, de a kiskorú már a határozat jogerőre emelkedésével cselekvőképtelenné válik. A Ptk. 15. §-a alapján cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett. A cselekvőképességet kizáró gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – pszichés állapota vagy szellemi fogyatkozása miatt – tartósan teljes mértékben hiányzik.

### ***92.2. Melyek a munkaviszony-létesítés és a foglalkoztatás különös feltételei?***

A 212. § (1) bekezdése alapján cselekvőképtelen személlyel csak olyan tevékenység (munkakör) ellátására létesíthető munkaviszony, amelynek teljesítésére az érintett egészségi állapotánál fogva alkalmas. Ennek érdekében a 212. § (2) bekezdése előírja, hogy az egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak olyannak kell lennie, amely a konkrét munkaköri feladatok tekintetében vizsgálja a cselekvőképtelen munkavállaló alkalmasságát. Ugyancsak a sajátos munkavégzési körülményekből következik az a rendelkezés, amely szerint a cselekvőképtelen munkavállaló csak folyamatos ellenőrzés mellett láthatja el munkakörét. [Mt. 212. § (3)]

A belátási képesség teljes hiánya kizárja a munkavállaló kártérítési felelősségét, nem csupán annak vétkességi, hanem az ún. objektív jellegű (megőrzési felelősség, leltárhányért fennálló felelősség) alakzatára kiterjedően is [Mt. 212. § (4)]. Egyebekben a cselekvőképtelen munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó szabályok alkalmazandók.

## **93. Eltérő megállapodás**

**213. § A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

**a) a 192. §-ban,**

**b) a 195. § (2)–(3) és (5) bekezdésében,**

**c) a 196. §-ban,**

- d) a 197. § (3) bekezdésében,
- e) a 198. §-ban,
- f) a 200–207. §-ban,
- g) a 212. §-ban

**foglaltaktól nem térhet el.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től.)*

## XVI. fejezet A munkaerő-kölcsönzés

### **94. Fogalmak**

**214. § (1) E törvény alkalmazásában**

**a) munkaerő-kölcsönzés:** az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),

**b) kölcsönbeadó:** az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,

**c) kölcsönvevő:** az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,

**d) kölcsönzött munkavállaló:** a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló),

**e) kikölcsönzés:** a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés. (KSZ 0; MSZ 0)

**(2) A kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg. (KSZ 0; MSZ 0)**

#### ***94.1. Melyek a munkaerő-kölcsönzés jellemzői?***

Az Mt. 214. §-a a munkaerő-kölcsönzés alapvető fogalmait határozza meg. Egyedi sajátosság, hogy a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jogviszony. A kikölcsönzés mellőzhetetlen eleme az ideiglenesség, függetlenül attól, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti, valamint a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony milyen időtartamra jött létre. A kikölcsönzés tartamának mértékét és annak sajátosságait a 214. § (2) bekezdés tartalmazza.

#### ***94.2. Melyek a munkaerő-kölcsönzés fogalmának tartalmi elemei?***

A munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés). Három partner áll kapcsolatban egymással

- a munkavállaló a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést, ugyanakkor foglalkoztatására kizárólag egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerülhet sor,
- melynek háttérében jogi előfeltételként a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő polgári jogi hatálya alá tartozó, de a Ptk.-ban nem nevesített szerződése áll.

A meghatározás lényeges eleme a szolgáltatás tárgya. A munkaerő-kölcsönzés alapján a kölcsönbeadó a kölcsönvevőnek valamely a tevékenységi körébe tartozó feladat ellátásához – melyet akár saját alkalmazottakkal is elláthatnának – biztosítja a megfelelő létszámú és szakképzettségű munkavállalókat. Mindez egyben elhatárolja a munkaerő-kölcsönzést az egyéb polgári jogi szerződésektől, így különösen a megbízástól és a vállalkozástól, melyek esetében a megbízott és a vállalkozó ügyek ellátására, illetve munkával elérhető eredmény teljesítésre szerződik a megbízóval, illetőleg a megrendelővel. Ekkor nem a tevékenységhez szükséges munkaerőt, hanem magát a szolgáltatást vásárolják meg (pl. vagyoni védelem, portaszolgálat, takarítás, bérszámfejtés, fuvarozás).

#### **94.3. Ki lehet kölcsönbeadó és kölcsönvevő?**

A kölcsönbeadó az a munkáltató, amely a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. A munkaerő átengedése a szolgáltatás tárgya, cserében ezért a kölcsönvevő kölcsönzési díjat fizet. A kölcsönvevő az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. A kölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő gyakorol bizonyos munkáltatói jogokat a munkavállaló felett, illetve őt terhelik egyes kötelezettségek is (pl. munkával ellátás, utasításadás, a munkaidő-beosztása, a munkavédelmi szabályok betartása és betartatása).

#### **94.4. Ki a kölcsönözhető munkavállaló?**

A kölcsönözött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló). A munkaviszony létesítésével, megszüntetésével, a munkaszerződés módosításával, a munka díjazásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek a kölcsönbeadót illetik, a foglalkoztatással összefüggő munkáltatói jogkör a kölcsönvevőé.

#### **94.5. Mi a kikölcsönzés?**

Kikölcsönzés: a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés. A kölcsönvevő nem csupán a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás igénybe vevője, a munkát végzők felett a kölcsönvevő gyakorolja a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási és irányítási jogkört. A 214. § (2) bekezdése szerint – az ideiglenesség követelménye alapján – a kikölcsönzés tartama

- nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést,
- függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

Az ideiglenesség követelménye a kölcsönözött munkavállaló és egy adott kölcsönvevő viszonyában megfogalmazott elvárás.

**Mth. 11. § (2) Az Mt. 214. § (2) bekezdését a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell, azzal, hogy a kikölcsönzés kezdő időpontjának 2011. december 1-jét kell tekinteni.**

**215. § (1) Kölcsönbeadó lehet**

**a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy**

**b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(1) Kölcsönbeadó lehet**

**a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy**

**b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet,**

**amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. (KSZ 0, MSZ 0)**

**(2) A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. (KSZ 0; MSZ 0)**

**94.6. Mely munkáltató folytathat munkaerő-kölcsönzést?**

A 215. § (1) bekezdése határozza meg a kölcsönbeadó jogállásának feltételeit. Az Mt. megfogalmazása különválasztja a lehetséges kölcsönbeadói kört – attól függően, hogy a kölcsönbeadó székhelye az Európai Gazdasági Térség (EGT) valamely tagállamában vagy Magyarországon van-e.

**Külföldről Magyarországra** – Az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozásra a rá irányadó jog alkalmazandó a kölcsönzési feltételeknek való megfelelés tekintetében. Ennek megfelelően hazai munkáltatók valamely EGT-államban székhellyel rendelkező kölcsönbeadótól is kölcsönözhetnek munkavállalókat. Ilyen állam:

- az Európai Unió tagállama és az EGT-ről szóló megállapodásban részes, Magyarországon kívüli más állam, továbbá
- az az állam, amelynek állampolgára az Európai Közösség és tagállamai, valamint az EGT-ről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás tekintetében az EGT-ről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállást élvez.

Az unió egyik alapelve szerint a vállalkozás szabadságának jegyében EGT-tagállamban székhellyel rendelkező kölcsönbeadó is kölcsönözhet Magyarországra munkaerőt. A versenysemlegesség jegyében módosította az Mth. az Mt.-t, így az EGT-államban működő kölcsönbeadónak – amennyiben magyar kölcsönvevőhöz kölcsönöz munkavállalókat – meg kell felelnie az Mt. feltételeinek. Így a módosított 215. § (1) bekezdés szerint kölcsönbeadó lehet

- az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy
- az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet,

amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

**Az Mt. hatálya alá tartozó kölcsönbeadók** – Az Mt. és a hozzákapcsolódó végrehajtási jogszabály már részletesebben rendelkezik a belföldi székhelyű kölcsönbeadókról. E kölcsönbeadó

- a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság (kft., zrt, nyrt.) vagy
- a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában szövetkezet

lehet, amely megfelel az Mt.-ben, valamint más jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. (Az Mt. mellett a munkaerő-kölcsönzés tekintetében meghatározó a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet szabályozása.)

Az Mt. 215. § (2) bekezdése szerint a kölcsönbeadó munkaügyi központnál vezetett nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Ennek megfelelően, az Mt. 29. §-a alapján a munkáltató a kölcsönzésre szóló munkaviszonyt köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni. Miután a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, a munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

#### **216. § (1) Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni**

**a) munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,**

**b) sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,**

**c) ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott felmondásával vagy a 79. § (1) bekezdés a) pontban foglaltak szerint legfeljebb hat hónapja szűnt meg,**

**d) c) a 214. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot meghaladóan. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) Érvénytelen a megállapodás, amely**

**a) a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő,**

**b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A kölcsönvevőnek**

**a) a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről,**



**b) a betöltetlen álláshelyekről**  
**az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell. (KSZ 0; MSZ 0)**

**94.7. Mely esetekben tiltja az Mt. a kölcsönzést?**

Az Mt. 216. § (1)–(2) bekezdése rendelkezik a kölcsönzési tilalmakról. Tilos a munkavállaló kölcsönzése

- munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben, így például a közsféra többségében (pl. közigazgatás) nem lehet közszolgálati tisztviselő állásokba munkaerőt kölcsönözni;
- a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére, mindez nem érinti a sztrájk bejelentését megelőzően kikölcsönzött munkavállalók további foglalkoztatását;
- **ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg, e tilalom nem terjed ki a más jogcímen történő megszüntetésre (pl. közös megegyezés);**
- ha a kikölcsönzés tartama ugyanazon kölcsönvevőnél meghaladhatja az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

Az Mth. szabálya szerint – szemben a januárban kihirdetett, 2012. I. évi törvény szövegével – nem akadályozza a munkavállaló kölcsönzésének, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott felmondásával vagy a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással [79. § (1) a)], legfeljebb hat hónapja szűnt meg [216. § (1)].

A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti [Mt. 216. § (2)]. Ezt nevezzük a továbbkölcsönzés tilalmának. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkaerő továbbkölcsönzésének tilalmába ütközik, ha a munkaerő-kölcsönzésre szólan kötött munkaszerződésben nem a kölcsönvevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölték meg a munkavégzés helyeként és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történt. [EBH2007. 1641.]

**94.8. Érvénytelen megállapodások – miként tiltja az Mt. a kölcsönzött munkavállaló munkaviszony-létesítésének akadályozását?**

A 213. (3) bekezdése alapján érvénytelen a megállapodás, amely

- a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő a korábbi kölcsönzött munkavállaló terhére,
- alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

Nem tilos azonban, hogy a munkavállaló ilyen átvételéért a kölcsönbeadó díjat kérjen a kölcsönvevőtől. Az összeg a Ptk. elvi szabályai mellett szabad megállapodás tárgya.

#### 94.9. A kölcsönvevő tájékoztatási kötelezettsége – miként segíthet az elhelyezkedésben?

A 216. § (4) bekezdése alapján a kölcsönvevőnek

- a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről,
- a betöltetlen álláshelyekről

az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell. A tájékoztatás a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő érdeke is, hiszen megfelelő igény esetén különösebb megelőző kiválasztási eljárás (pl. pályázat, álláshirdetés) nélkül jöhet létre a munkaviszony. A kölcsönvevői tájékoztatás nem minősül a munkaszerződés megkötésére irányuló ajánlatként.

#### 95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

217. § (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A megállapodást írásba kell foglalni. **Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha**

a) a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos,

b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy

c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással. (KSZ 0; MSZ 0)

(2) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

(3) A kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

c) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,

d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá

e) minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli az 51. § (2) bekezdésében foglaltak szerinti költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

a) az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentés, valamint

b) a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát átadni.

(5) A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adato-

kat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg.

#### **95.1. Mit tartalmazzon a munkaerő-kölcsönzésről szóló szerződés?**

E szerződés a polgári jog hatálya alá tartozik, ugyanakkor a Ptk. nem nevesíti külön a munkaerő-kölcsönzési szerződést, így annak tartalmát a felek – a Ptk. általános szabályainak és az Mt. különös rendelkezéseinek keretei között – szabadon állapíthatják meg (pl. a felek szolgáltatásainak feltételei, kölcsönzési díj mértéke, a szerződés felmondásának feltételei). Alaki követelmény: a megállapodást írásba kell foglalni. A 217. § tartalmazza a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonnyal kapcsolatos minimális elvárásokat, e § (1) bekezdése szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, ugyanakkor az Mt. a lényeges feltételekről nem rendelkezik. A gyakorlat szerint ilyennek minősül

- a kikölcsönzés időtartama (az adott munkavállaló mikortól milyen hosszú ideig dolgozzon a kölcsönvevőnél), ennek időtartama nem haladhatja meg az öt évet;
- a munkavégzés helye a kölcsönvevőnél;
- milyen munkakör ellátására hány munkavállalót kölcsönöznek ki (mindezt a szerződés általában nem személyek szerint állapítja meg);
- a kölcsönzés díja.

Általában egy munkaerő-kölcsönzési szerződésben több munkavállaló kölcsönzésében állapodnak meg valamely átmeneti vagy hosszabb tartamú kölcsönvevői foglalkoztatási igény kielégítése érdekében. Természetesen nem kizárt, hogy a szerződés csupán egy munkavállaló kölcsönzéséről rendelkezik (pl. helyettesítésre).

A továbbiakban is életben maradt az rendelkezés, amely tiltja, hogy az azonos cégcsoportba tartozó munkáltatók kölcsönbeadóként és kölcsönvevőként munkaerő-kölcsönzésre szóló szerződést kössenek egymással. A 217. § (1) bekezdése szerint semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha

- a) a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos,
- b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

#### **95.2. Munkáltatói jogkör – milyen módon oszthatja meg a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő?**

A munkaerő-kölcsönzési szerződés kötelező tartalmi elem a munkáltatói jogkör gyakorlás megosztásáról szóló rendelkezés, ezzel kapcsolatban az Mt. kizárja, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát a kölcsönbeadó a kölcsönvevőnek átengedje. A kölcsönvevőt illetik, illetve terhelik a munkavégzéshez kötődő valamennyi jog és kötelezettség (pl. utasítási jog, munkaidő-beosztása, munkavédelmi szabályok betartása, az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása). Ezen túlmenően nincs akadálya, hogy a szerződésben a köl-

csönvevőt olyan jogok is megillessék, amelyek egyébként általában a kölcsönbeadó jogai (pl. a kölcsönbeadó a kölcsönvevő által előzetesen alkalmasnak talált jelentkezővel köt kölcsönzésre szóló munkaszerződést).

A munkáltatói jogkör megosztása tekintetében egy további szabály köti a feleket: megállapodásukban nem térhetnek el az Mt. 218. § (4) bekezdésében foglaltak tekintetében. Így a kikölcsönzés tartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

- a munkavállaló munkavédelmével, a foglalkoztatása során a munkáltatót terhelő kötelezettségek teljesítése (lásd az 51. § (1) és (3)–(5)-t), valamint
- a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatban,

A 217. § (4) bekezdése alapján a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhat arról, hogy – a kölcsönbeadó helyett – milyen feltételekkel viseli a kölcsönvevő a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott egyes költségeket (pl. a munkavállaló utazási költségei, a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díja). A kölcsönzési szerződés vonatkozásában a kötelezők mellett esetleges tartalmi elemeket is említ a törvény, így például a szerződés szerint a kölcsönvevő biztosíthat egyes munkabéren kívüli juttatásokat (pl. étkeztetés, munkaruházat) a kölcsönzött munkavállalónak. [Mt. 217. § (2)]

### **95.3. Miről kell tájékoztatnia a kölcsönvevőnek a kölcsönbeadót?**

A 217. § (3) bekezdése alapján a kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót

- az irányadó munkarendről,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá
- minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

E tájékoztatás egyrészt szükséges a kölcsönbeadó munkáltatói kötelezettségeinek teljesítéséhez (pl. bérfizetés), másrészt a szolgáltatás teljesítéséhez is (pl. ha az irányadó munkarend szerint éjszaka is dolgozni kell, várandós munkavállaló nem kölcsönözhető). A tájékoztatás esedékességét és gyakoriságát a felek szerződésükben rögzíthetik. Ezzel kapcsolatban a 217. § (5) bekezdése két kivételt állapít meg, e szerint a kölcsönvevő

- eltérő megállapodás hiányában köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges, továbbá
- az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg.

### **95.4. Miről kell tájékoztatnia a kölcsönbeadónak a kölcsönvevőt?**

A 217. § (4) bekezdése alapján kifejezetten a kölcsönvevő kérésére köteles a kölcsönbeadó tájékoztatni legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

- az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentés, valamint
- a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát

átadni. A tájékoztatás megnyugtathatja a kölcsönvevőt: legális keretek között veszi igénybe a kölcsönzött munkavállalókat.

## **96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony**

**218. § (1) A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alpbért. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor a 46. §-ban foglaltakon túl tájékoztatja a munkavállalót nyilvántartásba vételi számáról. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően**

- a kölcsönvevő azonosító adatairól,
- a kikölcsönzés kezdetéről,
- a munkavégzés helyéről,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,
- a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről. (KSZ +)

**(4) A kikölcsönzés tartama alatt**

- a munkavállaló munkavédelmével,
- az 51. § (1) és (3)–(5) bekezdésében foglaltakkal, valamint
- a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával

**kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti. (KSZ 0; MSZ 0)**

### ***96.1. Melyek a kölcsönzésre szóló munkaszerződés különös szabályai?***

Az Mt. 218. § (1) bekezdése szerint a kölcsönzésre szóló munkaszerződésben rögzíteni kell: a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét (nem feltétlenül kell munkakört kikötni, az ellátandó feladat meghatározása ennél is tágabban leírva is történhet) és az alpbért. A munkaszerződésben fel kell tüntetni a munkavállaló és a kölcsönbeadó nevét, és lényeges adatait, valamint a munkavállalót tájékoztatni kell a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számáról is.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony lehet határozott idejű, részmunkaidős, szólhat távmunkára is. A munkaerő-kölcsönzés esetén azonban nem alkalmazhatók a behívásos munkavégzés, munkakör-megosztásának, a több munkáltatóval létesített és a dolgozói munkaviszony szabályai [Mt. 222. § (3)]. Azaz, az említett atipikus munkaviszonyok tartalmi jellemzői a munkaerő-kölcsönzésre szóló munkaszerződésben nem köthetők ki. Megjegyzem, hogy a behívás alapján történő munkavégzés kizárása vitatható, hiszen éppen a klasszikus, rövid tartamú munkaerőigény esetén zárja ki e hatékony atipikus forma alkalmazását az Mt.

A munkahely szintén nem feltétlen tartalmi eleme a munkaszerződésnek, garanciális tekintetben ugyanakkor nincs akadálya, hogy a felek a munkaszerződésben rögzítik azt a földrajzi egységet (pl. megyét, a fővárost), amely területén működő kölcsönvevőhöz a munkavállaló kikölcsönözhető.

