

Dr. Schnider Marianna

A Munka törvénykönyve

2013. január 1-től

A Munka törvénykönyve - 2013. január 1-től

Szakszervezeti kiskönyvtár XXXII.

Készült a Versenyszféra és a Kormány
Állandó Konzultációs Fóruma támogatásával

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.

Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405

Elektronikus levél: info@liganet.hu

Honlap: <http://www.liganet.hu>

Felelős kiadó: Gaskó István

Szerkesztette: Fiedler Péter

Budapest, 2012. december

ELSŐ RÉSZ – ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	6
I. Bevezető rendelkezések.....	6
A törvény célja	6
A törvény hatálya	7
Értelmezési alapelvek	7
Általános magatartási követelmények	8
A személyhez fűződő jogok védelme	11
Az egyenlő bánásmód követelménye	13
A munkaviszonyra vonatkozó szabály	13
II. A jognyilatkozatok.....	14
A megállapodás	14
Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat	14
A kötelezettségvállalás	15
A munkáltatói szabályzat.....	16
A tájékoztatás	16
A feltétel.....	16
III. A jognyilatkozatok megtételének módja	17
A képviselő.....	17
Az alaki kötöttség	18
A jognyilatkozat közlése.....	19
A határidő és az időtartam számítása.....	20
IV. Az érvénytelenség	21
Semmisség	21
A megtámadhatóság	22
Az érvénytelenség jogkövetkezménye	23
A polgári jogi szabályok alkalmazása	24
MÁSODIK RÉSZ – A MUNKAVISZONY.....	24
V. A munkaviszony alanyai.....	24
VI. A munkáltató személyében bekövetkező változás	24
Eltérő megállapodás	27
VII. A munkaviszony létesítésének szabályai.....	27
A munkaszerződés.....	27
A munkaszerződés tartalma	28
A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége.....	29
A munkaviszony kezdete	30
VIII. A munkaszerződés teljesítése.....	30
Alapvető kötelezettségek	30
A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.....	33
Az utasítás teljesítésének megtagadása.....	34
Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól	35
Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért	36
IX. A munkaszerződés módosítása	37
X. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése.....	38
A munkaviszony megszűnése	38
A munkaviszony megszüntetése	39
A felmondás	39
A felmondási idő	42
A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok.....	43
Végkielégítés.....	45
Azonnali hatályú felmondás.....	46

Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén	46
A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye	47
XI. A munka- és pihenőidő	48
Fogalmak	49
A napi munkaidő	50
A munkaidőkeret	51
Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén	52
A munkaidő-beosztás szabályai	53
A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása	55
A munkaközi szünet	56
A napi pihenőidő	56
A heti pihenőnap	57
A heti pihenőidő	57
A rendkívüli munkaidő	57
Ügyelet és készenlét	59
Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések	59
A szabadság	60
A szabadság kiadása	62
Betegszabadság	63
Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság	63
A munka- és pihenőidő nyilvántartása	64
Eltérő rendelkezések	65
XII. A munka díjazása	65
Az alapbér	66
A bérpótlék	67
Díjazás munkavégzés hiányában	69
A távolléti díj számítása	70
A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum	72
A munkabér védelme	72
XIII. A munkáltató kártérítési felelőssége	74
Felelősség az okozott kárért	74
A kártérítés mértéke és módja	76
A polgári jogi szabályok alkalmazása	77
XIV. A munkavállaló kártérítési felelőssége	77
Felelősség a vétkesen okozott kárért	78
A megőrzési felelősség	78
Több munkavállaló együttes felelőssége	79
Felelősség a leltárhiányért	79
A munkavállalói biztosíték	80
A kártérítés mérséklése	81
XV. A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok	81
A határozott idejű munkaviszony	82
Munkavégzés behívás alapján	83
A munkakör megosztása	83
Több munkáltató által létesített munkaviszony	83
A távmunkavégzés	84
A bedolgozói munkaviszony	85
Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	85
A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony	86
A vezető állású munkavállaló	87