#### **96.2. Miről kell a kölcsönbeadónak tájékoztatnia kölcsönzésre felvett munkavállalóját?**

A 218. § (3) bekezdése alapján a kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően

- a kölcsönvevő azonosító adatairól,
- a kikölcsönzés kezdetéről,
- a munkavégzés helyéről,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,
- a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről.

A tájékoztatás időpontjáról az Mt. konkrét rendelkezést nem tartalmaz. Így arra megítélés szerint a 18. §-ban foglalt általános rendelkezések irányadók: a tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. Törvényi szabályozás hiányában célszerű a munkaszerződésben megállapodni a tájékoztatás közlése és kölcsönvevőnél történő munkába állás közötti legrovidebb időtartamról.

#### **97. Az egyenlő bánásmód követelménye**

**219. § (1) A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.**

(2) Az (1) bekezdésben foglalt alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

- a) várandós és szoptató nők, valamint (KSZ +)
- b) a fiatal munkavállalók védelmére, (KSZ +)
- c) a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- d) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

**(3) A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznegyvennegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki**

a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,

b) a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontban meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,

c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

**(3) A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a**

**kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvanegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki**

**a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,**

**b) a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,**

**c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.**

**(4) A (3) bekezdés alkalmazásakor az azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében a 214. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.**

### ***97.1. Mely munkafeltételekre kell figyelemmel lenni az egyenlő bánásmód alkalmazásakor?***

Általános szabályként az Mt. a kölcsönvevőhöz kikölcsönzött és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló közötti egyenlő bánásmódot a kikölcsönzés első napjától megköveteli az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében [Mt. 219. § (1)]. Az egyenlő bánásmód alkalmazásakor alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

- a várandós és szoptató nők, valamint
- a fiatal munkavállalók védelmére,
- a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések [Mt. 219. § (2)].

### ***97.2. Mely esetben lehet eltérni az egyenlő bánásmód követelménye alól?***

A 219. § (3) bekezdése alapján a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvanegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

- a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül; – a szabály alkalmazását nem érinti, ha a munkavállalót a határozatlan idejű munkaszerződése ellenére rövid idő elteltével elbocsátják;
- a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontban meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül, így
  - pályakezdő fiatal, illetve
  - az a személy, aki a gyes, a gyed, a gyet, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven (365 napon) belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy
  - aki a gyermek egyéves korának betöltését követően, e gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, valamin a tartósan álláskereső, továbbá a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult álláskereső;
- a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás időtartamának megállapításakor az azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében figyelembe kell venni az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg. [Mt. 214. § (2)]

## **98. A munkaviszony megszüntetése**

**220. § (1) A 66. § (2) bekezdése alkalmazásában a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése.**

**(2) A felmondási idő szempontjából, ha a felek között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször állt fenn határozott idejű munkaviszony, ezek tartamát össze kell számítani. (KSZ +)**

**(2) A felmondási idő tizenöt nap. (KSZ +)**

**(3) A kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. (KSZ +)**

**(4) A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha a 78. § (1) bekezdésben foglalt köteleességszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.**

**(5) A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. A 78. § (2) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik.**

**(6) A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli.**

### ***98.1. Melyek a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkaviszony megszüntetésének különös szabályai?***

A munkaerő-kölcsönzésre létesített munkaviszonyra – általános jelleggel – a munkaviszonyra irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni, a 220. § tartalmazza a munkaviszony-megszüntetés különös szabályait.

A **munkáltatói felmondás** esetén a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése [Mt. 220. § (1)]. Így a kölcsönbeadó abban az esetben is felmondhatja a munkaviszonyt, ha a kölcsönvevő megszünteti

- az érintett munkavállaló kikölcsönzését is biztosító munkaerő-kölcsönzési szerződést, vagy
- csupán kölcsönvevő a munkavállaló munkájára nem tart igényt.

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképtelen betegsége miatt nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató a munkaviszonyt felmondó intézkedését nem alapíthatja munkaerő-kölcsönzés esetén sem. [EBH2007. 1635.]

**Felmondási idő:** vonatkozásában a 220. § (2) bekezdése szerinti különös szabály, hogy ha a felek között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször állt fenn határozott



idejű munkaviszony, ezek tartamát össze kell számítani. a 220. § (2) bekezdése szerint – szemben az általános szabály szerinti 30 nappal – a felmondási idő tizenöt nap a kölcsönzésre létesített munkaviszony esetén. A 220. § (3) bekezdése – ugyancsak eltérően az általános rendelkezésektől – a kölcsönbeadó felmondása esetén a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Mindennek alapja: a kölcsönbeadó közvetlenül nem foglalkoztathatja a munkavállalót. Ugyanakkor a felmondási idő alatti munka tekintetében a felek eltérő megállapodás is lehetséges, akár a felmondási idő felénél hosszabb tartamra is kikölcsönözhető a munkavállaló.

### Az azonnali hatályú felmondás

- egyik különös szabálya, hogy a munkavállaló a munkaviszonyt e jogcímen akkor is megszüntetheti, ha a 78. § (1) bekezdésben foglalt köteleességszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja,
- a másik, általánostól eltérő rendelkezés: a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönvevő a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja.

A 78. § (2) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik. [Mt. 220. § (4)–(5)]. A törvényszövegben említett 78. § (2) bekezdés alapján az azonnali hatályú felmondás jogát

- az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon,
- legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülésiig lehet gyakorolni.

Amennyiben a kötelezettségszegés óta több, mint egy év, az ún. objektív jogvesztő határidőre figyelemmel már a kölcsönbeadó nem élhet azonnali hatályú felmondással. Az ítélkezési gyakorlat szerint a kölcsönvevőnél súlyosan gondatlan magatartással jelentős kár okozása a munkáltató azonnali hatályú felmondását megalapozhatja. [BH2010. 21.]

A 220. § (6) bekezdésének szabálya alapján a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval kell közölnie, akkor is, ha az azonnali hatályú felmondása a kölcsönvevő részéről eljár munkáltatói jogkörgyakorló magatartása.

### **99. A kártérítési felelősség**

**221. § (1) A munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szemben kártérítési igényét e törvény rendelkezései szerint érvényesítheti.**

**(2) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján az (1) bekezdésben foglalt esetben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni**

**(3) Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni.**

**(4) A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.**

### **99.1. Miként alakul a felelősség a kölcsönzött munkavállaló általa kölcsönvevőnek okozott kár esetén?**

A munkaerő-kölcsönzés körében a munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szemben kártérítési igényét az általános szabályok szerint érvényesítheti, azaz a kölcsönvevő közvetlenül a munkavállalóval szemben is érvényesíthet kárigényt. [Mt. 221. § (1)]

Ettől eltérően, a kölcsönzött munkavállaló által a kölcsönvevőnek okozott kár megtérítésére a kölcsönbeadó is kötelezhető, de ehhez a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő ilyen tartalmú megállapodása szükséges. E megállapodás esetén az alkalmazott károkozásáért fennálló felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni [Mt. 221. § (2)]. A Ptk. 348. §-a ezzel kapcsolatban megállapítja: ha az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a károsulttal szemben a munkáltató felelős.

### **99.2. Miként alakul a felelősség a kölcsönzött munkavállaló által harmadik személynek okozott kár esetén?**

Az alkalmazott károkozásáért való „mögöttes” felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni [Mt. 221. § (3) bekezdés.]. Az eltérő megállapodás ugyanakkor ez esetben is lehetőséget biztosít arra, hogy a felelősség a kölcsönbeadót terhelje egy olyan kárért, melyet a kölcsönzött munkavállaló harmadik személynek, például a kölcsönvevő üzleti partnerének okozott.

Ekkor, ha a kárt akár a kölcsönvevő, akár a kölcsönbeadó téríti meg, fennáll a lehetőség, hogy a kölcsönzött munkavállalóval szemben utóbb – az Mt. munkavállalói kárfelelősségre irányadó általános szabályai szerint – a kölcsönbeadó kárigényt terjesszen elő. A kölcsönvevő a kölcsönbeadótól ekkor a Ptk. szerint követelheti kára megtérítését.

## **100. Eltérő megállapodás**

### **222. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

**a) a 214–216. §-ban,**

**b) a 217. § (1) bekezdésében,**

**c) a 218. § (1)–(2) és (4) bekezdésében**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

**a) a 218. § (3) bekezdésében,**

**b) a 220. § (2)–(3) bekezdésében,**

**c) a 219. § (2) bekezdés a)–b) pontjában**

**foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

**(3) Munkaerő-kölcsönzés esetén**

**a) a 193–195. §-ban,**

**b) a 198–200. §-ban,**

**c) a 212. §-ban**

**foglaltakat nem lehet alkalmazni.**

### **222. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

**a) a 214–216. §-ban,**

**b) a 217. § (1) bekezdésében,  
c) a 218. § (1)–(2) és (4) bekezdés a) és b) pontjában  
foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

**a) a 218. § (3) bekezdésében,**

**b) a 220. § (2)–(3) bekezdésében,**

**c) a 219. § (2) bekezdés a) és b) pontjában**

**foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től.)*

**(3) Munkaerő-kölcsönzés esetén**

**a) a 69. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,**

**b) a 193–195. §-ban,**

**c) a 198–200. §-ban,**

**d) a 212. §-ban**

**foglaltakat nem lehet alkalmazni.**

**(4) Munkaerő-kölcsönzés esetén a 71–76. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni.**

**(5) Kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén a 77. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy**

**a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni.**

Az Mt. 222. § (3) bekezdése munkaerő-kölcsönzés esetén kizárja

- a felmondási idő mértékének megállapítására [69. § (1)–(2) és (4)],
- a behívás alapján történő munkavégzésre, a munkakör megosztott ellátására és a több munkáltató által létesített munkaviszonyra [Mt. 193–195. §],
- a bedolgozói munkaviszonyra [198–200. §],

vonatkozó szabályok alkalmazását, továbbá cselekvőképtelen munkavállalóval nem köthető kölcsönzésre szóló munkaszerződés. [Mt. 212. §]

Munkaerő-kölcsönzés esetén a csoportos létszámcsökkenés szabályait nem kell alkalmazni. E kivételes szabály alkalmazásával a csoportos létszámcsökkenés tekintetében a munkaerő-kölcsönzőkre vonatkozó korábbi szabályok élnek tovább. Kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni [222. § (4)–(5)].

## XVII. fejezet

### Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai

223. § (1) Az iskolaszövetkezet (munkáltató) és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja (munkavállaló) között harmadik személy (a szolgáltatás fogadója) részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében munkaviszony határozott időre létesíthető. (KSZ 0; MSZ 0)

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni

- a) a munkavállaló által vállalt feladatok körét,
- b) a munkavállalónak a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének tartamára járó alpbérek legkisebb összegét,
- c) a felek kapcsolattartásának módját a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartamra. (KSZ +)

(3) A munkavégzés megkezdésének feltétele, hogy a felek írásban megállapodjanak

- a) a szolgáltatás fogadójának személyében,
- b) a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben,
- c) az alpbérben,
- d) a munkavégzés helyében,
- e) a munkába lépés napjában,
- f) a munkavégzés tartamában. (KSZ +)

(4) A munkáltató a munkavállalót legkésőbb a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egyidejűleg írásban köteles tájékoztatni

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a bérfizetés napjáról,
- c) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- d) az utasítást adó személyéről. (KSZ +)

#### *Melyek az iskolaszövetkezet és tagja között harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítésére létesített munkaviszony különös szabályai?*

A könyvben nem a törvény kritikájával foglalkozom, célom a magyarázat. Ugyanakkor e fejezet vonatkozásában annyit jelzek, aggályos, hogy e konstrukció háttérében a leplezett munkaerő-kölcsönzés is állhat, hiszen az Mt. az iskolaszövetkezet diákjainak munkaerejét igénybe vevő harmadik személyt olyan munkáltatói helyzetbe hozza, mint a kölcsönvevőt. Innentől kezdve pedig kérdés, mennyiben önálló ez a szerződéstípus, milyen elhatároló, minősítő jegyek különítik el a munkaerő-kölcsönzésre szóló szerződéstől?!

Az Mt. 223. § (1) bekezdése értelmében az iskolaszövetkezet – mint munkáltató – és a tagja közötti, harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében munkaviszony határozott időre létesíthető. Az Indokolás szerint – mivel az iskolaszövetkezet tagjának van egy alap-jogviszonya, nevezetesen a tanulói, illetve a hallgatói jogviszony – az Mt. erre való tekintettel alakította ki azokat a jellemző vonásokat, amelyek alapján az iskolaszövetkezet nappali tagozatos hallgató tagjának munkavégzése különbözik a tradicionális munkaviszonytól.

#### *Kétszer kell megállapodni?*

Az iskolaszövetkezet és diákja között egyrészt a 223. § (2) bekezdése szerinti munkaszerződésnek nevezett megállapodás megkötése szükséges, amely egy keretszerződés. Ebben meg kell határozni

- a munkavállaló által vállalt feladatok körét,
- a munkavállalónak a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének tartamára járó alpbérek legkisebb összegét,
- a felek kapcsolattartásának módját a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartamra.

A keret-munkaszerződés öt évnél hosszabb határozott időre is köthető, így akár még a bukkott diák tanulmányainak teljes idejére is szólhat. Másrészt a keretszerződés mellett – annak alapján – írásban állapodnak meg a felek az egyes munkák megkezdése előtt a 223. § (3) bekezdésben foglalt – egyben a munkavégzés megkezdésének előfeltételét jelentő – alábbi feltételekben:

- a szolgáltatás fogadójának személye,
- a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakör,
- az alpbér,
- a munkavégzés helye,
- a munkába lépés napja,
- a munkavégzés tartama.

E kettős konstrukció egyben azt jelenti, hogy a diák munkavégzési kötelessége nem a munkaszerződés megkötéséhez kapcsolódik, ehhez kell a második megállapodás. A 223. § (4) bekezdése ez utóbbi megállapodáshoz kapcsolódó munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget állapít meg, amely szerint a diák-munkavállalót legkésőbb a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egyidejűleg írásban tájékoztatni kell

- a szolgáltatást igénybe vevő harmadik személynél irányadó munkarendről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- az utasítást adó személyéről.

**224. § (1) A szolgáltatás fogadója a munkavállalónak utasítást adhat. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A szolgáltatás fogadója együttműködik a munkáltatóval, így különösen biztosítja a munkáltató képviselőjének a munkavégzés helyére történő belépést, tájékoztatja a munkáltatót a munkavégzéssel kapcsolatos lényeges körülményekről. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(3) A munkavállaló munkavégzési kötelessége teljesítésének tartama alatt a szolgáltatás fogadója gyakorolja, illetve teljesíti azokat a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket, amelyek**

**a) a munkavédelemmel, (KSZ 0; MSZ 0)**

**b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával, (KSZ 0; MSZ 0)**

**c) a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatosak. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(4) A szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzés tartama alatt az iskolaszövetkezet munkavállalója számára biztosítani kell a szolgáltatás fogadójával munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó – a 219. § (2) bekezdésében foglalt – alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(5) A (4) bekezdésben foglalt kötelezettség teljesítéséért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel. (KSZ 0; MSZ 0)**

### ***Milyen munkáltatói jogkör illetheti meg a szolgáltatás fogadóját?***

A 224. § (1) bekezdése alapján a szolgáltatás fogadója – a fent írt kritika szerinti kölcsönvevővel hasonlatos – de facto – munkaadói pozícióba kerül – a munkavállalónak utasítást adhat. Ezen túlmenően a szolgáltatás fogadójának munkáltatói jogait és kötelezettségeit erősíti meg 224. § (3) bekezdése, mely szerint a munkavállaló munkavégzési kötelezése teljesítésének tartama alatt a szolgáltatás fogadója gyakorolja, illetve teljesíti azokat a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket, amelyek

- a munkavédelemmel, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával, továbbá
- a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával

kapcsolatosak.

A szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzés tartama alatt az iskolaszövetkezet munkavállalója számára biztosítani kell a szolgáltatás fogadójával munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó – a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok szerinti [Mt. 219. § (2)] alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Ezért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel. [Mt. 224. § (3)–(4)]

**225. § (1) A munkaviszony a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában megszűnik. (KSZ 0; MSZ 0)**

**(2) A munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő tartama nem lehet kevesebb, mint a 116–117. § szerinti szabadság mértéke. (KSZ +)**

**(3) Arra az időre, amíg a munkavállaló a munkáltató vagy a szolgáltatás fogadója részére nem végez munkát – a 146. §-ban foglaltak kivételével – nem illeti meg díjazás. (KSZ +)**

### ***Mi a munkaviszony különös szabálya?***

Az Mt. 225. § (1) bekezdése szerint – mivel a munkajogviszony a tagsági jogviszonyhoz kötődően határozott időtartamú – a munkaviszony értelemszerűen megszűnik a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában.

### ***Mi jár szabadság helyett?***

A 225. § (2) bekezdése alapján az e fejezet szerinti iskolaszövetkezeti munkaviszonyban nem jár szabadság, betegszabadság, szülési- és fizetés nélküli szabadság sem. Ugyanakkor a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő tartama nem lehet kevesebb, mint amennyi alapszabadság a munkavállaló életkora alapján járó pótszabadság megilletné a munkavállalót. Erre az időre azonban a munkavállalót díjazás nem illeti meg. Kérdés: nem jelent-e ez hátrányos megkülönböztetést a diák terhére, figyelemmel arra, hogy a vele összehasonlítható helyzetben levő, például a szolgáltatás fogadójával határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalónak jár szabadság.

### ***Mikor nem jár díjazás?***

A 225. § (3) bekezdése szerint arra az időre, amíg a munkavállaló a munkáltató vagy a szolgáltatás fogadója részére nem végez munkát – kivéve, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) az elháríthatatlan külső okot leszámítva – nem illeti meg díjazás. Mindez e konstrukciót a behívás alapján tör-

ténő munkavégzéssel teszi hasonlatossá – függetlenül attól, hogy a behívásos munkavégzés szabályainak alkalmazását az Mt. kizárja. Figyelemmel arra, hogy a behívás alapján történő munkavégzés alkalmazását az Mt. munkaerő-kölcsönzés esetén nem csak formálisan zárja ki, a hatékonyság, ezen belül különösen a foglalkoztatás költségei tekintetében e szabályozás kifejezetten hátrányos feltételt tartalmaz az iskolaszövetkezeti szolgáltatáshoz képest. Amíg ugyanis a szövetkezet nem talál a diáknak olyan harmadik személyt, akinél dolgozhatna, a bérfizetés kötelezettsége sem áll fenn, ezzel szemben a kölcsönzött munkavállalónak a kikölcsönzések közötti időtartamra – munka hiányában – is jár munkabér.

**226. § (1) A munkavállaló károkozása esetén a szolgáltatás fogadója a munkavállalóval szemben kártérítési igényét e törvény rendelkezései szerint érvényesítheti.**

**(2) A munkáltató és a szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az (1) bekezdésben foglalt esetben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni.**

**(3) A szolgáltatás fogadójának részére történő munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályok szerint egyetemlegesen felel. (KSZ 0; MSZ 0)**

### *Melyek a kártérítési felelősség különös szabályai?*

Az Mt. 226. § (1) bekezdése a munkavállaló károkozása esetére a szolgáltatás fogadójának biztosítja: a munkavállalóval szemben kártérítési igényét e törvény rendelkezései szerint érvényesítse. A munkavállaló kárfelelőssége esetén a munkáltató és a szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni. A Ptk. 348. §-a szerint, ha az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, általános szabályként a károsulttal szemben a munkáltató felelős. E szabályt kell alkalmazni akkor is, ha szövetkezet tagja okoz a tagsági viszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt. [Mt. 226. § (2)]

A szolgáltatás fogadójának részére történő munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató (iskolaszövetkezet) és a szolgáltatás fogadója a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályok szerint egyetemlegesen felel [Mt. 226. (3)]. Így az iskolaszövetkezettől is követelheti a diák kárának megtérítését.

## **101. Eltérő megállapodás**

**227. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés**

**a) a 223. § (1) bekezdésében,**

**b) a 224. §-ban a 224. § (1)–(2) bekezdésében, (3) bekezdés a) és b) pontjában, (4)–(5) bekezdésében,**

**c) a 225. § (1) bekezdésében,**

**d) a 226. § (3) bekezdésében**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(2) Kollektív szerződés**

**a) a 223. § (2)–(4) bekezdésében,**

**b) a 225. § (2)–(3) bekezdésében**

**foglaltaktól csak a munkavállalóra javára térhet el.**

**(3) E fejezet szerinti munkaviszonyra**

**a) a 115–133. §-ban,**

**b) a 192. § (2) bekezdésében foglaltakat nem kell alkalmazni.**

**(3) E fejezet szerinti munkaviszonyra**

**a) a 115–133. §-ban,**

**b) a 192. § (2) és (4) bekezdésében foglaltakat nem kell alkalmazni.**

**(4) E fejezet szerinti munkaviszonyra**

**a) a 193–195. §-ban,**

**b) a 198–200. §-ban,**

**c) a 228. §-ban**

**foglaltakat nem lehet alkalmazni.**

*(Lásd ezzel kapcsolatban – az Előszóban foglalt jelzések alapján – az egyes paragrafusok „(§)” és bekezdések „(0)” végén szereplő jelöléseket. Ahol nem talál jelzést, az általános szabály érvényesül, azaz, a kollektív szerződés (KSZ) két irányban, a munkaszerződés (MSZ) pedig csak a munkavállaló javára térhet el az Mt.-től)*

A 227. § (3) bekezdése szerint „Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai” c. fejezet szerinti munkaviszonyra

- a szabadságra, a betegszabadságra, a szülési- és a fizetés nélküli szabadságra [Mt. 115–133. §],
- a határozott idejű munkaviszony ötéves korlátjára, meghosszabbítására és a megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaszerződés megkötésére [Mt. 192. § (2) és (4)]

vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.

A 227. § (4) bekezdése alapján az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszonyra

- a behívás alapján történő munkavégzésre, a munkakör megosztott ellátására és a több munkáltató által létesített munkaviszonyra [Mt. 193–195. §],
- a bedolgozói munkaviszonyra [Mt. 198–200. §], és
- a versenytildalmi megállapodásra [Mt. 228. §]

vonatkozó szabályokat nem lehet alkalmazni.

## XVIII. fejezet

### A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

**Mth. 12. § A versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.**

#### 102. A versenytildalmi megállapodás

**228. § (1) A felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.**



(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alaphír egyharmada.

(3) A munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, a megállapodástól elállhat.

(4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

### ***102.1. Milyen céllal köthető meg a versenytilalmi megállapodás?***

A munkavállalót általában a munkaviszony fennállása alatt terhelik azok a kötelezettségek, amelyek a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét szolgálják. Egyes kötelezettségeken túlmenően (pl. az üzleti titok megtartása) a munkaviszony megszűnését követően csak erre irányuló megállapodás alapján köteles a munkavállaló legfeljebb két évig a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartására [Mt. 228. § (1)]. A versenytilalmi megállapodás életbe lépése tekintetében a megszüntetés jogcíme indifferens. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése sem zárja ki a versenytilalmi megállapodás fennmaradását. [BH2010. 20]

A bírói gyakorlat szerint nem állapítható meg a versenytilalmi szerződés jó erkölcsbe ütközése, ha a versenytilalmi kötelezettség a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a munkaviszony megszűnése utáni veszélyeztetése – bizonyítottan valós – kockázatának elhárítását célozza [BH2006. 334.]. A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz. [BH2007. 26.]

### ***102.2. Milyen biztosíték alkalmazható a megállapodás megszegése esetére?***

Bár az Mt. nem szabályozza, de nem is zárja ki, hogy a felek kötbért kössenek ki. Mindez a megállapodás célját tekintve a munkáltató szemszögéből nézve lehet különösen fontos, hiszen csupán azért, mert volt munkavállalója megszegi a megállapodást, kártérítés nem követelhet. A versenytilalmi megállapodás esetén a kötbért arra az esetre köthető ki, ha volt munkavállaló megszegi a megállapodást, amely esetén a korábbi munkáltatót ezáltal ért „forintosítható” kár az esetek többségében nem bizonyítható. Így a kötbérikötés munkáltatói előnye, hogy nem kell bizonyítani: a szerződésszegése milyen összegben okozott kárt a munkáltatónak. Önmagában a szerződésszegés ténye kiváltja a kötbérfizetési kötelezettséget, amely általán-kártérítésként szolgál szerződésszegés esetén.

### ***102.3. Versenytilalmi megállapodás a munkaszerződésben?***

Elképzeltető, a munkaszerződés tartalmazza a versenytilalmi megállapodást is. Ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetéséről állapodtak, mindez nem érinti a versenytilalmi megállapodás hatályát. Amennyiben például a felek a munkaszerződést megállapodással megszüntetik, ennek hatálya – erre irányuló kifejezett rendelkezés nélkül – a munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodásra nem terjed ki. Mindez természetesen nem zárja ki, hogy a felek a munkaviszony megszűnését követő időre szóló versenytilalmi megállapodásukat módosíthatják. Ekkor a megállapodásból eredő jogok és kötelezettségek elbírálásánál a módosított megállapodás az irányadó. [EBH2001. 559]

#### **102.4. Milyen kötelezettség terhelheti a munkavállalót a megállapodás alapján?**

A megállapodásban nem csak a munkavégzésre irányuló jogviszonyok (pl. munkaviszony, megbízás, vállalkozás) létesítése zárható ki, illetve korlátozható, a volt munkavállaló vállalkozási lehetőségei is érinthetők (pl. nem szerezhet tulajdoni részesedést a megállapodás szerinti tevékenységi körben működő gazdasági társaságban). Az ítélkezési gyakorlat szerint megállapodás alapján a munkáltató jogos gazdasági érdekei veszélyeztetésétől való tartózkodásra irányuló kötelezettség ezen túlmenően úgy is előírható, hogy a munkavállalót előzetes bejelentési kötelezettség terheli egy újabb jogviszonyában vele szerződő félről [BH2005. 31]. A bírói gyakorlat azt is leszögezi: a tilalom nem eredményezhet olyan mérvű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti. [BH2001. 84]

#### **102.5. Mennyi legyen a tilalom ellenértéke?**

A 228. § (2) bekezdése szerint a versenytilalmi megállapodás mellőzhetetlen tartalmi eleme a munkavállaló részére járó ellenérték. A gyakorlatban tipikus a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének kizárása vagy korlátozása, ezért az Mt. az ellenérték mértékének az ebből eredő munkavállalói korlátozással arányos módon való megállapítását írja elő. Az ellenérték mértéke akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja. Az ellenérték összegével kapcsolatban az Mt. megállapítja:

- egyrészt különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében,
- másrészt annak összege a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

Az alapbér figyelembe vételekor a munkaviszony megszűnésekor irányadó összeg alapján kell az ellenértéket megállapítani. Nincs törvényi rendelkezés az ellenérték kifizetésére, így célszerű erről a versenytilalmi megállapodásban rendelkezni. Megállapodás alapján lehetséges az ellenérték havi összegekben való teljesítése, ennek azonban az előbbieket figyelembe vételével is megfelelő mértékűnek kell lennie. Eltérő megállapodás hiányában megítélésem szerint az ellenértéket legkésőbb a munkaviszony megszűnésekor egy összegben kell kifizetni. Jogellenes az a megoldás, ha az ellenértéket a volt munkáltató csak akkor fizeti meg, ha a munkavállaló a megállapodás időbeli hatálya alatt jelzi: a „tilalmi listán” szereplő munkaadótól kapott állásajánlatot.

Az ellenértékekkel kapcsolatban az Indokolás megállapítja: az Mt. nem tartja fenn azt a korábbi szabályt, amely a versenytilalmi megállapodásra a polgári jog szabályainak alkalmazását rendeli. Ebből eredően a megállapodás feltűnő értékkülönbség címén nem támadható meg, ugyanakkor a 228. § (2) bekezdésben írt arányossági szabály megsértése a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdés alkalmazásával (ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg) a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére), vagy a megállapodás (egésze) érvénytelenségének megállapítására.

### **102.6. Mikor lehet elállni a megállapodástól?**

A 228. § (3) bekezdése alapján a munkavállaló, ha munkaviszonyát azért szünteti meg azonnali hatályú felmondással, mert a munkáltató

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 78. § (1)],

a megállapodástól elállhat. A 15. § (2) bekezdése szerint az elállási jog gyakorlása a versenytilalmi megállapodást is a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.

Ezen túlmenően megítélésem szerint továbbra is irányadó az a bírói gyakorlat, mely szerint a felek is kiköthetik a versenytilalmi megállapodásban az elállás jogát (*lásd ehhez alátámasztásul a 15. § (2)-t*). Az elállásra vonatkozóan a felmondás szabályai nem alkalmazhatók [EBH2006. 1532]. Az elállási jogot a munkáltató csak a munkavállaló teljesítésének megkezdése előtt gyakorolhatja. Ha a versenytilalmi megállapodás elállás folytán nem hatályosul, az elszámolási kötelezettséggel felvett díjelőleg visszakövetelése nem jogellenes. [EBH2005. 1334]

### **102.7. A munkáltató személyében bekövetkező változás – érinti-e a versenytilalmi megállapodást?**

A 228. § (4) bekezdése kimondja: a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak. A munkáltató személyében bekövetkező változásról rendelkező 36. § (1) bekezdése megállapítja: a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. A 228. § (4) bekezdés alapján például a versenytilalmi megállapodás munkavállalói megsértéséből származó munkáltatói követelés – noha ez szükségszerűen a munkaviszony megszűnte után következhetett be – átszáll az átvevő munkáltatóra.

## **103. A tanulmányi szerződés**

**229. § (1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.**

**(1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A munkaviszonyban töltött idő számításánál – eltérő megállapodás hiányában – a 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.**

**(2) Nem köthető tanulmányi szerződés**

**a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha**

**b) a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.**

**(3) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.**

**(4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.**

**(5) A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el.**

**(6) A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.**

**(7) A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.**

### ***103.1. Melyek a felek kötelezettségei?***

Az Mt. 229. §-a az Indokolás szerint csak a munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló tanulmányi szerződésére terjed ki. A 229. § (3) bekezdése szerinti alaki érvényességi szabály, hogy a tanulmányi szerződést írásba kell foglalni. A 229. § (4) bekezdés alapján a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak. A 229. § (1) bekezdése szerint a tanulmányi szerződésben

- a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt,
- a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

Az arányossági szabály megsértése a szerződés részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdés alkalmazásával a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére), vagy a megállapodás (egésze) érvénytelenségének megállapítására – figyelemmel a munkáltató által nyújtott támogatásra és a munkavállalót terhelő munkaviszony-fenntartási kötelezettség időtartamára.

A bírói gyakorlat szerint tanulmányi szerződés gyakorlat-szerzésre is köthető. [EBH2001. 568.]

Van egy jelentős pontosítás a tanulmányi szerződés szabályai között. A tanulmányi szerződésben a munkavállaló – többek között – arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg [Mt. 229. § (1)]. E rendelkezéshez kapcsolódik az említett pontosítás, mely szerint a munkaviszonyban töltött idő számításánál – eltérő megállapodás hiányában – a 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

A törvényszövegben felhívott rendelkezés a szabadságra való jogosultság vonatkozásában azon távolléteket állapítja meg, melyek munkában töltött időnek minősülnek. Így beszámít a tanulmányi szerződésben kikötött, a munkáltatónál munkaviszonyban töltendő legfeljebb ötéves idő tartamába

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [128. §] első hat hónapjának,
- e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)–k) pontban meghatározott

tartama.

E rendelkezés a tanulmányi szerződés eltérő rendelkezésének hiányában érvényesül. Mindez azt jelenti, a törvényi feltételektől eltérve, akár a munkáltató, akár a munkavállaló javára is megállapodhatnak a felek.

### **103.2. Mit szoktak a tanulmányi szerződésben kikötni?**

A gyakorlat szerint a támogatás általában a képzési költségeket (tandíj, tankönyv, vizsgadíj), az oktatási intézménybe történő utazás, szállás költségeit foglalja magába, de idetartozik a képzésen való jelenlét, a tanulmányi szabadság (fizetett szabadság), valamint a vizsga miatt kiesett időre járó juttatások összege is. A tanulmányi szerződésben előírható, hogy a munkavállaló a képzési követelményeket legalább milyen eredménnyel köteles teljesíteni (pl. tanulmányi-átlag megjelölése).

### **103.3. Mely esetben nem köthető tanulmányi szerződés?**

A 229. § (2) bekezdése szerint nem köthető tanulmányi szerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót. Ez utóbbi esetben a munkáltató téríti meg képzéssel kapcsolatos valamennyi költséget, a tandíjat, vizsgadíjat, könyveket, utazási, illetve szállásköltséget, a tanulmányokon való részvétel és a vizsgák előtti felkészülési időre járó munkaidő kedvezmény időtartamára a munkaszerződés szerinti egyébként járó díjazást. Nem köthető továbbá tanulmányi szerződés azoknak a kedvezményeknek a biztosítására sem, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, kollektív szerződés) alapján köteles a munkáltató a meghatározott tanulmányt folytató munkavállalónak biztosítani. Ha a tanulmányi szerződés megkötése a tiltás ellenére létrejött, akkor e szerződés érvénytelennek minősül.

### **103.4. Melyek a munkáltatói szerződésszegés esetei és jogkövetkezményei?**

A 229. § (5) bekezdése szerint a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el. A munkáltató lényeges szerződésszegése minden további jognyilatkozat megtétele (pl. felmondás) hiányában is mentesíti a munkavállalót a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeinek teljesítése alól. Az ítélezési gyakorlat szerint lényeges szerződésszegést követ el a munkáltató, ha a szorgalmi időszakban a munkavállaló számára nem biztosítja teljes körűen a kö-

telező iskolai foglalkozásokon való részvételt, és a szabadnapokat. Ez a munkavállalónak a tanulmányi szerződésben kikötött szankció alóli mentesülését eredményezi [BH2009. 191.]. Ha a tanulmányi szerződés kikötése szerint a munkavállalót a tanulmányai alapján szerzett képesítésének megfelelő munkakörben kell foglalkoztatni, és ennek a munkáltató az elvárható időn belül nem tesz eleget, a munkavállaló jogszerűen szüntetheti meg ennél az oknál fogva a munkaviszonyát, és a munkáltató nem követelheti tőle a tanulmányaira fordított költségei visszatérítését. [BH1994. 346.]

### **103.5. Melyek a munkavállalói szerződésszegés esetei és jogkövetkezményei?**

A 229. § (6) bekezdése alapján a munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Az Mt. a munkavállalói szerződésszegést kiterjesztően állapítja meg, mivel ennek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. Az Indokolás szerint ezen túlmenően megállapítható a munkavállaló magatartásával kapcsolatos összefüggés abban az esetben is, ha a munkáltatói felmondás valamely képesség hiányán, illetve beszűkülésén alapul, s e körülmény a munkavállaló magatartására vezethető vissza. A 229. § (6) bekezdésében a munkáltató számára biztosított elállási jogra figyelemmel a tanulmányi szerződés a munkavállaló lényeges szerződésszegése okán automatikusan nem szűnik meg. Az elállási jog gyakorlása esetén – mivel az visszamenőleges hatállyal szünteti meg a tanulmányi szerződést – elszámolásnak van helye, amely gyakorlatilag a munkáltató által nyújtott támogatás visszakövetelésének jogát jelenti.

A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le. Az ítélezési gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségét határidőben nem teljesíti, a munkáltató jogszerűen kötelezheti a felvett támogatás visszafizetésére [BH2008. 226.]. Ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben vállalt idő eltelte előtt munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését kezdeményezi, a munkáltatónak ehhez való hozzájárulása nem jelenti a támogatás visszatérítéséről való lemondást [EBH2000. 250.]. Ugyanakkor, amennyiben a munkáltató a tanulmányi szerződésben támogatásként meghatározott térítést nemcsak a szerződési cél megvalósulásának idejére folyósítja, az ebben a részében nem minősül tanulmányi támogatásnak, és a tanulmányi szerződés megszegésére tekintettel nem követelhető vissza. [BH2001. 195.]

### **103.6. Mely feltétel mellett szüntethető meg azonnali hatállyal a tanulmányi szerződés?**

A 229. § (7) bekezdése a törvéynél fogva biztosítja a szerződés azonnali hatállyal történő felmondását, ha valamelyik fél körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely

- a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné (pl. megszűnt a munkáltató azon telephelye, ahol a munkavállalót foglalkoztatták, így munkaviszonyát is felmondták) vagy
- az aránytalan sérelemmel járna (pl. a munkavállaló veszélyeztetett terhes lesz, ezért a szerződés módosításának hiányában nem képes tanulmányait folytatni).

A 22. § (2) bekezdése alapján a tanulmányi szerződés felmondása írásban érvényes. A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ugyanakkor a munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

# Harmadik rész

## A munkaügyi kapcsolatok

Ebben a részben – jogági sajátosságként – a kollektív munkajog intézményeivel ismerkedhet az olvasó. Amennyiben a munkaügyi kapcsolatok megfelelően működnek – működnének –, mindez bármely hatóság ellenőrzésénél vagy bíróság határozatánál nagyobb garanciát jelent – jelentene – a szabályok betartására. Mint az úriemberek megállapodása – „magyarabbul”: a *gentlemen’s agreement*.