A cselekvőképtelen munkavállaló	88
XVI. A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai	88
A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony	89
A kölcsönzésre irányuló munkaviszony	89
Az egyenlő bánásmód követelménye	90
A munkaviszony megszüntetése	91
A kártérítési felelősség.....	91
Eltérő megállapodás	91
XVII. Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai	91
XVIII. A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások.....	92
A versenytilalmi megállapodás	92
A tanulmányi szerződés	93
HARMADIK RÉSZ – A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK	94
XIX. Általános rendelkezések.....	94
XX. Az üzemi tanács	95
Általános szabályok.....	95
Az üzemi tanács választása.....	96
A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács	98
Az üzemi tanács megszűnése	99
Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése	99
A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás.....	100
Az üzemi tanács működése	100
Az üzemi tanács feladata és jogköre.....	101
Az üzemi megállapodás.....	103
Az üzemi megbízott.....	104
XXI. A szakszervezet	104
XXII. A kollektív szerződés	109
A kollektív szerződés megkötése és tartalma.....	109
A kollektív szerződés hatálya.....	110
A kollektív szerződés megszűnése	110
A munkáltató személyében bekövetkező változás	111
Eltérő megállapodás	111
NEGYEDIK RÉSZ – A MUNKAÜGYI VITA.....	111
XXIII. A munkajogi igény érvényesítése	111
XXIV. A kollektív munkaügyi vita.....	113
ÖTÖDIK RÉSZ – ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	114

A 2012-es év első kihirdetett törvénye az új Munka törvénykönyve volt. A LIGA Szakszervezetek még a törvény hatályba lépését megelőzően, 2012 júniusában megjelentette a Szakszervezeti Kiskönyvtár XXXI. kötetét „A Munka Törvénykönyve 2012” címmel. Az új Mt. azonban már hatályba lépését megelőzően is számos ponton módosult.

Újabb kiadványunk a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 2013. január 1-jén hatályos szabályait tartalmazza, kitekintéssel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (továbbiakban: Mth.) egyes rendelkezéseire is.

Az Mth. a Munka törvénykönyve és más jogszabályok módosítása mellett tartalmazza azokat az átmeneti szabályokat is, amelyek meghatározzák, hogy az új Mt. alkalmazására történő átállás során egyes kérdésekre az új vagy a régi törvénykönyv szabályait kell-e alkalmazni.

Ugyancsak itt kapunk választ arra a kérdésre, vajon alkalmazni kell-e az új törvényt a fennálló munkaviszonyokra: az Mth. szerint az új Mt.-t – az átmeneti törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. 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. előírja azt is, hogy ahol törvény – szerkezeti egység, valamint a törvény kihirdetése évének megjelölése nélkül – a munka törvénykönyvét, a Munka Törvénykönyvét vagy a munka törvénykönyvéről szóló törvényt említi, azon 2012. december 31-ig a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt is érteni kell.

ELSŐ RÉSZ – ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. Bevezető rendelkezések

A törvény I. fejezete tartalmazza a bevezető rendelkezéseket. Ezek közé tartozik a törvény célja, hatálya, az értelmezési alapelvek, az általános magatartási követelmények, a személyhez fűződő jogok védelme, az egyenlő bánásmód követelménye és a munkaviszonyra vonatkozó szabály fogalma.

A törvény célja

A törvény 1. §-a határozza meg a jogalkotó célját, amely alapjaiban meghatározza a munkajogi szabályozást. A **törvény általános célja** a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályainak megállapítása, a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

A **tisztességes foglalkoztatás** a másik fél érdekeinek figyelembevételével, amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie. A vállalkozás és a munkavállalás

szabadsága alapjog, amelyet az Alaptörvény rögzít. A másik cél eredetileg a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeinek szem előtt tartása, összehangolása lett volna, a törvénytervezet benyújtását követően azonban ez kibővült, elismerve azt, hogy a munkavállalónak is lehetnek/vannak gazdasági, míg a munkáltatónak szociális érdekei.

A törvény hatálya

A törvény **személyi hatályát** rögzíti a 2. §. Eszerint a törvény hatálya kiterjed

- a munkáltatóra,
- a munkavállalóra,
- a munkáltatói érdek-képviselési szervezetre,
- az üzemi tanácsra, valamint
- a szakszervezetre.

Ahogy később kifejtjük, **munkáltató** az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat, **munkavállaló** az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. A **munkáltatói érdek-képviselési szervezet** fogalmát nem határozza meg a törvény, azonban kimondja, hogy a munkáltatók jogosultak érdek-képviselési szervezetet alakítani vagy ilyenbe belépni. Az **üzemi tanács** alatt az üzemi megbízottat, a központi, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot is érteni kell. Végül **szakszervezet** a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

A törvény munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezete kiterjed a **kölcsönvevőre**, míg az iskolaszövetkezet és a tagja közt létrejött munkaviszony különös szabályait az **iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás jogosultjára** is alkalmazni kell.

A törvény fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a **tízennyolcadik életévét be nem töltött személy** foglalkoztatására, akkor is, ha a foglalkoztatásra nem munkaviszony, hanem egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony, például megbízás keretében kerül sor.

A felsoroltakon kívül még **más személyekre** is kiterjedhet a törvény, így például a munkavállaló képviselőjére, a munkavállaló eltartott hozzátartozójára, a köztulajdonban álló munkáltató felett tulajdonosi jogokat gyakorló személyre, a gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselőjére stb.

A 3. § szabályozza a törvény **területi hatályát**. A törvény rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni, ami azt jelenti, hogy a külföldi elemet is tartalmazó szerződésre főszabály szerint a felek által választott jog az irányadó, ennek hiányában akkor kell az Mt.-t alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános rendelkezéseket, valamint az üzemi tanácsra vonatkozó fejezetet alkalmazni kell akkor is, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van.

Értelmezési alapelvek

A törvény két értelmezési alapelvet határoz meg.

Elsőként kimondja, hogy **a törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.** E szabály azt fejezi ki, hogy a törvény elsősorban a magyar állam jogrendjébe épül be, és a magyar jogrendben kialakult értelmezési alapelvek irányadók, az Európai Unió tagjaként azonban a közösségi jogot is figyelembe kell venni az értelmezés során.

A másik alapelv szerint **a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.** Jogról való lemondásnak minősül, ha a jogalany az őt kétségtől megillető jogosultságáról kifejezetten lemond. Ezzel kapcsolatban a bírói gyakorlat azt is megkívánja, hogy a lemondás kifejezett, határozott legyen. A joglemondó nyilatkozattal összefüggően két további szűkítő rendelkezést tartalmaz a törvény. Egyrészt a személyhez fűződő jogáról a munkavállaló általános jelleggel előre nem mondhat le. Másrészt a munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.

Jogszerűen lemondhat a munkavállaló például a munkába járás költségtérítéséről (főképp, ha a munkabér a felmerülő költségekre tekintettel lett megállapítva), de ezt a nyilatkozatot nem lehet úgy értelmezni, hogy az egyéb, a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban indokoltan felmerült költségeket ne kellene a munkáltatónak megtérítenie.

A személyhez fűződő jogról csak előre, általános jelleggel nem lehet lemondani, az egyes jogokról való lemondás jogszerű lehet. Például a munkavállaló hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkáltató munkavégzés közben fényképet készítsen róla, és azt a weboldalán közzétegye, de a kiterjesztő értelmezés tilalma miatt a munkáltató nem tekintheti úgy, hogy a munkavállaló egyben hozzájárult volna a fotó kereskedelmi célú felhasználásához is.

Általános magatartási követelmények

A törvény az alábbi általános magatartási követelményeket sorolja fel:

- általános elvárhatóság
- jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, együttműködési kötelezettség
- méltányos mérlegelés követelménye
- tájékoztatási kötelezettség
- rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye
- munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

Az általános magatartási követelmények megsértése akkor is jogszerűtlenné tesz egy adott magatartást, ha az egyébként nem ütközik az Mt. egyik konkrét rendelkezésébe sem.

1. Általános elvárhatóság

A törvény a polgári jogból ismert elvárhatósági mércét alkalmazza: **a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.** E magatartási követelmény mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra vonatkozik. A törvény ezt egyes rendelkezéseknél konkretizálja is, például rögzíti a munkaviszony fő kötelezettségeinél, hogy a munkavállaló munkáját személyesen, *az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal*, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint köteles végezni.