### XIX. fejezet

#### Általános rendelkezések

**230. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.**

#### *Miként garantálja az Mt. a kollektív jogokat?*

Az Mt. Harmadik része a kollektív munkajogi kapcsolatokat szabályozza. Ennek keretében a 230. § biztosítja a koalíció-alakítás alkotmányos és nemzetközi dokumentumokban is gyökerező szabadságát. Garantálja mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, hogy érdekképviselői szervezeteket hozzanak létre. A munkavállalókat feljogosítja továbbá arra is, hogy a munkáltató szervezetén belül működtessék szervezeteiket.

**231. § (1) A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.**

**(2) Az érdekképviselői szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.**

**(3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.**

#### *Hogyan biztosítja az Mt. az egyesülés szabadságát és a munkavállalók munkahelyi szervezkedési jogát?*

Az Mt. 231. §-a garantálja mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, hogy érdekképviselői szervezeteket hozzanak létre. A munkavállalókat feljogosítja továbbá arra is, hogy a munkáltató szervezetén belül működtessék szervezeteiket.

**232. § A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.**

*Mit tartalmaz a tájékoztatás kötelezettsége?*

Az Mt. 232. §-a kollektív munkaügyi kapcsolatok alanyainak együttműködését az általános szabályok között rendezi. Ehelyütt – az általános szabályokon túlmenően – kifejezetten előírja a felek számára a képviselőkről való tájékoztatás kötelezettségét. A tájékoztatást írásban kell megtenni.

**233. § (1) E rész alkalmazásában**

*a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselést lehetővé tévő módon,*

*b) konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.*

**(2) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt cél-  
nak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen**

*a) a felek megfelelő képviselése,*

*b) a közvetlen, személyes véleménycsere,*

*c) az érdemi tárgyalás.*

**(3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.**

*A tájékoztatás és a konzultáció*

Az Mt. 233. §-ában meghatározott fogalmak és eljárási szabályok a teljes Harmadik rész tekintetében irányadóak. Az Indokolás szerint a feleknek eljárásuk során mindvégig különös gonddal kell a titoktartási szabályok betartását szem előtt tartani. Az Mt. 233. § (1) bekezdése definiálja a tájékoztatás és a konzultáció fogalmát, a konzultáció folytatásával kapcsolatos tartalmi követelményeket, továbbá megállapítja a munkáltató tervezett intézkedés végrehajtásának a konzultációval összefüggő átmeneti tilalmával kapcsolatos rendelkezést.

A 233. § (3) bekezdése alapján a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

**234. § (1) A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.**

**(2) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.**



**(3) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.**

*Miről nem kell tájékoztatást adnia a munkáltatónak?*

A 234. § (1) bekezdés a munkáltató döntésétől teszi függővé, hogy ad-e tájékoztatást, illetve folytat-e konzultációt, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. Az érintett információnak nem kell üzleti titoknak minősülnie.

*Mit tartalmaz az üzemi tanács és a szakszervezet nevében eljáró titoktartási kötelezettsége?*

A 234. § (2)–(3) bekezdés viszont titoktartási kötelezettséget ír elő az üzemi tanács, illetőleg a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy számára. Amennyiben az információt a munkáltató kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra, és azt az Mt.-ben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel, és ezen túlmenően a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra. A 234. § (1) és (2)–(3) bekezdések egybevetése némi ellentmondás sejtet – figyelemmel egyfelől a titoktartási kötelezettség előírására, másfelől a munkáltató által a jogos gazdasági érdekeihez kapcsolódó információk „zárolására”.

## **XX. fejezet**

### **Az üzemi tanács**

#### **104. Általános szabályok**

**235. § (1) A munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre e fejezet rendelkezéseit kell alkalmazni.**

**(2) A munkavállalókat az e fejezetben foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.**

#### ***104.1. Ki gyakorolhatja a munkavállalói részvételi jogokat?***

Az Mt. 235. § (1) bekezdése meghatározza az üzemi tanács rendeltetését, amennyiben az együttműködést és a munkavállalók közösségének a munkáltató döntéseiben való részvételét szolgálja. A 235. § (2) bekezdése alapján a munkavállalókat üzemi megbízott vagy üzemi tanács képviseli, valamint, ha a munkáltató szerkezete indokolja, a központi üzemi tanácsot is létre kell hozni.

A Gt. rendelkezik az elismert és a tényleges vállalatcsoportról. Ebben a struktúrában a legfontosabb intézmény az uralmi szerződés, amely a vállalatcsoport egésze céljának teljesítéséhez szükséges módon korlátozza az ellenőrzött vállalkozások jogkörét, természetesen az ellenőrzött vállalkozások tagjai (részvényesei), valamint hitelezői jogainak védelmét figye-

lembe véve. Az Indokolás kifejti: a vállalatcsoportot érintő legfontosabb döntéseket az uralkodó tag szintjén hozzák meg, így indokolt, hogy a munkavállalók ezen a szinten is képviselttel rendelkezzenek. Az Mt. ebből a megfontolásból rendelkezik a vállalatcsoport szintű üzemi tanács megalakításáról. [Mt. 251. §]

**236. § (1) A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.**

**(2) Önállóan minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.**

**(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.**

**(4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.**

#### **104.2. Hol kötelező a választás?**

A 236. § kötelezővé teszi a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely) az üzemi megbízott vagy üzemi tanács választását, ha

- a telephelyen legalább a 236. § (1) bekezdés szerint meghatározott létszámú munkavállalót foglalkoztatnak, és
- a telephely vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik (lásd erről a 264. §-t).

A kötelező választás elmulasztása a munkavállalókat annyiban érinti hátrányosan, hogy az Mt. szerinti részvételi jogaikat nem gyakorolhatják.

#### **104.3. Mennyi időre választják az üzemi tanácsot? Ki viseli a választás költségeit?**

Amint az Indokolás is megállapítja: a törvény a munkavállalók részvételi rendszerének stabilitása, továbbá költségtakarékossági szempontok alapulvételével – miután az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik – a tanács működésének időbeli hatályát öt év időtartamban határozza meg. [Mt. 236. § (2)–(4)]

**237. § (1) Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma**

- a) a száz főt nem haladja meg, három,**
- b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,**
- c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,**
- d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,**
- e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,**
- f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.**

**(2) Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.**

#### **104.4. Miként alakul az üzemi tanács taglétszáma?**

A 237. § állapítja meg az üzemi tanács tagjainak számát a munkáltató (telephely) alkalmazotti létszámához igazodva. Új üzemi tanácstagot csak akkor kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban a 237. § (1) bekezdésben foglalt alkalmazotti létszámmal.

**238. § (1) Üzemi tanácstaggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.**

**(2) Nem választható üzemi tanácstaggá az, aki**

**a) munkáltatói jogot gyakorol,**

**b) a vezető hozzátartozója,**

**c) a választási bizottság tagja.**

**(3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.**

#### **104.5. Kit illet meg a passzív választójog?**

A 238. § szerint állapítja meg az üzemi megbízottá vagy tanácstaggá választhatóság feltételeit (passzív választójog). Az Indokolás szerint a szabályozás – a jogalkalmazás által kialakított gyakorlat szerint – pontosítja a korábbi rendelkezést. Ez alapján a megválaszthatósághoz nem csupán a munkaviszony fennállása szükséges, hanem az is, hogy a munkavállaló azon a telephelyen dolgozzon, amelyen az üzemi tanács választást lebonyolítják.

A 238. § (2) bekezdése állapítja meg a választhatóság további feltételeit. Mivel az üzemi tanács jogköre nő, továbbá lehetősége van a munkáltatóval olyan üzemi megállapodást kötni, amely részben pótolja a kollektív szerződést, nem indokolt, hogy olyan személy legyen az üzemi tanács tagja, aki – bármilyen rövid ideig – a 238. § (3) bekezdésében foglalt munkáltatói jogokat gyakorolja.

**239. § Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.**

#### **104.6. Kit illet meg az aktív választójog?**

A 238. § szerint a választójog gyakorlásához nem csupán a munkaviszony fennállása szükséges, hanem az is, hogy a munkavállaló azon a telephelyen dolgozzon, amelyen az üzemi tanács választást lebonyolítják.

### **105. Az üzemi tanács választása**

**240. § (1) A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.**

**(2) A választási bizottságot az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást hatvan nappal megelőzően hozza létre. A választási bizottság létszáma legalább három fő.**

**(3) Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja.**

**(4) Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre.**

**(5) A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.**

#### ***105.1. Mi a választási bizottság feladata?***

A 240. § (1) bekezdése alapján az üzemi tanács választásának lebonyolítása a választási bizottság feladata. Az Indokolás szerint az Mt. nem tér ki a választás minden részletére, azt a választási bizottság feladatai közé tartozónak tekinti. Ennek oka elsősorban az, hogy a két évtizeddel korábban megalkotott Mt. hatálybalépése óta a vállalkozások szerkezete, informatikai infrastruktúrája jelentős változáson ment keresztül, amely több korábbi – akkor szükséges – rendelkezést feleslegessé tesz.

Az Mt. ugyanakkor tartalmazza a választás lebonyolításához szükséges garanciális szabályokat, így többek között a választási bizottság megalakításának módjáról, minimális létszámáról és az összeférhetlenség feltételeiről is rendelkezik. [Mt. 240. § (2)–(4)]

**241. § A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal teszi közzé. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére, öt napon belül a munkáltató adja meg.**

A választási eljárás első fázisa a választásra jogosult és a választható munkavállalók névsorának összeállítása, melyet a 241. § szerint a választási bizottság állapít meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal közzé teszi. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére a munkáltató bocsátja rendelkezésre.

**242. § (1) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet.**

**(2) A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi és ezt közzéteszi.**

**(3) A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi.**

**(4) A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani.**

#### ***105.2. Melyek a jelöltállítás szabályai?***

A 242. § állapítja meg a munkavállalók és a szakszervezet jelöltállítási jogát. Miután a szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége nem függ az üzemi tanácsi választás eredményétől, a jelöltek neve mellett sem kell feltüntetni a szakszervezeti jelölés tényét. Végezetül a szakszervezet általi jelölésnek az üzemi tanács póttagjának rendes taggá válásában sincs jelentősége. [Mt. 242. § (1)]

A bírói gyakorlat szerint a munkáltatónál (részlegnél) történő üzemitanács-választás esetén a részleggel munkaviszonyban álló taggal rendelkező szakszervezet állíthat jelöltet a megjelölt tagjai közül a munkáltatónál (a részlegnél). Ilyen jogosítvány – az előfeltételek hiányában – a szakszervezeti szövetséget nem illeti meg [BH2001. 242.]. Az üzemi tanács érvényes választásának egyik garanciája, hogy a jelöltlistára csak olyan személyek kerülje-

nek, akiket egyrészt szabályszerűen jelöltek, másrészt megfelelnek a választhatósági feltételeknek. A választási bizottság tagja nem választható meg az üzemi tanács tagjának [BH1997. 211.]. A munkáltató részlegénél tartott üzemitanács-választásnál az adott részleget kell munkáltatónak tekinteni, és ebből a szempontból kell vizsgálni, hogy e részlegnél milyen szakszervezet működik. Ehhez képest nem illeti meg az önálló jelöltállítás joga azt a szakszervezetet, amelynek az adott részlegben nincs tagja. [BH1997. 154.]

A 242. § (2)–(4) bekezdése részletesen szabályozza a jelöltállítás egyes fázisait, kijelölve a határidőket, figyelemmel a választás időpontjára. A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Az üzemi tanács sikeres megválasztása érdekében az Mt. lehetővé teszi az eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszak meghosszabbítását.

**243. § (1) Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.**

**(2) A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.**

**(3) Szavazni legfeljebb a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számú jelöltre lehet.**

### *105.3. Melyek a választás legfontosabb szabályai?*

A 243. § (1) bekezdése megállapítja a választás titkosságának és közvetlenségének követelményét. Az Mt. rögzíti, hogy a választásra jogosult valamennyi munkavállalónak egy szavazata van [Mt. 243. (2)]. Ha több jelölt van annál, ahány tagból az üzemi tanács a 237. § (1) bekezdésben foglaltak szerint állna, legfeljebb az e törvényhelynél meghatározott számú jelöltre lehet szavazni [Mt. 243. § (3)]. Például egy 100 fős önálló telephelyen legfeljebb három jelöltre. Mivel a szavazás lebonyolítását is a választási bizottság hatáskörébe utalja az Mt., az Indokolás szerint további részletes szabályozás nem indokolt.

**244. § (1) A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.**

**(2) A választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen**

**a) a választásra jogosultak számát,**

**b) a szavazáson részt vevők számát,**

**c) a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,**

**d) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,**

**e) a megválasztott üzemi tanács tagok és póttagok nevét,**

**f) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.**

**(3) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.**

**(4) Az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.**

A 244. § (1) bekezdése szerint a választási bizottság megállapítja a választás eredményét. A 244. § (2) bekezdése a jegyzőkönyv tartalmának csak az alapvető tartalmi elemeiről rendelkezik, a választási bizottság a jegyzőkönyvbe mást is felvehet. A bizottság a választásról szóló jegyzőkönyvet is haladéktalanul közzéteszi. A 244. § (3) bekezdése rendelkezik a választási jegyzőkönyv közzétételéről, amelynek jelentősége abban is áll, hogy az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik. [Mt. 244. § (4)]

**245. § Érvénytelen a szavazat, ha**

- a) nem az előírt módon adták,**
- b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,**
- c) a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.**

A 245. § a szavazat érvénytelenségének három esetét állapítja meg:

- nem az előírt módon adták le, vagy
- nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le, illetve
- a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.

**246. § (1) Az üzemi tanács megválasztott tagjának – a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számban – azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.**

**(2) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.**

**105.4. Ki a megválasztott tag?**

A 246. § rendelkezik a választás eredményképpen az üzemi tanács tagjának és póttagjának jogállásához szükséges szavazatmennyiségről. Egyrészt ekkor figyelemmel kell lenni, hogy a 237. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónál (önálló telephelyen) hány fős üzemi tanács választható, másrészt – erre tekintettel – azokat a megválasztott tagok, akik

- a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet,
- de legalább a szavazatok harminc százalékát

megszerezték. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni. Arra már nincs szabály, ha a munkaviszony időtartama is azonos. Talán sorsolással kell dönteni.

**247. § (1) A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában**

- a) keresőképtelen beteg,**
- b) fizetés nélküli szabadságon van.**

**(2) Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.**

**(3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggyá megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.**

### **105.5. Melyek a választás érvényességének feltételei?**

A 247. § (1) bekezdése szerint érvényes a választás, ha azon

- a választásra jogosultak több mint fele részt vett,
- de ha a választáson nem vett részt, nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában keresőképtelen beteg vagy fizetés nélküli szabadságon van.

A 247. § (2) bekezdése alapján érvénytelen választás esetében – a korábbi szabályozással egyezően – a választást kilencven napon belül meg kell ismételni, azzal, hogy új választást harminc napon belül nem lehet tartani. Lényeges változás a korábbi rendelkezésekhez képest, hogy a megismételt választáson megválasztott üzemi tanács mandátumát az Mt. nem korlátozza két évben. A 247. (3) bekezdés állapítja meg a megismételt választás érvényességi feltételeit. Elég, ha a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vesz a választásokon. Ha ennyi munkavállaló sem megy el voksolni, újabb üzemi tanács választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

**248. § (1) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 237. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.**

(2) A leadott szavazatok harminc százalékát elért jelölteket megválasztott üzemi tanácstagoknak kell tekinteni. A fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.

(3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggyá megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték.

(4) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.

(5) Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanács választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

### **105.6. Mikor eredménytelen a választás?**

A 248. § szerint eredménytelen a választás, a jelöltek közül legalább az üzemi tanács létszámának megfelelő számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát. Új választást csak azon tanácstagok tekintetében kell tartani, amelyek esetében a jelölt a leadott szavazatok harminc százalékát nem szerezte meg. A fennmaradó helyekre kell harminc napon belül új választást kell tartani. Az érvényes választás érdekében az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók. Megismételt választás eredményeképpen az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.

**249. § (1) A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.**

(2) A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot,

**amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.**

### ***105.7. Melyek a választással kapcsolatos jogvita szabályai?***

A 249. §-hoz fűzött Indokolás szerint a szabályozás célja az eljárás gyors befejezése. Ennek érdekében a törvény mellőzi a korábbi egyeztető eljárást, és a munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a választási eljárás adott eseményéhez képest öt napon belül bírósághoz fordulhat. Ezzel kapcsolatban a 289. § megállapítja: a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet öt napon belül fordulhat bírósághoz, amely határidőt megítélésem szerint a választással kapcsolatos szabálytalanságról való tudomásszerzéstől kell számítani. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság is tizenöt napon belül határoz. Az üzemi tanácsi választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatos vita esetére megállapított eljárási határidőket kell alkalmazni abban az esetben is, ha a jogosult az üzemi tanács létrehozásának lehetőségét vitatja. [EBH2001. 461.]

A 249. § (2) bekezdése szerint a bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megszegését állapítja meg. Csak az a szabálysértés minősül lényegesnek amely – a bíróság mérlegelése szerint – a választás eredményét befolyásolja. Ezt a körülményt a kérelem benyújtójának kérelmében valószínűsíteni kell.

Az ítélkezési gyakorlat szerint az üzemitanács-választásnál eljárók és szavazók szoros kapcsolatára figyelemmel csak az a követelmény támasztható, hogy az eljárás során szabályszerű legyen minden olyan megoldás, amely a szavazásra jogosultak – és kizárólag azok – választási jogának gyakorlását biztosítja. Ebből következően azt kell vizsgálni, hogy lényeges, az eredményre kiható szabálytalanság megállapítható-e. Ha a szavazáskor alkalmazott nyilvántartás módja miatt a tényleges részvétel még közelítő pontossággal sem állapítható meg, illetőleg lényeges különbséget mutató eredmény megállapítására alkalmas, a választás nem tekinthető szabályszerűnek. [BH2001. 548., 1/1999. MJE]

### **106. A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács**

**250. § (1) Az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre.**

**(2) A központi üzemi tanácsba az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. A központi üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg.**

**(3) A központi üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.**

### ***106.1. Mely esetben hozható létre központi üzemi tanács?***

A 250–251. § szabályozza a központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét. A központi üzemi tanács delegálással jön létre, és tagjainak száma nem haladhatja meg a tizenöt főt. Bár az Mt. tételesen nem állapítja meg, de értelemszerűen központi üzemi tanács csak olyan munkáltatónál hozható létre, ahol legalább két önálló telephelyen is üzemi tanácsot választottak, hiszen a 250. § (1) bekezdés szerint „az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre”. A törvényszöveg feltételes módja alapján ez csupán lehetőség, ugyanakkor ha nincs központi üzemi tanács, nincs a munkáltató központjának partne-



re a munkavállalói részvételi jogok gyakorlásával kapcsolatos kötelezettségei teljesítéséhez.

**251. § (1) A központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok az elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot hozhatnak létre.**

**(2) Az üzemi tanácsba a központi üzemi tanácsok, vagy az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg.**

**(3) Az együttműködés szabályait a vállalatcsoporton belül a munkavállalókra vonatkozó döntések meghozatalára jogosult és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács alapítja meg.**

**(4) A vállalatcsoport szintű üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.**

### ***106.2. Mely esetben hozható létre a vállalatcsoport szintű üzemi tanács?***

A vállalatcsoport szintű üzemi tanács [Mt. 251. §] intézménye a Gt. társasági struktúrájához igazodik. A Gt. rendelkezik a minősített többséget biztosító befolyásszerzésről, az elismert és a tényleges vállalatcsoportról. Mindez új szervezeti és döntéshozatali struktúrát jelent a gazdálkodó szervezetek belső rendjében, amely hatással van a munkavállalói részvételre is. A Gt. 55. § (2) bekezdése értelmében: „Az elismert vállalatcsoportoz tartozó ellenőrzött társaságok önállóságának korlátozására e törvény és az uralmi szerződésben foglaltak szerint, a vállalatcsoport egésze céljainak teljesítéséhez szükséges módon és mértékben kerülhet sor. Az uralmi szerződésben gondoskodni kell a vállalatcsoportoz tartozó ellenőrzött társaságok tagjai (részvényesei), valamint hitelezői jogainak a védelméről.”

A Gt. 56. § (3) bekezdése szerint az uralmi szerződésnek tartalmaznia kell „a vállalatcsoportoz tartozó gazdasági társaságok által megvalósítani kívánt egységes üzleti koncepció érdekében szükséges együttműködés módját, és annak lényeges tartalmi elemeit, így különösen az uralkodó tagot a vállalatcsoport-szintű döntések meghozatalában és végrehajtása során megillető jogokat, az ellenőrzött társaság (társaságok) legfőbb szervének és ügyvezetésének ezzel kapcsolatos jogait és kötelezettségeit”.

Miután azokat a lényeges döntéseket, amelyek a munkavállalók közösségével történő együttműködést, a munkavállalók részvételi jogait érintik, az uralkodó tag szintjén hozzák meg, az Mt. ehhez igazodva szabályozza a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét. A vállalatcsoport szintű üzemi tanács a központi üzemi tanács megalakításához hasonlóan, delegálással jön létre. Ennek megfelelően, az üzemi tanácsba a központi üzemi tanácsok, az illetve üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az üzemi tanács taglétszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg. A 251. § (3) bekezdése szerint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács és a munkavállalókat érintő döntés meghozatalára jogosult együttműködését maguk állapítják meg.

### **107. Az üzemi tanács megszűnése**

**252. § Az üzemi tanács megszűnik, ha**

**a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,**

**b) a 236. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik,**

- c) megbízási ideje lejárt,
- d) lemond,
- e) visszahívják,
- f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- h) a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
- i) törvényben meghatározott egyéb esetben.

Az üzemi tanács megszűnésének lehetséges jogcímeit a 252. § állapítja meg.

**253. § (1) Az üzemi tanács visszahívásáról szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.**

**(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető.**

**(3) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.**

#### ***107.1. Hogyan hívható vissza az üzemi tanács?***

A 253. § az üzemi tanács megszűnésének egyik esetére, a visszahívásra állapítja meg az ezzel kapcsolatos eljárási szabályokat. Minderről szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges, azaz szigorúbbak a visszahívás, mint a megválasztás szabályai. Mindez az üzemi tanács mandátumának stabilitását szolgálja, mint ahogyan az a szabály is, mely szerint a visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető. A visszahívására egyebekben a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**254. § Az üzemi tanács a 252. § b)–c) és f)–g) pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.**

#### ***107.2. Mely esetben hosszabbodik meg az üzemi tanács mandátuma?***

A 254. § akként rendelkezik, hogy a következő megszűnési jogcímek esetén a megszűnéstől számított legfeljebb három hónapig az üzemi tanács megbízatása fennmarad, ha:

- a választáshoz szükséges, a 236. § (2) bekezdésében meghatározott, a telephely önállóságával kapcsolatos feltétel megszűnik,
- megbízási ideje lejárt,
- tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent.

#### **108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése**

**255. § Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik**

**a) a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével vagy**

**b) az üzemi tanács megszűnésével,**

- c) a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,
- d) lemondással,
- e) visszahívással.

### **108.1. Mely esetekben szűnik meg az üzemi tanács tagjának mandátuma?**

A 255. § állapítja meg az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnési jogcímeit. A lemondás, a visszahívás és az üzemi tanács megszűnése mellett a tanácstagság megszűnésével jár még, ha például

- megszűnik a munkaviszonya [Mt. 238. § (1)], vagy
- munkáltatói jogkörgyakorlóvá, a vezető hozzátartozójává, vagy a választási bizottság tagjává válik [Mt. 238. (2)].

**Mth. 13. § (2) A 2012. július 1-jét megelőzően megválasztott üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az új tag megválasztására az Mt. szabályai az irányadók, azzal, hogy a megbízatás tartama az üzemi tanács megszűnéséig tart.**

**256. § (1) Az üzemi tanács tagjának visszahívásáról szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.**

**(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.**

**(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.**

### **108.2. Hogyan hívható vissza az üzemi tanács tagja?**

A 256. § az üzemi tanácstagság megszűnésének egyik esetére, a visszahívásra állapítja meg az ezzel kapcsolatos eljárási szabályokat. Minderről szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

Azonosan az üzemi tanács visszahívására vonatkozó szabályokkal, visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető és a tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**257. § Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni.**

### **108.3. Hogyan hívható be a póttag a tanácsba?**

A 257. § alapján a póttagokat az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben kell behívni. Ha szavazatszám megegyezik, megítélésem szerint analóg módon alkalmazandó az üzemi tanács tagjának megválasztására előírt azon szabály, mely szerint ekkor a munkáltatónál fennálló munkaviszony tartama dönt.

## **109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás**

258. § (1) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak.

(2) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képvisellel nem rendelkező munkavállalók képviselőt három hónapon belül üzemi tanács tag választásával biztosítani kell.

(3) Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak.

(4) Az (1)–(3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor.

### ***109.1. Miként hat a munkáltatói struktúra változása az üzemi tanács megbízatására?***

A 258. § (1)–(2) bekezdése a gazdasági egységek összevonásakor biztosítja a munkavállalók képviselőténél folyamatoságát és azt, hogy az összevonást követően rövid időn belül a megfelelő létszámú képviselői testület alakuljon meg. A 258. § (3) bekezdés a gazdasági egység szétválása esetén előírja, hogy szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak. A 258. § (4) bekezdése alapján a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén is a fenti rendelkezéseket kell alkalmazni.

## **110. Az üzemi tanács működése**

259. § (1) Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ.

(2) Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.

(3) Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.

### ***110.1. Melyek a tanács működési szabályai?***

A 259. § az üzemi tanács működési elveinek és szabályainak kialakítását magára a tanácsra bízta; csak az erre vonatkozó alapvető szabályokat rögzíti. Az üzemi tanácsnak megválasztását követő 15 napon belül meg kell tartania első ülését, amelyen tagjai közül elnököt kell választania. Az ülésen a tagok nem állíthatnak képviselőt, azon személyesen kell részt venniük. Egyebekben működésének szabályait az üzemi tanács ügyrendjében állapítja meg. Ebből következően az Mt. nem szabályozza – többek között – a határozatképességet, és a szavazás rendjét sem. E szabályok kialakítása az üzemi tanács feladata.

260. § (1) Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni.

(2) A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(3) Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató 53.

§ szerinti intézkedéséhez. **A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.**

(4) Az üzemi tanács a (3) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(5) Nem kell alkalmazni a (3)–(4) bekezdésben foglaltakat, ha a munkavállaló a 273. § szerinti védelemre jogosult.

### *110.2. Milyen mértékű munkaidő-kedvezmény jár?*

A 260. § (1)–(2) bekezdése alapján

- az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt,
- tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő,

távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezmény illeti meg, melynek igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűró és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni.

### *110.3. Miként védi az Mt. a tanács elnökét?*

Az Mt. jelentősen csökkenteti a részvételi jogok gyakorlóinak munkajogi védelmét, szemben ugyanis a korábbi szabályokkal a tanács tagjának nem jár semmilyen különös védelem. A 260. § (3) bekezdése szerint az üzemi tanács egyetértése csak az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához szükséges [Mt. 53. §]. Az üzemi tanács az említett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell, viszont amennyiben az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért. E rendelkezéseket nem kell alkalmazni, ha az üzemi tanács elnöke választott szakszervezeti tisztségviselőként a 273. § szerinti védelemre jogosult, nem kell két helyről beszereznie az egyetértést a munkáltatónak.

**Az Mth. kiterjesztette az üzemi tanács elnöke munkajogi védelmének időbeli hatályát. A 260. § (3) bekezdése szerint az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez (a munkaszerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatás). A változás: a védelem az üzemi tanács elnökét nemcsak megbízatásának idejére, hanem annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.**

A bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató a felmondás jogát csak az üzemi tanács egyetértésével gyakorolhatta, annak egyetértése nélkül nem mondhatta fel a munkavállaló munkaviszonyát, kivéve azt az esetet, amikor az üzemi tanács a felmondás időpontjában már nem működött. [BH2001. 192.]

**Mth. 13. § (1)** Az Mt. hatálybalépését megelőzően megválasztott üzemi tanács tagjára 2012. december 31. napjáig az Mt. 260. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

**(3)** Az Mt. 260. § (3) bekezdése és 273. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedésnek kell tekinteni 2012. december 31. napjáig a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szerinti

- a) kirendelést,
- b) tizenöt munkanapot elérő kiküldetést,
- c) más munkáltatónál történő foglalkoztatást [a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 150. § (1) bekezdés], valamint
- d) az átirányítást, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár.

Az új Mt. hatálybalépését megelőzően megválasztott üzemi tanács tagjára 2012. december 31. napjáig az Mt. 260. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell, azaz az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács tagja munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkaszerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatásához. Az újívtól a tagot munkajogi védelem egyáltalán nem illeti meg. Ezen túlmenően a 2012. július 1-jét megelőzően megválasztott üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén az új tag megválasztására az új Mt. szabályai az irányadók, azzal, hogy a megbízatás tartama az üzemi tanács megszűnéséig tart. [Mth. 13. §]

**261. § A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.**

#### ***110.4. Hogyan fordulhat a munkavállalók közösségéhez az üzemi tanács?***

A 261. § alapján munkáltató egyik lényeges kötelessége az üzemi tanács rendeltetészerű működésének biztosítása, amelyben beletartozik, hogy lehetővé tegye az üzemi tanács által fontosnak tartott információknak, felhívásoknak, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatoknak a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétételét (pl. faliújság, elektronikus dokumentum). Mindennek feltételeit az üzemi megállapodásban kell rögzíteni.

#### **111. Az üzemi tanács feladata és jogköre**

**262. § (1)** Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

**(2)** Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

**(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot**

- a) a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,**
- b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,**
- c) a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számáról és munkakörük megnevezéséről.**

**(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot**

**a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,**

**b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,**  
**c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörüik megnevezéséről.**

**(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.**

### *111.1. Melyek az üzemi tanács feladatai?*

Az Mt. 262. §-a az üzemi tanács általános feladatait rögzíti. Az Indokolás szerint a 262. § (1) bekezdése a munkaviszony tartalmának összetettségével áll összefüggésben. A munkaviszony tartalmát a felek megállapodásán túlmenően a jogszabály, a kollektív szerződés és – az Mt. feltételei mellett – az üzemi megállapodás alakítja. Korántsem mellékes, hogy a munkaviszonyra ható szabályok hogyan érvényesülnek. Az Mt. az Indokolás szerint – a munkavállalói részvételtől rendelkező külföldi szabályozással egyezően – az üzemi tanács általános feladatoként minősíti e szabályok betartásának követését.

Ennek az alapvető feladatnak a következménye, hogy a 262. § (2) bekezdése szerint az üzemi tanács jogosult a munkáltatótól tájékoztatást kérni valamint az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni. A munkáltató egyik kezdeményezést sem utasíthatja el. Amint az Indokolás kifejti: az üzemi tanács a munkavállalók közösségének képviselői szerve, amelynek általános feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesülésének figyelemmel kísérése, valamint a munkáltató döntéseiben való részvétel. Ezeknek a feladatoknak az ellátásáért az üzemi tanács a munkavállalók közösségének felelős, ezért rendelkezik az Mt. a munkáltató üzemi tanács felé megállapított tájékoztatási kötelezettségéről.

**263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.**

### *111.2. Mely kérdésben kötelező a munkáltató és az üzemi tanács közös döntése?*

A 263. § a munkáltató és az üzemi tanács közös döntéséről rendelkezik a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében, minden egyéb jogintézménytől függetlenül. A gyakorlatban e szabály legalább három értelmezési kérdést vet fel. Egyrészt ez a közös döntési jogkör terjedelmére vonatkozik, ugyanis az Mt. nem állapítja meg a jóléti célú pénzeszköz fogalmát. További kérdés: a kollektív szerződés egyáltalán nem vagy csak a munkáltató és az üzemi tanács közös döntése alapján rendelkezhet-e a jóléti célú pénzeszközökről? Ezen túlmenően értelmezési kérdés a közös döntés terjedelme, meddig terjed e tekintetben az üzemi tanács jogköre? Értelmezésem szerint a jóléti célú pénzeszköz felhasználási céljainak meghatározásáig, hogy mely célra, milyen összeg fordítható, és a jóléti juttatásra való jogosultsági feltételek megállapításáig. Az üzemi tanáccsal viszont már nem kell közösen döntenie a munkáltatónak a jóléti célú juttatások személyre szóló, munkavállalóként történő megállapításakor.

**264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.**

**(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen**  
**a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,**

- b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,**
- c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,**
- d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,**
- e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,**
- f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,**
- g) a képzéssel összefüggő tervek,**
- h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,**
- i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,**
- j) a munkarend meghatározása,**
- k) a munka díjazása elveinek meghatározása,**
- l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,**
- m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,**
- n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,**
- o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.**

### ***III.3. Miről köteles kikérni a munkáltató az üzemi tanács véleményét?***

Az Indokolás szerint az együttműködésnek és a munkáltatói részvételi jogok érvényesülésének egyik lényeges biztosítója a munkáltató véleménykerési kötelessége. A munkáltató véleményeztetési kötelezettsége a munkavállalók nagyobb csoportját érintő, a 264. § (2) bekezdésében felsorolt kérdéseket érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetére terjed ki. A nagyobb csoport fogalmának meghatározása alapvetően az üzemi megállapodás tárgya.

A 264. § (2) bekezdése példálózó felsorolás ad – a véleményeztetési érintett – lehetséges munkáltatói intézkedésekről, illetve szabályzatokról. Ezek egyik része nem kifejezetten munkáltatói döntés, hanem a vállalkozás gazdálkodását érintő vezetői döntések [Mt. 264. § (2) a)–b)]. A döntések másik csoportja a munkavállaló személyes adatainak kezelésére és védelmére, valamint a munkáltató ellenőrzési jogkörében használt technikai eszközök alkalmazására vonatkozik [Mt. 264. § (2) c)–d)]. A 264. § (2) bekezdésének e) pontja az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakításáról, a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzéséről rendelkezik. A munkaszervezés, a teljesítménykövetelmény, valamint a képzés vonható összefüggéseik alapján egy csoportba. [Mt. 264. § (2) f) – h)]

Az egészségkárosodást szenvedett, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések kiemelt jelentőségűek [Mt. 264. § (2) i)]. A munkarend meghatározása a munkaviszony teljesítésének talán legfontosabb szegmense [Mt. 264. § (2) j)], míg a munka díjazása elveire vonatkozó munkáltatói döntés vonatkozásában a véleménykerés nem jelenti a szakszervezeti jogok, illetve a kollektív szerződés tartalmának korlátozását. [Mt. 264. § (2) k)]

Az Mt. két új területen is szükségesnek tartja a felek együttműködését, nevezetesen a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedések, valamint a családi élet és a munkatevékenység összehangolása tekintetében [Mt. 264. § (2) l) és n)]. Változatlanul ki-



emelt területe a munkavállalói részvételi jogoknak az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása. [Mt. 264. § (2) m)]

A munkáltató véleményeztetési kötelessége teljesítésének részletes szabályait a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodásban rögzítheti, és a felsoroltan túlmenően további együttműködésben is megállapodhat. Az üzemi tanács véleménye a munkáltatót nem köti, ugyanakkor, ha a munkáltató és az üzemi tanács egyet nem értése vagy véleménykülönbsége esetén, illetve, ha a munkáltató nem teljesítette a 264. §-ban foglalt véleményeztetési kötelezettségét – az üzemi megállapodásban foglaltak szerint is – lehetőség nyílik a felek előtt az Mt. Negyedik részének II. fejezetében foglaltak szerinti egyeztetésre, illetve döntőbíró kijelölésére.

**265. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás**

*a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,*

*b) okáról,*

*c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.*

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltató ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

#### *111.4. Miről kell tájékoztatni az üzemi tanácsot a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén?*

A 265. § szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

- időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- okáról,
- a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

Ezzel egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről, melynek ki kell terjednie

- az intézkedések elveire,
- a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és
- e következmények enyhítését célzó eszközökre.

Fenti kötelezettségeit az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató ugyanakkor nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatói és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta. Megjegyzem, a fenti kötelezettségek elmulasztása nem akadályozza a munkáltató személyében bekövetkező változást.

**266. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.**

#### *111.5. Milyen magatartást köteles tanúsítani az üzemi tanács sztrájk esetén?*

A 266. § alapján az üzemi tanács – mint testület – a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan, semleges magatartásra köteles. Ettől eltérőek az üzemi tanács tagjával szembeni magatartási követelmények. Mint munkavállalót, az üzemi tanács tagját is megilleti a sztrájkhoz való jog. Ennek a jognak a gyakorlása azonban összeegyeztethetetlen az üzemi tanács tagsága jogállásával, így az üzemi tanács tagjának a sztrájkban való részvétel idejére, üzemi tanácsai tagságának megbízatása szünetel.

### **112. Az üzemi megállapodás**

**267. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.**

**(2) Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető.**

**(3) Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható.**

**(4) Az üzemi megállapodás megszűnik az üzemi tanács megszűnésével.**

**(5) Az üzemi megállapodás**

**a) a 236. § (4) bekezdésében,**

**b) a 238–249. §-ban,**

**c) a 252–255. §-ban,**

**d) a 259. §-ban,**

**e) a 261. §-ban,**

**f) a 266–268. §-ban**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(5) Az üzemi megállapodás**

**a) a 233. §-ban,**

**b) a 236. § (4) bekezdésében,**

**c) a 238–249. §-ban,**

**d) a 252–255. §-ban,**

**e) a 259. §-ban,**

**f) a 261. §-ban,**

**g) a 266–268. §-ban**

**foglaltaktól nem térhet el.**

**(6) Az üzemi megállapodás a 262–265. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.**

### **112.1. Üzemi megállapodás (1.) – miként szabályozza a tanács és a munkáltató viszonyait?**

Az Mt. az üzemi megállapodásnak két típusáról rendelkezik. Az egyik az üzemi tanácsról, a részvételi jogok gyakorlásáról szóló fejezetben foglaltak végrehajtására, a munkáltató és az üzemi tanács együttműködésének előmozdítására szolgál [Mt. 267. § (1)]. Amennyiben a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, azok önállóan kötnek üzemi megállapodást a munkáltató, illetve önálló telephely vezetőjével. E megállapodás az adott felekhez kötődik, ennek megfelelően csak határozott időtartamra köthető. Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható, megszüntető nyilatkozat nélkül is – a törvény erejénél fogva – megszűnik az üzemi tanács megbízatásának megszűnésével [Mt. 267. § (3)–(4)].