A megfogalmazás ellenére valójában szubjektív fogalomról van szó. Nyilvánvalóan más-más mérce érvényesül például egy vezető állású munkavállalóval és egy frissen végzett gyakornokkal szemben; egy nagyvállalat és egy néhány főt foglalkoztató munkáltató

esetében; vagy akár adott munkáltatón belül is, például munkavédelmi szempontból az egészségkárosító kockázatot jelentő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók irányába magasabb a munkáltatóval szembeni elvárás.

Az adott helyzet megítélése is szubjektív kategória, magasabb például a munkavállalóval szembeni mérce, ha egy káresemény bekövetkezésének megakadályozásánál elvárható magatartásról van szó; adott helyzetben elvárható lehet, hogy a munkavállaló a munkavégzéshez elengedhetetlenül szükséges eszközt maga szerezze be stb.

2. Jóhiszeműség és tisztesség, együttműködési kötelezettség

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.

Az indokolás szerint a jóhiszeműség és tisztesség elve azt jelenti, hogy a jog gyakorlása, illetve a kötelezettség teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél érdekére. A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint megsértette például a jóhiszeműség és tisztesség követelményét az a munkavállaló, aki a rendes felmondást megelőző meghallgatáson keresőképtelenségét szándékosan eltagadta, és csak a perben hivatkozott a felmondási tilalomra – emiatt a bíróság azt is kimondta, hogy a munkavállaló igényérvényesítése nem jogszerű.

Az együttműködési kötelezettség is megjelent már a régi Mt.-ben, ebből vezette le a bírói gyakorlat például azt, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt abban az esetben illeti meg a védelem, ha a szakszervezet – együttműködési kötelezettségéből fakadóan – előzetesen tájékoztatta a munkáltatót a védett tisztségviselők személyéről.

3. 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.

Ez a magatartási követelmény – alapelvi szinten legalábbis – új a Munka törvénykönyvében. A munkaviszony egyik fő ismérve, hogy a munkáltató egyoldalúan határozza meg, hogyan kell a munkavállalónak teljesítenie a szerződésben foglaltakat, mikor, milyen konkrét feladatot kell ellátnia. A munkáltató döntései okozhatnak sérelmet a munkavállalónak (például a rendkívüli munka elrendelése miatt kevesebb szabadideje lesz, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás miatt hosszabb időt kell munkába járással töltenie stb.), azonban a sérelem nem lehet aránytalan, azaz vizsgálni kell, hogy a munkáltatónak okoz-e nagyobb sérelmet az intézkedés elmaradása vagy a munkavállalónak a munkáltatói döntésnek való megfelelés.

A régi törvény az egyes rendelkezéseknél utalt a másik fél érdekeinek figyelembe vételére, így például a rendkívüli munka elrendelése, az átirányítás, a szabadság kiadása körében. Az új Mt. ezeket elhagyja (néhány kivételtől eltekintve, különösen a munkaviszony megszüntetésének szabályozásánál), azonban az általános magatartási követelményből fakadóan továbbra is érvényesülni fog a szabály. Sőt, a méltányos mérlegelés követelményének megsértésére alapozva az eddiginél szélesebb körben támadhatja meg a munkavállaló a munkáltatói döntéseket, arra hivatkozva, hogy az számára aránytalan sérelmet okoz. Amennyiben a munkáltató a méltányos mérlegelés követelményét megsérti, a

munkavállaló az adott utasítás teljesítését – tekintettel arra, hogy végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközne – megtagadhatja.

4. Tájékoztatási kötelezettség

A törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást **minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.**

A „törvény hatálya alá tartozók” fogalma nem csak a munkáltatót és a munkavállalót jelöli, hanem a szakszervezetet, az üzemi tanácsot, a kölcsönvevőt stb. Az itt megfogalmazott általános tájékoztatási kötelezettséget az egyes rendelkezések konkretizálhatják, ilyen például a várandós nő tájékoztatási kötelezettsége a felmondási tilalom érvényesüléséhez, a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a munkaszerződés megkötését követően, az üzemi tanács felé fennálló munkáltatói tájékoztatási kötelezettség stb.

5. Rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma

Az Mt. alkalmazásában **rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.**

Rendeltetésellenes joggyakorlás esetében nem állapítható meg valamely konkrét jogszabályi rendelkezés megsértése, a jog gyakorlása azonban mégsem felel meg a jogszabály rendeltetésének és a másik félnek sérelmet okoz vagy okozhat. Ilyen lehet például, ha a felsőbb szakszervezeti szerv annak ellenére tagadja meg a tisztségviselővel szembeni intézkedéshez az előzetes egyetértést, hogy az intézkedés nem diszkriminatív és a szakszervezet működését sem nehezíti el; rendeltetésellenes, ha a munkáltató azért kezdeményezi a határozatlan idejű munkaviszony módosítását határozott idejűvé, hogy mentesüljön a végkielégítés megfizetése alól; rendeltetésellenes a határozott időre szóló kikötésnek munkáltatói törvényes érdek nélküli többszöri meghosszabbítása rövid időn belül stb.

A régi törvénytől eltérően az új Mt. kifejezetten nem rendelkezik arról, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kellene. Az általános szabályok szerint azonban természetesen helye van jogorvoslatnak (tipikusan ilyen a jognyilatkozat pótlása iránti per a szakszervezettel szemben, de a munkaviszony megszüntetésének megtámadásánál is gyakori hivatkozási alap a rendeltetésellenes joggyakorlás).

6. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek, jó hírnevének védelme

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – **nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.** A munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetheti például a konkurens cégnél történő munkavégzés, de adott esetben önmagában a munkaidőn kívüli munkavégzés is. Ahogy a megfogalmazásból látszik, e magatartási követelmény megszegése akkor is megvalósul, ha a munkavállaló magatartása miatt nem éri sérelem a munkáltatót, már önmagában a veszélyeztetés is elegendő a jogsértéshez.

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**. A veszélyeztetés elkerülése érdekében a munkáltató korlátozhatja a munkavállaló magatartását is, azonban feltételként szabja a törvény, hogy a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos legyen. A korlátozásról a munkavállalót előzetesen, írásban tájékoztatni kell.

Az indokolás a munkavállaló magatartásának korlátozásánál a munkaviszony tartós, bizalmi jellegét hangsúlyozza. Fontos kiemelni, hogy a törvény hol húzza meg a munkaidőn kívüli magatartás korlátozásának határait. Az egyik figyelembe veendő körülmény a munkavállaló munkaköre, szervezetben elfoglalt helye: nyilvánvalóan magasabb az elvárhatósági mérce egy vezető beosztású munkavállaló esetében. A másik maga a munkavállalói magatartás: csak az a magatartás esik a tilalom alá, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A törvényt szöveg sajnos ezzel együtt is nehezen értelmezhető, a gyakorlatban számos problémát okozhat.

A munkaviszonnyal összefüggésben a törvény lehetővé teszi a munkavállaló **véleménynyilvánítási jogának korlátozását** is: a munkavállaló a véleménynyilvánítási jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. Ez egyben azt is jelenti, hogy a véleménynyilvánítási jog nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal, vagy ha összefügg is, nem sérti vagy veszélyezteteti súlyosan a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági vagy szervezeti érdekeit. Különbséget jelent a munkáltató munkaidőn kívüli magatartásának korlátozásához képest, hogy itt nincs jelentősége a munkavállaló munkakörének vagy a szervezetben elfoglalt helyének.

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 adataira vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

A személyhez fűződő jogok védelme

Az Mt. hatálya alá tartozók (így a munkáltató, a munkavállaló, a szakszervezet stb.) **személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani**. A személyhez fűződő jogok felsorolása nem lehet teljes, az Alaptörvény említi például az élethez való jogot, a jóhírnév védelmét, a gondolat, lelkiismeret és vallás szabadságát, a gyülekezési jogot, az egyesülési jogot, a véleménynyilvánítás szabadságát; a Polgári törvénykönyv (Ptk.) szerint a személyiségi jogok megsértését 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.

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. Ahogy láttuk az előző pontokban, a véleménynyilvánítás jogát korlátozza a másik fél jóhírnevének védelme, de korlátozhatja a

személyiségi jogokat a munkáltató utasításadási, ellenőrzési joga, amennyiben a munkaviszony rendeltetésével összefüggésben feltétlenül szükséges és arányos (például drog- vagy alkoholteszt alkalmazása veszélyes munkakörökben). A Ptk. szerint jogszerű lehet a személyhez fűződő jogok korlátozása akkor is, ha ahhoz a jogosult (a munkavállaló) hozzájárult.