### **112.2. Mely rendelkezések tekintetében nem térhet el az Mt.-től az üzemi megállapodás?**

A 267. § (5) bekezdése alapján az üzemi megállapodás

- a tájékoztatás és a konzultáció szabályai [Mt. 233. §],
- az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos költségek viselésére [Mt. 36. § (4)],
- a passzív és az aktív választójogra és az üzemi tanács választására [Mt. 238–249. §],
- az üzemi tanács, illetve tagja megbízatásának megszűnésére [Mt. 252–255. §],
- az üzemi tanács működésére [Mt. 259. §],
- az üzemi tanács információ-közzétételi lehetőségére [Mt. 261. §], valamint
- az üzemi tanács és tagjának sztrájkjal összefüggő magatartására és az üzemi megállapodásra [Mt. 266–268. §]

vonatkozó szabályoktól nem térhet el.

A 267. § (6) bekezdése alapján az üzemi megállapodás az üzemi tanács feladatára és jogkörére a 262–265. §-ban foglalt jogosítványokat (pl. a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, közös döntés a jóléti célú pénzeszközök tekintetében) nem korlátozhatja.

**268. § (1) Az üzemi megállapodás – a XII. fejezetben meghatározottak kivételével – szabályozhatja a 277. § (1) bekezdés a) pontban foglaltakat. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.**

**(2) Az üzemi megállapodás (1) bekezdés szerinti szabályainak hatálya**

**a) a munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálybalépésével vagy**

**b) a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságának a munkáltató számára történő bejelentésével megszűnik.**

**(3) A (2) bekezdés b) pontban, valamint a 252. § b)–g) pontban meghatározott esetben az üzemi megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig alkalmazni kell.**

**(4) Az üzemi megállapodásra**

**a) a 277. § (2)–(5) bekezdésében,**

**b) a 278. §-ban,**

**c) a 279. § (3)–(4) bekezdésében,**

**d) a 280. §-ban,**

**e) a 282. §-ban**

**foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.**

### ***112.3. Üzemi megállapodás (2) – mely feltételek esetén helyettesítheti az üzemi megállapodás a kollektív szerződést?***

A 268. § szabályozza az üzemi megállapodás másik típusát, amely az Indokolás szerint alkalmas arra, hogy a kollektív szerződést meghatározott feltételek fennállása esetén, és megfelelő tartalmi korlátozással legalábbis részben pótolhassa. Az ilyen üzemi megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató

- ne tartozzon kollektív szerződés hatálya alá, illetve
- a munkáltatónál ne működjön kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet (lásd a 276. § (2)-t).

Az üzemi tanács a munkáltatóval megkötött üzemi megállapodásban – a munka díjazásának kivételével [XII. fejezet] – a munkaviszonyból származó jogot és kötelezettséget szabályozhat. Erre az üzemi megállapodásra egyebekben a kollektív szerződésre vonatkozó, a törvénytől való eltérésre, az írásbeliségre, a munkavállalói személyi hatályra, a kihirdetésre, a megszűnésre vonatkozó egyes rendelkezéseit alkalmazni kell. [Mt. 268. (1)]

Figyelemmel a kollektív szerződést pótló üzemi megállapodás megkötésének törvényi feltételeire, e megállapodás megszűnik

- a munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálybalépésével vagy
- a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságának a munkáltató számára történő bejelentésével. [Mt. 268. § (2)]

A 268. § (3) bekezdése megállapítja azon eseteket, amikor a kollektív szerződést helyettesítő üzemi megállapodás megszűnése ellenére annak szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig alkalmazni kell (a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságának bejelentése a munkáltató számára, az üzemi tanács megszűnésének a 252. § b)–g) pontban meghatározott esetei).

### ***112.4. Melyik, a kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat kell az Mt.-ből az üzemi megállapodásra alkalmazni?***

A 268. § (4) bekezdése alapján a kollektív szerződést helyettesítő üzemi megállapodásra az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó szabályai közül a következőket kell megfelelően alkalmazni:

- a kollektív szerződés eltérési lehetősége az Mt.-től [Mt. 277. § (2)–(5)],
- az írásba foglalás kötelezettsége [Mt. 278. §],
- a kollektív szerződés hatálya és hatálybalépése [Mt. 279. § (3)–(4)],
- a kollektív szerződés felmondása [Mt. 280. §], valamint
- a kollektív szerződés hatályának fenntartása a munkáltató személyében bekövetkező változást követően. [Mt. 282. §]

Miután a 268. (4) bekezdése nem rendeli alkalmazni a 276. § (4) bekezdését, mely szerint a munkáltató egy kollektív szerződést köthet, kérdés: ha több üzemi tanács működik a munkáltatónál, akkor telephelyenként lehet-e a törvényi feltételek megléte esetén kollektív szerződést helyettesítő üzemi megállapodást kötni?

### **113. Az üzemi megbízott**

**269. § (1) Az üzemi megbízottra – a 268. §-ban foglaltak kivételével – az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.**

**(2) A 260. § (3)–(4) bekezdésében foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az üzemi tanácsot megillető jogosultságot a munkavállalók közössége gyakorolja.**

#### ***113.1. Mely feltételek mellett gyakorolja a részvételi jogokat az üzemi megbízott?***

A 236. § (1) bekezdése alapján, ha a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél a munkavállalók választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat kell választani. Általános rendelkezéséként az üzemi megbízottra az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó szabályainak alkalmazását rendeli el.

A 269. § meghatározza azokat a szabályokat, amelyeket az üzemi megbízottra nem vagy eltéréssel kell alkalmazni. E szerint az üzemi megbízott kollektív szerződés rendeltetésének megfelelő üzemi megállapodást a munkáltatóval nem köthet. Az üzemi tanács elnöke részére járó munkajogi védelem az üzemi megbízott tekintetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz [Mt. 53. §] kapcsolódó előzetese egyetértési jogot a munkáltatói közösség gyakorolja. [Mt. 260. § (3)–(4)]

## **XXI. fejezet A szakszervezet**

**270. § (1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.**

**(2) E törvény alkalmazásában**

**a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,**

**b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselőre jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.**

#### ***Mely szervezet tekintendő szakszervezetnek?***

A 270. § (1) bekezdése szerint az Mt.-ben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A 270. § (2) bekezdése a szakszervezet fogalmának meghatározásával kiemeli, hogy nem az elnevezése, hanem a szervezet célja és tevékenysége alapján kell eldönteni, hogy valamely szervezetet a szakszervezeti jogok gyakorlására jogosult szervezetnek lehet-e tekinteni. A bírói gyakorlat sze-

rint nem a szervezet elnevezése számít, hanem, hogy a szervezetet az alapító okirata szerint milyen célok elérése érdekében alakították meg [BH1992. 499]. Ugyanakkor a Legfelsőbb Bíróság nem minősítette szakszervezetnek azt a társadalmi szervezetet, amelyik, bár nevében szakszervezetként jelenítette meg magát, az alapszabály rendelkezése szerint kiemelt működési célja a tagok a pszichológia és a vele kapcsolatos szakmák érdekvédelmének és jogainak megóvása. E társadalmi szervezet szakmai érdekvédelmi célok képviselőjére alakult, és nem a munkavállalók érdekvédelmét irányozták elő, ezért a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint szakszervezetként nem volt nyilvántartásba vehető. [KGD2000. 328]

A szakszervezet a nyilvántartásba vételével jön létre; ezzel együtt jönnek létre az önálló jogi személyként megjelölt szervezeti egységei is. Mivel azonban ez utóbbiak nem önálló társadalmi szervezetek, nyilvántartásba vételüket a törvény nem teszi lehetővé, és így nincs mód arra, hogy a nyilvántartásba vételről szóló végzésben formailag megjelenjenek (*lásd a Legfelsőbb Bíróság Közigazgatási Kollégiuma 1. számú állásfoglalásának (KK 1.) IV. részét*). A bírói gyakorlat szerint a szakszervezet tényleges működésének megszűnése – a nyilvántartásból való törléstől függetlenül – kizárja a szakszervezet munkajogi jogosítványainak gyakorlását, vagyis, ha a szakszervezet már ténylegesen nem működik, akkor sem a szakszervezet, sem tisztségviselői nem élvezik az Mt. alapján őket megillető jogokat, védelmeket. [EBH2000. 239, BH2000. 320]

**271. § (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.**

**(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.**

**(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.**

**(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.**

*Milyen szabályok védik a szakszervezet tagjait?*

A 271. § kifejezetten a szakszervezeti tevékenységgel, illetve a szakszervezethez való tartozással kapcsolatban biztosítja a munkavállalók számára az alapvető szabadságjogot. Ezeket a szabályokat az általános rendelkezésekkel, illetve az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokkal együtt kell értelmezni és alkalmazni. Részletesebben:

- a szakszervezethez való tartozásáról nem kérhet a munkáltató nyilatkozatot – bár ez megállapíthatóvá válik számára a szakszervezeti tagdíj levonásakor és a szakszervezet részére történő átutalásakor,
- továbbá a szakszervezeti tagságtól vagy a szakszervezettől való távolmaradástól sem lehet függővé tenni a munkavállaló alkalmazását – adott esetben a munkáltató érdeke az lehet, hogy valamennyi alkalmazottja egy szakszervezetben legyen tag, és így könnyebben kezelhetők a munkaügyi konfliktusok, ezzel együtt korlátozva egy új érdekképviselő megalakulásának esélyét, illetve
- szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni, valamint

- nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni – a negatív diszkrimináció tilalmazott esetei.

**272. § (1)** A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaiügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa.

(9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

*Milyen jogok illetik meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet?*

A 272. § állapítja meg a szakszervezet munkaviszonnyal összefüggő jogait. E körbe sorolandó a kollektív szerződéskötés, a munkavállalók tájékoztatásának, az információ-közzététel, a munkáltatótól történő tájékoztatáskérés, a munkáltatóval történő konzultáció-kezdeményezés, a munkavállalók képviselőiténak – ideértve meghatalmazás alapján a bíróság vagy más hatóság előtti képviselőt is –, a munkáltató helyiségei – megállapodás alapján történő – használatának a joga.

**273. § (1)** A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a (2) bekezdésben meghatározottak szerint megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(2) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott munkavállalók közül, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,

e) a négyezer főt meghaladja, öt főt jelölhet meg.

(3) A (2) bekezdésben megjelölt munkavállalón túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy főt.

(4) A szakszervezet akkor jogosult a (2)–(3) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

(5) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(3) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
- e) a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)–(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

A „*megjelöltek*” – mely választott szakszervezeti tisztségviselőt milyen módon véd az Mt.? A 273. § (1)–(4) (6) bekezdése állapítja meg, hogy a szakszervezet mely választott tisztségviselőjét illeti meg a munkajogi védelem, azaz a felettes szakszervezeti szerv egyetértése a



munkáltató felmondásához, illetve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz [Mt. 53. §]. A 273. § (1) bekezdéséből elmaradt az egyetértéssel kapcsolatos, a korábbi szabályozásban előírt „előzetesség” követelménye. Ennek ellenére megítélésünk szerint az egyetértést továbbra is a felmondás közlését megelőzően kell a munkáltatónak megszereznie, visszamenő hatállyal ugyanis nem lehet egyetérteni egy már közölt munkáltatói intézkedéssel. Az egyet nem értés pedig súlytalanná válna.

A korábbi szabályoktól eltérően a védelem nem valamennyi választott tisztségviselőnek jár, hanem a szakszervezet jelöli meg az önálló telephely alkalmazotti létszámától függően a védelemre jogosult egy, legfeljebb öt tisztségviselőt (*a számokat lásd a 273. § (2) (3)-ban*). Ezen túlmenően e védelem illeti meg munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy főt. A törvény által biztosított védelem a szervezet alapszabályának megfelelő meghívott (kooptált) szakszervezeti tisztségviselőt ugyanúgy megilleti, mint a választott szakszervezeti tisztségviselőt [LB MK 4. számú állásfoglalás]. A meghívott (kooptált) személy akkor jelölhető meg tisztségviselőként a védelemre, ha a szakszervezet alapszabálya lehetőséget ad erre.

Az ítélezési gyakorlat szerint a munkaügyi perben vizsgálni lehet, hogy a szabályszerűen létrejött szakszervezet ténylegesen létezik-e, ennek következtében a megválasztott tisztségviselőt a törvény szerinti védelem megilleti-e. Ha ugyanis a szakszervezet a nyilvántartásba történt bejegyzés ellenére ténylegesen nem működik, a tisztségviselőnek valamikor megválasztott – és az új Mt. rendelkezése alapján védelemre megjelölt – munkavállaló munkajogi védelemre nem tarthat igényt. [EBH2000. 239., BH2000. 320.]

A megjelölt tisztségviselőnek a védelem megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra jár, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. A szakszervezet akkor jogosult a megjelölt választott tisztségviselő helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt. E törvényhely alapján jól meg kell fontolni, kinek jár a védelem. A választott tisztség fennállása alatt már nem lehet cserélni, és egy másik, a szakszervezet által fontosabbnak tartott választott tisztségviselőt munkajogi védelemre megjelölni a korábban választott személy helyett. A védelem egyébként a megjelölt tisztségviselőt akkor is megilleti, ha időközben a munkáltató személyében jogutódlás következne be, a védelemre egyébként az intézkedés (felmondás) közlésének időpontja irányadó, azaz ekkor tisztségviselőt a védelem megillette-e. [EBH2005. 1336]

### ***Mely szakszervezetet illeti meg az egyetértési jog?***

A bírói gyakorlat szerint a szakszervezet szervezeti rendjét maga határozza meg, ez magában foglalja az előzetes egyetértési jog gyakorlására jogosult szerv megjelölését is [BH2005. 119.]. Amennyiben a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez szükséges hozzájárulás megadása iránt, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulásra [EBH2009. 2066.]. A felmondás feltételeként előírt előzetes egyetértés hiánya az intézkedés jogellenességét eredményezi [BH2003. 210.]. E védelem a munkáltató szempontjából azt a tilalmat jelenti, hogy az érintett tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetése a jogszabály által előírt egyetértés nélkül nem lehetséges. [BH1993. 770.]

### ***Mit kell figyelembe venni az egyetértési jog gyakorlásakor?***

A 273. § (5) bekezdése állapítja meg a védelemre jogosult tisztségviselővel kapcsolatos szakszervezeti egyetértési jog gyakorlásának szabályait. A szakszervezet az intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért. A szakszervezet által megjelölt tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetésére kizárólag az Mt. által védelemként megjelölt szabályok megtartása mellett kerülhet sor.

Amint a bírói gyakorlat megállapítja: a szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem rendeltetése a szakszervezet zavartalan működésének biztosítása, a felsőbb szakszervezet az egyetértési jogát rendeltetésszerűen köteles gyakorolni [EBH2003. 967.]. A szakszervezeti hozzájárulásnak a konkrét intézkedéssel való egyetértést kell tartalmaznia, más ügyben tett, illetve általános nyilatkozat nem vehető figyelembe. [EBH1999. 137.]

A szakszervezet az egyetértéssel kapcsolatos jogát nem gyakorolhatja korlátlanul, e vonatkozásban is irányadó a törvényben meghatározott rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye. Ebből következően a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozza [BH2001. 492.]. A szakszervezet által közölt egyet nem értés indokolása akkor alapos, ha a tisztségviselő jogviszonyának megszüntetése a szakszervezet tevékenységét a munkáltatónál oly mértékben nehezítené el, amely rá nézve aránytalanul nagyobb terhet jelent, mint a munkáltatónak a jogviszony fenntartása. [EBH2010. 2249.]

### ***Mi a szakszervezeti egyetértés hiányának következménye?***

Amint a bírói gyakorlat megállapítja: a szakszervezeti választott tisztségviselő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a szakszervezeti egyetértés meg nem adásának jogszerűsége csak a szakszervezet perben állása alapján vizsgálható és bírálható el [BH1999. 385.]. Azaz, egyetértés hiányában a munkáltató nem mondhat fel, ehhez az szükséges, hogy a munkáltató pert indítson a szakszervezet ellen, és a bíróság ítéletével pótolja az elmaradt egyetértést. A bíróság a felmondási védettséget élvező szakszervezeti tisztségviselő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértést a munkáltató kérelmére pótolhatja, de csak akkor, ha annak feltételei egyébként fennállnak [BH1997. 607.]. Ugyanakkor a szakszervezet jognyilatkozatának a bíróság ítéletével való utólagos pótlása a felmondást nem teszi jogszerűvé, mert a szakszervezet választott tisztségviselője munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése esetén a közvetlen felső szerv egyetértésének előzetesnek kell lennie [EBH2001. 459]. Felróható magatartás hiányában a szakszervezet mentesül a kártérítési felelősség alól, ha a tisztségviselője munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez az előzetes hozzájárulás megtagadásával kárt okozott. [EBH2007. 1714.]

**Mth. 14. § (1) Az Mt. 273. § (2) bekezdését a 2012. június 30. napján a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény 28. §-a szerinti védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselőre megfelelően alkalmazni kell.**

A június 30. napján a „rég” Mt. 28. §-a szerinti védelemben részesülő valamennyi szakszervezeti tisztségviselőre megfelelően alkalmazni kell az új Mt. fent említett védelmi szabályait.

Ismeretes olyan értelmezés is, hogy az általános szabályok hatályosak a június 30-án, a korábbi Mt. 28. §-a szerint munkajogi védelemben részesülők tekintetében, miután a 273. § (2) bekezdése szerint az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. Megítélésem szerint ugyanakkor – a jogalkotó feltehető akarata szerint – vélhetően csak hat hónapig, 2012. december 31-ig jár a védettség az új Mt. szerint védelemre egyébként már nem megjelölt választott tisztségviselőknek. Az előzőekben hivatkozott 273. § (1) bekezdés ugyanis a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésének szükségességét csak a 273. § (3) bekezdés szerint megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló esetében követeli meg munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. Megjelölés hiányában megszűnt a védettség. Így akit nem jelöltek meg, az Mt. szerint azonnali hatállyal elvesztette volna július 1-jén munkajogi védettségét, melyet éppen az Mth. 14. § (1) bekezdésének szabálya hosszabbít meg hat hónappal, figyelemmel a védettség megszűnését követő, ilyen időtartamú járulékos védelmet kimondó szabályra.

Megjegyzem, talán az üzemi tanács tagjainak hasonló védettségét biztosító szabállyal azonosan kellett volna a munkajogi védelmüket elvesztő szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó átmeneti szabályt is megfogalmazni. Az üzemi tanácstagoknál ugyanis naptári módon, 2012. december 31-ig határozza meg az Mth. az új Mt.-ben már nem biztosított védelem „továbbélésének” végső dátumát.

**274. § (1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (2)–(3) (3)–(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.**

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elseji taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

#### ***Kinek és milyen tartamú szakszervezeti munkaidő-kedvezmény jár?***

A 274. § a korábbi szabályozáshoz képest korlátozottabb időkeretben tartja fenn a szakszervezet részére járó, az érdekképviselési tevékenységének ellátása érdekében biztosított munkaidő-kedvezményt. A munkaidő-kedvezmény

- a szakszervezet érdekképviselési tevékenységének ellátása érdekében a szakszervezet által megjelölt munkavállalónak, valamint
- a munkajogi védelemre megjelölt választott szakszervezeti tisztségviselő munkavállalónak a munkáltatóval való konzultáció tartamára

jár [Mt. 274. § (1) és (3)]. Az említett két személyi kör által felhasználható kedvezmény mértéke naptári évenként – az érintett év január 1-jei szakszervezeti taglétszáma alapján – a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. [Mt. 274. § (2)]

A munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni [Mt. 274. § (3)]. A munkaidő-kedvezmény fel nem használt részét nem lehet a tárgyévét követő esztendőben felhasználni, továbbá az Mt. tiltja annak munkáltató általi pénzbeli megváltását [Mt. 274. (4)]. Kérdés: e tiltó rendelkezés beiktatásának milyen jelentősége van, miután a szabálytól a kollektív szerződés a szakszervezet javára is eltérhet. Előírva a megváltást.

A kedvezmény tartamára távolléti díj jár [274. (3)–(5)]. A bírói gyakorlat szerint a sztrájkban részt vevő szakszervezeti tisztségviselőnek nem jár a sztrájk miatt kiesett munkaidejére díjazás. [BH2002. 159; 2/1999. MJE határozat]

#### **Mth. 14. § (2) Az Mt. 274. § (2) bekezdés alkalmazásakor 2012. december 31. napjáig a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó.**

Az új Mt. csökkenti a szakszervezet részére járó munkaidő-kedvezmény mértékét. A 274. § (2) bekezdése szerint a naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni. Az átmeneti rendelkezés értelmében e szabály alkalmazásakor 2012. december 31. napjáig a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó [Mth 14. § (2)].

**275. § A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.**

*Mely feltétellel léphet be a szakszervezet képviselőjében eljáró, de munkaviszonyban nem álló személy a munkáltatóhoz?*

A 275. § megállapítja: a szakszervezet képviselőjében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy (pl. tisztségviselő, szakértő), ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, beléphet a munkáltató területére. Ekkor a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartania.

## XXII. fejezet A kollektív szerződés

### 114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma

**276. § (1) Kollektív szerződést köthet**

**a) a munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselési szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá**

**b) a szakszervezet. (KSZ 0)**

**(2) A szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri**

**a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,**

**b) munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó**

**munkavállalók létszámának tíz százalékát. (KSZ 0)**

**(3) A (2) bekezdésben meghatározott szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. (KSZ 0)**

**(4) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. (KSZ 0)**

**(5) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződés kötést megelőző félévre számított átlagos létszámát kell alapul venni. (KSZ 0)**

**(6) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza. (KSZ 0)**

**(7) Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. (KSZ 0)**

**276. § (1) Kollektív szerződést köthet**

**a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselési szervezet, továbbá**

**b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. (KSZ 0)**

**(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri**

**a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,**

**b) munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. (KSZ 0)**

**(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazták. (KSZ 0)**

**(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg. (KSZ 0)**

**(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni. (KSZ 0)**

**(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződés kötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. (KSZ 0)**

**(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza. (KSZ 0)**

**(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. (KSZ 0)**

#### ***114.1. Mely szakszervezet rendelkezik kollektív szerződési képességgel?***

A 276. § a kollektív szerződés kötésére való képességről rendelkezik. Az Mt. szakít azzal megoldással, amely a szakszervezet munkáltatói szintű kollektív szerződéskötési képességet az üzemi tanács választása eredményéhez köti. A munkavállalók szakszervezeti tagsága, a szakszervezet létszáma a meghatározó. Ennek alapján az a szakszervezet jogosult kollektív szerződés kötésére, illetőleg azok a szakszervezetek jogosultak együttes kollektív szerződéskötésre, amelynek tagjai száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát [Mt. 276. § (2)]. Ebből az következik, hogy ha a két szakszervezet taglétszáma együttesen éri el a tíz százalékot, nincs kollektív szerződéskötési képességük. Miután a szakszervezetek együttesen köthetnek kollektív szerződést, egy erős szakszervezet se jogosult önállóan szerződést kötni, ha van egy másik, éppen, hogy „tíz százalékos” szervezet [Mt. 276. § (3)]. A számításakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszámát kell alapul venni. [Mt. 276. § (5)]

A 276. § (4) (7) bekezdése szerint a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalási ajánlatot nem lehet visszautasítani.

A 276. § (6) (8) bekezdése tekintettel van arra, hogy a kollektív szerződés megkötése után a szakszervezetek közötti erőviszonyok változhatnak. Ha a szakszervezet az Mt. által meghatározott kollektív szerződéskötési feltétellel csak a kollektív szerződés megkötését követően rendelkezik

- a kollektív szerződés módosítását kezdeményezheti,
- a módosítással kapcsolatos tárgyaláson viszont csak tanácskozási joggal vehet részt.

A bírói gyakorlat szerint, ha a kollektív szerződésnek a munkáltatónál működő valamely szakszervezet is az alanya, a kollektív szerződés az egyetértése nélkül nem módosítható, illetőleg mondható fel érvényesen [BH2000. 321.]. A kollektív szerződés – az azt megkötő szakszervezetek egyetértése nélkül – nem módosítható. [EBH1999. 139.]

**Mth. 15. § (1) A kollektív szerződés – ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére – 2013. január 1. napján hatályát veszti. A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó.**

**(2) Az (1) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha az Mt. 276. § (2) bekezdése alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.**

A kollektív szerződés – ha a azt kötő szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére – 2013. január

1. napján hatályát veszti. A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó. Az átmeneti rendelkezésben említett új Mt. 276. § (2)–(3) bekezdése szerint a szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

- a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
- munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel az előbb említett feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák. Miután a szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó, nem „menti meg” a kollektív szerződést, ha az év közben történő taglétszám-növekedés alapján a szakszervezet az új Mt. alapján is rendelkezne kollektív szerződéskötési képességgel.

A kollektív szerződés hatályvesztését elkerülendő, egy kivételt tartalmaz a törvény: a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén e rendelkezést akkor kell alkalmazni, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére. Miután a szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó, némileg aggályos módon nem érinti az átmeneti szabályt, ha éppen a hatályvesztés 2013. január 1. napjára a kollektív szerződéskötéshez szükséges mértékre gyarapodna a szakszervezet taglétszáma. [Mth. 15. §]

#### **277. § (1) A kollektív szerződés szabályozhatja**

*a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. (KSZ 0)*

**(2) Kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet. (KSZ 0)**

#### **(3) Kollektív szerződés**

*a) a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá*

*b) a 271–272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja. (KSZ 0)*

**(4) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. (KSZ 0)**

**(5) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. (KSZ 0)**

#### **114.2. Mit és hogyan szabályozhat a kollektív szerződés?**

A 277. § (1) bekezdése alapján a kollektív szerződés továbbra is két részből, úgymint a kötetmi és a normatív részből áll. Az előbbi a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatát tartalmazza, azaz a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet, valamint a szakszervezet, illetve a szakszervezetek közötti kapcsolatot, így hatálya nem terjed ki a munkavállalóra. A normatív rész a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozza. A 277. § (2)–(3) bekezdése alapján a kollektív szerződéskötő felek megállapodása – törvény kizáró rendelkezése hiányában – az Mt.-től eltérhet. Az Mt. ennek megfelelően a munkaviszonyt szabályozó minden fejezet végén meghatározza az eltérés lehetőségét, illetve ennek kizárását (*lásd erről részletesen az Előszóban és a Mt. 13. §-hoz írtakat!*). A 277. § (4) bekezdése alapján, ha egy munkáltatóra több kollektív hatálya terjed ki, a különös, illetve a

szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el, illetve a kedvezőbb tartalommal rendelkező kollektív szerződés alkalmazandó.

A bírói gyakorlat szerint a kollektívszerződés-kötési szabadságból következik, hogy az Mt. nem tiltja meg ágazati (alágazati) kollektív szerződés hatályossága esetén sem a munkáltatónál kollektív szerződés megkötését, amennyiben – ennek eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg [BH1993. 585.]. A kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabály, meghatározott körben jogokat és kötelezettségeket keletkeztet mind a munkáltatóra, mind a munkavállalókra, ezért nem lehetséges azt a megkötő felek olyan fenntartása alapján értelmezni, amely a szerződésből egyébként világosan nem tűnik ki [BH1998. 451.]. Ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet titkára írásbeli nyilatkozatában tudomásul vette, hogy a munkáltató a kollektív szerződés rendelkezésétől eltérően az addig biztosított szociális juttatást a jövőben szünetelteti, a felek egybehangzó nyilatkozatával létrejött megállapodás a kollektív szerződés módosításának minősül. [EBH2006. 1436.]

### **278. § A kollektív szerződést írásba kell foglalni. (KSZ 0)**

A 278. § szerint a kollektív szerződés – jelentősége és funkciója, valamint joghatása miatt – csak írásban érvényes. Amint egy ítélet is megállapítja: a munkáltató nem hivatkozhat a kollektív szerződés jellegű megállapodással szemben a szakszervezettel szóban kötött olyan meg egyezésre, amely ellentétes a kihirdetett és írásban kötött megállapodással. [BH2000. 265.]

## **115. A kollektív szerződés hatálya**

**279. § (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely**

**a) a kollektív szerződést kötötte, vagy**

**b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagja. (KSZ 0)**

**(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezésének hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. (KSZ 0)**

**(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. (KSZ 0)**

**(4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra a 195. § (2) bekezdése szerinti munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.**

**(4) (5) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. (KSZ 0)**

### ***115.1. Kire és mire terjed ki a kollektív szerződés hatálya?***

A kollektív szerződés személyi hatály kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte. A 279. § (1) bekezdés b) pontja azt rögzíti, hogy a munkáltatói érdekképviseleti szerv által kötött kollektív szerződés hatálya a szervezet tagjára terjed ki. A munkáltatói érdekképviseleti szervezet ugyanis tagjai felhatalmazása alapján, a tagok helyett és nevében köt kollektív szerződést valamely szakszervezettel, illetve szakszervezeti szövetséggel. Ebből következően a munkáltatói érdekképviseleti szövetség által kötött kollektív szerződés hatálya automatikusan kiterjed tagjára. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató kollektív szerződési kötöttségéből adódóan a kollektív szerződés hatálya kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra. A kollektív szerződésben felhatalmazást lehet adni arra, hogy bizonyos kérdéseket a munkáltató meghatározott részére kiterjedő hatállyal



szabályoznak. Azt, hogy az eltérő szabályok – az ún. függelék – megalkotására kik, mely érdekképviseleti szervek jogosultak, a kollektív szerződésben lehet megszabni [BH2002. 457.]. A kollektív szerződés szakterületi függeléke a kollektív szerződés része. Ezért a függelék a hatálya alá tartozó munkavállalókra a kollektív szerződés többi munkavállalóra vonatkozó szabályától eltérő, kedvezőtlenebb szabályt is előírhat [EBH2003. 891.]. A 279. § (2) bekezdése alapján a kollektív szerződés kötelmi része csak a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. A 279. § (3) bekezdése a kollektív szerződésnek a munkavállalókra vonatkozó hatályát rendezi. A 279. § (4) (5) bekezdése a kollektív szerződés időbeli hatályával összefüggésben úgy rendelkezik, hogy az kihirdetésével lép hatályba.

### **116. A kollektív szerződés megszűnése**

**280. § (1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.**

**(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. (KSZ 0)**

**(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.**

#### ***116.1. Mely jogcímenen szűnhet meg a kollektív szerződés?***

A 280. § szerint a kollektív szerződést három hónapos határidővel lehet felmondani. A kollektív szerződés rendeltetése, valamint stabilitása érdekében a felmondás joga a megkötéstől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. A határozott időre kötött kollektív szerződés megszűnik a határozott idő lejártával. Célszerű a kollektív szerződésben rendelkezni arról, hogy annak egyes rendelkezései is felmondhatók, így néhány „tarthatatlan” szabály miatt nem kell a teljes szerződésnek megszűnnie a viszonyok újbóli rendezéséhez.

**281. § (1) A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti. (KSZ 0)**

**(1) A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti. (KSZ 0)**

**(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviseleti szerv tekintetében veszti hatályát. (KSZ 0)**

**(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát. (KSZ 0)**

**(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)–(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére. (KSZ 0)**

**(5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha a 276. § (2) bekezdés alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére. (KSZ 0)**

A 281. § rendelkezik arról az esetről, ha a kollektív szerződő felek valamelyike jogutód nélkül megszűnik, ezen tényből következően a kollektív szerződés is hatályát veszti. A 281. § (2) bekezdés – amint az Indokolás megállapítja – arra helyezi a hangsúlyt, hogy a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnő munkáltató, illetve munkáltatói érdekképvise-

seleti szerv tekintetében veszti hatályát. Ez utóbbi esetben a munkáltatói érdekképviseleti szerv által kötött kollektív szerződés csak annak tagjai tekintetben veszti hatályát. Ezzel szemben – a 281. § (3) bekezdése szerint – a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

Az új Mt. Mth.-val történő kiegészítése arra irányul, hogy a törvény rendelkezék a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének elvesztéséről, illetve ennek joghatásáról. A 281. § új (4) bekezdése szerint a kollektív szerződés hatályát veszti akkor is, ha a szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)–(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére. Az idézett törvényhelyek alapján a szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

- a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
- b) munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a fentebb idézett feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák. A kollektív szerződés megszűnését az Mt. több szakszervezet által kötött kollektív szerződések esetében csak arra az esetre rögzíti, ha az alanyi oldalon egyetlen kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet sem marad. [281. § (5)]

### **117. A munkáltató személyében bekövetkező változás**

**282. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével – az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. (KSZ 0)**

**(1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. (KSZ 0)**

**(2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki. (KSZ 0)**

#### ***117.1. Melyek az átvevő munkáltató kötelezettségei?***

A 282. § (1) bekezdése alapján a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével (pl. munkaidőkeret) – az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

Az új Mt.-nek az Mth.-val megváltoztatott 282. § (1) bekezdése szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a

munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Amint az indokolás megállapítja: a módosítás a 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének maradéktalan átvételére törekszik. Az irányelv említett rendelkezése a kollektív szerződéses munkafeltételeknek a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében az átvevő általi fenntartását rendeli (általános szabály szerint az átadást-átvételt követő egyéves időtartamban). Az irányelv a kollektív szerződéses munkafeltételek körében nem alkalmaz kivételt, azaz azok fenntartását teljeskörűen írja elő.

A korábbi Mt. 40/A § (1) bekezdésében 1997 óta tartalmazta azt a rendelkezést, amely a fenntartandó kollektív szerződéses munkafeltételek köréből kivette a munkarendre, azaz a munkaidő beosztására vonatkozó szabályokat. Ennek gyakorlati indoka, hogy a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban szokásosnak minősíthető az a megoldás, amely szerint – alapvetően eltérően az Európai Unió tagállamainak gyakorlatától – a kollektív szerződések a munkarendről, a munkaidőnek egyes munkavállalói csoportokra, munkakörökre való beosztásáról rendelkeznek. E munkafeltételeknek a fenntartása, illetve e kötelesség előírása az átvevő számára nem indokolt, hiszen ez alapvetően ellenkezik az általa alkalmazott munkaidő-beosztással. Ez a hazai gyakorlatra támaszkodó megfontolás volt az indoka annak, hogy az új Mt. 282. § (1) bekezdése a másfél évtizede hatályos megoldást fenn kívánta tartani. A 282. § (1) bekezdésének az Mth.-val megállapított szövege a kivétel lehetőségét megszünteti. Ennek folyománya, hogy az átvevő a kollektív szerződés munkaidő-beosztásra vonatkozó rendelkezéseit is köteles lesz fenntartani minden olyan esetben, ha a munkáltató személyében bekövetkező változásra az új Mt. hatálybalépését követően kerül sor. Lényeges körülmény azonban, hogy ez a kötelezettség csak abban a tényállásban terheli az átvevőt, ha reá az átvétel időpontjában kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

A kivételes rendelkezést a 282. § (2) bekezdése állapítja meg. Nem kell az átvétel időpontját követő egy évig az átadó munkáltatóra hatályos kollektív szerződést fenntartani, ha

- a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy
- a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

### **118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás**

**283. § E fejezet rendelkezéseitől**

**a) a 279. § (4) bekezdésében,**

**b) a 280. § (1) és (3) bekezdésében**

**foglaltakat kivéve eltérni nem lehet.**

A kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések túlnyomó többsége eltérést nem engedő szabály. Így a 279. § (4) bekezdés valamint a 280. § (1) és (3) bekezdés kivételével valamennyi bekezdés végén a „KSZ 0” jelölés található.

**284. § Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó szabályokat.**

# Negyedik rész

## A munkaügyi vita

Ha jól emlékszem, Deák Ferenc írta, az igazság halogatása egyenlő az igazság megtagadásával. Szerencsés lenne perlekedési hajlandóságunkat a megegyezés javára visszafogni, vitáinkat bíróság mellőzésével rendezni. Mert ha a bíróság marad, több év is eltelhet, mire a jogunkhoz jutunk. Nem beszélve az igazságról...

### XXIII. fejezet

#### A munkajogi igény érvényesítése

**Mth. 16. § (1) A munkajogi igény érvényesítésére irányuló eljárásra az Mt. rendelkezései az irányadók.**

**(2) Az igény érvényesítésével kapcsolatos határidőre az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók.**

**285. § (1) A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.**

**(2) A munkáltató – az (1) bekezdéstől eltérően – a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) a)] háromszorosát meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.**

**(3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.**

**(4) A munkavállaló a 295. §-ban foglaltak alapján a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.**

*Munkaügyi jogvita helyett – kinek és mivel kapcsolatban lehetnek munkajogi igényei?*

Az új Mt. a korábbi szabályozás „munkaügyi jogvita” megnevezése helyett a munkajogi igény érvényesítése fogalmát használja. Az Indokolás szerint a munkaügyi jogvita kifejezés abból az időben maradt fenn, amikor a munkajogi igények érvényesítése speciális eljárási rendben – munkaügyi döntőbizottságok közbeiktatásával zajlott. Miután ilyen intézmények már nincsenek, indokolt a munkaügyi jogvita fogalmának kiiktatása is. A 285. § (1) bekezdése szerint

- a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az Mt.-ből,
- a szakszervezet, az üzemi tanács az Mt.-ből vagy kollektív szerződésből, illetve az üzemi megállapodásból

származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

Munkaügyi jogvita kezdeményezhető a munkáltató figyelmeztetésével kapcsolatban, ha a közalkalmazott (a munkavállaló) a kifogásolt magatartás tanúsítását tagadja, vagy a figyelmeztetést nem tartja jogszerűnek [BH2000. 424.]. Ha a munkáltató a korábban bírói ítélettel megállapított kártérítési járadékfizetési kötelezettségének összegét – a megváltozott körülményekre tekintettel – módosítani akarja, e tárgyban neki kell pert kezdeményeznie [BH1997. 307.]. A kölcsönszerződésen alapuló jogvita elbírálása a helyi bíróság hatáskörébe tartozik. Ha az elszámolás kapcsán az ellenérdekű fél munkabér-követelése tekintetében is jogvita keletkezik, azt a jogosult csak munkaügyi perben érvényesítheti. [BH1993. 531.]

A munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránti munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. Munkaügyi jogvitának minősül a munkáltató és a szakszervezet között keletkezett jogvita is, ezért annak elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik [BH1993. 205.]. Az országos szakszervezet az általa megkötött alágazati kollektív szerződésből származó igényt az Mt. alapján jogosult érvényesíteni, ezért perindítási jogosultsága (kereshetőségi joga) nem vitatható [EBH2010. 2162.]. A szakszervezet a törvényből, illetőleg kollektív szerződésből származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, igényét peres eljárásban érvényesítheti. A szakszervezeti jogszabályok gyakorlása szempontjából az alapszervezet bizonyított működése mellett nincs jelentősége, hogy az alapszerv létrejötte minden részletében megfelelt-e az alapszabályban foglaltaknak. [EBH2009. 2072.]

A 285. § (4) bekezdése szerint, ha külföldi munkáltató harmadik személlyel kötött megállapodás alapján a munkavállalót Magyarország területén foglalkoztatja (pl. munkaerő-kölcsönzés keretében), a munkavállaló a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.

### ***Fizetési felszólítás – avagy mikor kerülheti el a munkáltató a keresetindítást?***

A munkajogi igény általános szabályként a bíróság előtt érvényesíthető. Ettől eltérően, a 285. § (2) bekezdése a munkáltatónak lehetőséget biztosít, hogy a munkavállalóval szemben a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni, ebben megjelölve a követelés jogcímét (pl. tanulmányi szerződés megszegéséből, jogalap nélkül kifizetett munkabérből eredő tartozás, kártérítés), összegét, a felszólítás megalapozottságát alátámasztó körülményeket. Fontos a jogorvoslati kioktatás is, a bírói gyakorlat szerint, ha a munkáltató nem tájékoztatja a munkavállalót az őt érintő intézkedésében jogorvoslat kezdeményezésének lehetőségéről, a munkavállaló az általa sérelmezett intézkedés ellen hat hónapon belül nyújthatja be a keresetlevelét a munkaügyi bírósághoz [BH1995. 496.]. Ha a munkavállaló a fizetési felszólítást keresettel támadja meg, a per jogerős befejezéséig az nem hajtható végre, a keresetindításnak halasztó hatálya van.

### ***Mérlegelési jogkörben hozott munkáltatói döntés – mely esetben lehetséges az igényérvényesítés?***

A 285. § (3) bekezdése alapján a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben akkor lehet jogvitát kezdeményezni, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. A munkáltatók a mérlegelési jogkörbe tartozó döntések meghozatala során is kötelesek figyelembe venni az Mt. Bevezető rendelkezéseiben foglalt, a jogok gyakorlására és a kötelezettségek teljesítésére vonatkozó elveket (pl. rendel-

tetészerű joggyakorlás, az egyenlő bánásmód követelménye). A bírói gyakorlat szerint nem ütközik a rendeltetészerű joggyakorlás tilalmába a munkáltatónak az az eljárása, hogy az azonnali hatályú felmondás visszavonásáról a munkavállalóval egyezséget köt, ezt követően azonban az azonnali hatályú (rendkívüli) felmondás indokával tartalmilag megegyező okkal a munkaviszonyt rendes felmondással megszünteti. [BH1997. 609.]

**286. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.**

**(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év; ha a büntetethezesség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.**

**(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.**

**(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.**

### *Melyek az igényérvényesítésre vonatkozó elévülési szabályok?*

A 286. § (1) bekezdése alapján a munkajogi igény három év alatt évül el. Az elévülési idő leteltét követően az igény bíróság előtt nem érvényesíthető. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év; ha a büntetethezesség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el (pl. a munkavállaló lopást követ el munkáltatója sérelmére). Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni [Mt. 286. § (2)–(3)]. Az Mt. bizonyos munkajogi igények az elévülési időnél rövidebb, 5 vagy 30 napos keresetindítási határidőt állapít meg (lásd a 287–290. §-t).

A bírói gyakorlat szerint a felmondással kapcsolatos anyagi igényeknek az elévülési időn belül történő érvényesíthetőségét nem zárja ki, ha a munkavállaló egyébként nem kívánta a felmondást jogorvoslati úton megtámadni. [BH2001. 85.]

### *Mely polgári jogi szabályok alkalmazandók az elévülésre?*

A 286. § (4) bekezdése alapján az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le. Az Mt.-ben felhívott polgári jogi szabályok közül a Ptk. 325. § megállapítja: az elévült követelést bírósági úton érvényesíteni nem lehet. A 326. § szerint az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé vált. E § rendelkezik az elévülés nyugvásáról. Így ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított egy éven belül – a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél, illetőleg három hónapnál kevesebb van hátra.

A 327. § állapítja meg az elévülés megszakadásának szabályait. E szerint a követelés teljesítésére irányuló írásbeli felszólítás, a követelés bírósági úton való érvényesítése, továbbá megegyezéssel való módosítása – ideértve az egyezséget is –, végül a tartozásnak a kötelezett részéről való elismerése megszakítja az elévülést. Az elévülés megszakadása, illetőleg az elévülést megszakító eljárás jogerős befejezése után az elévülés újból megkezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

**287. § (1)** A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- a)* az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- b)* a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- c)* a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezmennyel,
- d)* a fizetési felszólítással, továbbá
- e)* a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

**(2)** A keresetlevelet az (1) bekezdésben meghatározott határidőn belül kell előterjeszteni

*a)* a 78. §-ban foglaltak szerinti, a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondással, valamint

*b)* a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

**(3)** A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

**(4)** A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.

**(5)** A keresetlevél benyújtásának – az (1) bekezdés *c)*–*d)* pontban foglaltakat kivéve – halasztó hatálya nincs.

*Mely esetben kell 30 napon belül előterjeszteni a keresetet?*

A 287. § (1) bekezdése alapján a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezmennyel,
- a fizetési felszólítással, továbbá
- a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal (a munkavállalóról a munkaviszony megszűnését követően kiadott munkáltatói értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítésével vagy módosításával)

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A 287. § (2) bekezdése szerint a keresetlevelet ugyancsak a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- a 78. §-ban foglaltak szerinti, a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondással, valamint
- a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

A 287. § (3) bekezdése alapján a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén (pl. jogellenes kényszer, fenyegetés alkalmazása, megfélemlítés) a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el. A bírói gyakorlat szerint a munkaviszony közös megegyezéssel megvalósult megszüntetésével összefüggésben a munkavállaló által tett olyan nyilatkozat, amely szerint nincs követelése a munkáltatóval szemben, a munkáltatót – a nyilatkozat határidőben történt megtámadása következtében – nem mentesíti az esetleges túlmunkával kapcsolatos elszámolási kötelezettsége alól. [BH2011. 146.]

#### ***Hogyan igazolható a határidő elmulasztása?***

A 287. § (4) bekezdése alapján a keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. A határidőt naptári napokban kell számolni. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető. A bírói gyakorlat szerint nem vonható az anyagi jogi határidő körébe a munkaügyi jogvitát a bíróság előtt megindító keresetlevél. A kereset benyújtása eljárási cselekménynek minősül, ezért, ha azt legkésőbb a határidő utolsó napján ajánlott küldeményként postára adták, a határidő elmulasztásának következményei nem alkalmazhatók [BH1999. 139.]. Az Mt.-ben megállapított keresetindítási határidő olyan eljárásjogi határidő, amelynek elmulasztását nem lehet megállapítani, ha a keresetlevelet a határidő utolsó napján postára adták. [EBH1999. 58.]

#### ***Mely esetben van halasztó hatálya a keresetnek?***

A 287. § (5) bekezdése szerint a keresetlevél benyújtásának csak

- a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény, vagy
- a fizetési felszólítás

vonatkozásában van halasztó hatálya.

**288. § A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.**

#### ***Érinti-e a békéltetés a keresetindítási határidőt?***

A 288. § szerint a 30 napos keresetindítási határidőt nem érinti, ha a felek – a hatékony jogvita-feloldás reményében – kollektív szerződés vagy a felek megállapodása alapján békéltetést vesznek igénybe. Így a békéltetési eljárás ténye, vagy annak sikertelensége nem kimentési ok a keresetindítási határidő elmulasztásakor.

**289. § (1) A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.**

**(2) A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.**



***Mely esetben lehet öt napon belül bírósághoz fordulni?***

A 289. § szerint a munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatti igényérvényesítés különös eljárási szabályait állapítja meg. Ekkor a bíróság nemperes eljárásban, általában tárgyalás megtartása nélkül határoz.

**290. § A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.**

***Mely esetben térhet el a kollektív szerződés az igényérvényesítés általános, törvényi szabályaitól?***

A 290. § alapján

- a kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény (pl. enyhe gondatlansággal okozott kár esetén a munkavállaló 8 havi távolléti díja erejéig felelős),
- érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja (pl. a munkáltató bizonyos összeghatárig fizetési felszólítást alkalmazhat a munkavállalóval szemben).

## **XXIV. fejezet**

### **A kollektív munkaügyi vita**

**Mth. 16. § (3) A kollektív munkaügyi vita elbírálására a kezdeményezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.**

**291. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.**

**(2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.**

***Mely esetben van helye az egyeztetésnek? Melyek az eljárási szabályok?***

Az Indokolás szerint a kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés játszik nagyobb szerepet. A 291. § rendelkezik a jogvitának nem minősülő – munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a között fennálló – kollektív érdekviták feloldásáról. A szabályozás célja, hogy ezeket a konfliktusokat lehetőleg a felek maguk oldják meg, ad hoc, vagy állandó jellegű egyeztető bizottság megalakításával. E bizottságba az érintettek egyenlő számban delegálnak tagokat, a bizottság elnöke, a mindkét fél által elfogadott független személy.

**292. § (1) Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.**

**(2) A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.**

A 292. § az egyeztetés jellegének megfelelően rendelkezik az eljárás lefolytatásáról. Az egyeztető bizottság nem dönt az adott vitás kérdésben, hanem megkísérli a felek álláspontját közelíteni, kompromisszumon alapuló eredményt elérni. Az Mt. értelmében az eljárással kapcsolatban felmerült költségek a munkáltatót terhelik.

**293. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.**

**(2) A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.**

**(3) A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.**

*Mely esetben lehetséges és mikor kötelező a döntőbíráskodás igénybevétele?*

A döntőbíráskodást két esetét különbözteti meg az Mt.: az önkéntes és a kötelező döntőbíráskodást. Az első esetben az egyeztető bizottság valójában döntőbizottság, amely az adott ügyben döntést hoz. Ebben kiemelkedő szerepe van a független elnöknek, mert szavazategyenlőség esetén az ő álláspontja, illetve szavazata dönt.

A 293. § (2) bekezdés szerinti kötelező döntőbírói eljárás alól a felek nem vonhatják ki magukat. Az Mt.

- az üzemi tanács választásával és működésével, és
- a munkáltató és az üzemi tanács jóléti célú pénzeszközökről szóló közös döntésével

kapcsolatos vita esetén írja elő a kötelező döntőbíráskodást.

A gyakorlati tapasztalatokra tekintettel az Mt. úgy rendelkezik, hogy az elnök személye – a felek egyetértése hiányában – a jelöltek között sorsolással dől el. A 293. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezés szerint a bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

# Ötödik rész

## Záró rendelkezések

Lassan a törvény végéhez érünk. Zsibonghat a fej, a gyakorlat alakítja majd tudássá az ismeretet.

294. § (1) E törvény alkalmazásában

*a) fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,*

*b) hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs,*

*c) gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,*

*d) kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is,*

*e) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője,*

*f) munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység el látására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,*

*g) nyugdíjas munkavállaló:*

*ga) aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),*

*gb) aki az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy*

*gc) aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi, munkaképtelenségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, vagy rokkantsági ellátásban részesül,*

*g) nyugdíjas munkavállaló, aki*

*ga) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),*

*gb) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,*

*gc) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,*

*gd) Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,*

*ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,*

*gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy*

*gg) rokkantsági ellátásban részesül,*

*h) szülő:*

*ha) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együtt élő házastárs,*

*hb) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,*

*hc) a gyám,*

*hd) a nevelőszülő és a helyettes szülő,*

*i) gyermekét egyedül nevelő munkavállaló: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa.*

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés *g)* pont *gb)* vagy *gc)* alpontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

**295. § (1) Ha külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén foglalkoztatja, a munkaviszonyra**

**Ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a (4) bekezdésben foglalt kivétellel a munkaviszonyra**

*a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,*

*b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,*

*c) a legalacsonyabb munkabér összege,*

*d) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214–222. §-ban meghatározott feltételei,*

*e) a munkavédelmi feltételek,*

*f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá*

*g) az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket is.*

**(2) Az (1) bekezdést alkalmazni kell abban az esetben is, ha a foglalkoztatásra a külföldi munkáltató vagy olyan munkáltató magyarországi telephelyén kerül sor, amely azonos cégcsoportba tartozik a külföldi munkáltatóval.**

**(2) (3) Az (1) bekezdés *c)* pontjának alkalmazásában a legalacsonyabb munkabér fogalmán a 136–153. §-okban meghatározott díjazást kell érteni. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba teljesítendő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját.**

**(3) (4) Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra – az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében – az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.**

**(4) (5) Az (1)–(4) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.**

### ***Melyek a külföldi jog hatálya alá tartozókra vonatkozó különös szabályok?***

A 295. § (1)–(2) bekezdése tartalmazza a magyar munkajog szerinti munkafeltételeknek az Indokolás szerinti ún. „kemény magját”, amelyet a külföldi munkáltatónak a magyarországi foglalkoztatás során – függetlenül a felek közötti jogviszonyban alkalmazandó külföldi jortól – be kell tartania. Az Mt. célja alapvetően a hazai munkaerő-piac védelme azzal, hogy a hazai foglalkoztatási feltételeknél rosszabb kondíciók alkalmazását kizárja. A minimális munkafeltételek („kemény mag”) kollektív szerződéses szintje a 295. § (3) (4) bekezdésében felsorolt tevékenységek körében biztosítandó. A magyar munkafeltételek alkalmazásának kötelezettsége nyilvánvalóan csak abban az esetben tölti be munkaerő-piac védelmi rendeltetését, ha nem ad lehetőséget a hazainál a munkavállalóra kedvezőtlenebb feltételek alkalmazására, ugyanakkor nem tiltja el a munkavállalóra kedvezőbbek alkalmazását. Ezt fejezi ki a 295. § (4) (5) bekezdésének szabálya.

**296. § (1) A 295. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.**

(2) A szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés *b)–c)* pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot, kivéve, ha a 295. § (3) (4) bekezdésében meghatározott tevékenység végzésére kerül sor.

### ***Mely esetben nem kell alkalmazni a „kemény magba” tartozó szabályokat?***

A 296. § azon szűk körű kivételek lehetőségét tartalmazza, amely arra irányul, hogy a Magyarországon foglalkoztatott külföldi jog hatálya alatt munkát végző tekintetében mégse kelljen alkalmazni a magyar munkajog szerinti munkafeltételeket.

**297. § A szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követeléseier.**

### ***Milyen tartalmú tájékoztatási kötelezettség terheli a külföldi szolgáltatás igénybe vevőjét?***

A 297. § a szolgáltatás nyújtásával kapcsolatban állapítja meg a belföldi vállalkozás kötelezettségét, melynek keretében tájékoztatnia kell a külföldi munkáltatót a 295. § szerinti munkafeltételekről. Az Indokolás szerint az irányadó munkafeltételek betartásához ugyanakkor a munkaerőpiac védelmére és a tisztességes munkafeltételek biztosítására irányuló nyomós közérdek fűződik. Erre figyelemmel – más országok megoldásához hasonlóan – a szolgáltatás jogosultjának készfizető kezesi felelősségét állapítja meg az Mt.

**298. § (1) E törvény 2012. július 1. napján lép hatályba.**

**(2) Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik.**

**(3) Törvény – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – e törvény rendelkezéseitől eltérhet.**

**298. § (1) E törvény – a (2) bekezdés szerinti kivétellel – 2012. július 1. napján lép hatályba.**

- (2) E törvény
- a) 53. §-a,
- b) 115–131. §-a,
- c) 133. §-a,
- d) 148–152. §-a

2013. január 1. napján lép hatályba.

(3) Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik, amellyel összhangban kell e törvény rendelkezéseit alkalmazni.

(4) Törvény – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – e törvény rendelkezéseitől eltérhet.

(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzötték részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.

(6) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy a törvény alapján rendeletben részletesen szabályozza a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott tartós külszolgálatot teljesítő munkavállalók külföldi munkavégzésének sajátos szabályait, valamint alapellátmányának, illetve a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ideiglenes külföldi kiküldetésen lévő munkavállalók napidíjának összegét és azok kifizetésének szabályait.

(7) E törvény más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése: Mt.

Az újjétől lesznek hatályosak a szabadságra, a fizetés nélküli és a betegszabadságra, valamint a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok (az önkéntes tartalékos katonai szolgálathoz kapcsolódó fizetés nélküli szabadság kivételével) [új Mt. 115–131. § és 133. §, 148–152. §] és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás [új Mt. 53. §] szigorodó időbeli feltételeit rögzítő rendelkezések is. 2012. december 31-ig az érintett jogintézmények vonatkozásában a „régí” Mt. szabályai alkalmazandók.

**299. § E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:**

a) a Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről,

b) a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről,

c) a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében),

d) a Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről,

e) a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről,

f) az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről,

g) a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról,

h) a Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,

i) a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról,

j) a Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,

k) az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról,

l) az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól,

m) az Európai Parlament és Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól.

Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2012

A kiadásért felel a kiadó igazgatója

Felelős szerkesztő: Kövesdi Edit

Nyomdai munkák: Prime Rate Kft.

Felelős vezető: Tomcsányi Péter

ISBN 978-615-5085-03-1

ISSN 2061-4780