A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le; a személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet. Az értelmezési alapelv irányadó itt is: a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot kiterjesztően értelmezni nem lehet.

A munkaviszony teljesítése során a munkáltató kötelezheti a munkavállalót bizonyos **nyilatkozatok megtételére vagy adatok szolgáltatására**. Ennek feltétele, hogy nem sértheti a munkavállaló személyhez fűződő jogát, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges kell, hogy legyen. Így például meg kell adni a személyi adatokat, kérheti a munkáltató a végzettség, képzettség megszerzését igazoló okirat bemutatását stb. Szorosan ide tartozik az alkalmassági vizsgálatra való kötelezés kérdése: a törvény szerint 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.

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 közölhet.

A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Így kell eljárni például, ha a bérszámfejtést a munkáltató külső céggel végezteti.

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

A korábbi szabályozással ellentétben a törvény rendezi a **munkavállaló ellenőrzésére** vonatkozó szabályokat is. 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.

Gyakori probléma a munkahelyek bekamerázása – ez jogszerű lehet, ha például a munkavállalók testi épségének megőrzését, a káresetek megelőzését szolgálja, jogellenes viszont, ha a kamerákat például az öltözőben vagy a pihenőhelyiségben helyezik el. A magánélet ellenőrzésének tilalma munkaidőben és azon kívül is érvényes, például a munkaidőn kívül is használható cégautóban elhelyezett helyzet-meghatározó eszközzel nem követheti nyomon a munkáltató, merre járt a munkavállaló a pihenőidejében.

Ha a munkáltató a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszközöket alkalmaz, a munkavállalót az eszközök alkalmazásáról előzetesen tájékoztatnia kell.

Lényeges rendelkezést tartalmaz a fentiekkel kapcsolatban a törvény 264. §-a, amely előírja, hogy a munkáltatónak a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelésére és védelmére, valamint a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazására vonatkozó, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésének tervezetéről előzetesen ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét.

Az egyenlő bánásmód követelménye

A munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az **egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, jogellenes elkülönítés és megtorlás, amennyiben az a munkavállaló valamely védett tulajdonságával (neme, nemzetisége, életkora, fogyatékossága, anyasága, terhessége, érdekképviselőhez való tartozása stb.) függ össze.

Az egyenlő bánásmód követelményét már a munkaviszony létesítése során is meg kell tartani.

A törvény külön is kiemeli a **szakszervezeti tagok hátrányos megkülönböztetésének tilalmát.** A szakszervezetet szabályozó XXI. fejezet tartalmazza például, hogy a munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést; szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni; továbbá nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

A jogalkotó az egyenlő bánásmód követelményének megkülönböztetett szerepét a **munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek** szabályozásában is kifejezésre juttatta: a bíróság a munkavállaló kérelmére helyreállítja a munkaviszonyt, ha annak megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött.

Mivel a díjazást külön kiemeli a törvény, meghatározza azt is, mi minősül díjazásnak e szempontból. Eszerint az egyenlő bánásmód követelményének alkalmazása során **munkabérnek minősül** minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni.

A munkaviszonyra vonatkozó szabály

A fejezet végén található a **munkaviszonyra vonatkozó szabály** meghatározását. A régi Munka törvénykönyve szerint törvényt, törvény felhatalmazása alapján más jogszabályt, valamint a kollektív szerződést kellett a munkaviszonyra vonatkozó szabály fogalma alatt érteni. Az új Mt. ezt a felsorolást kibővíti: ahol a törvény munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, azon a **jogszabályt**, a **kollektív szerződést** és az **üzemi megállapodást**, valamint az **egyeztető bizottság kötelező határozatát** is érteni kell (utóbbiról részletesen a XXIV. fejezetben). A jogszabály alatt nem csak az Mt.-t kell érteni, hanem minden jogszabályt,

amely a munkaviszonyt valamiféleképpen érinti, így például a munkavédelmi törvényt, az szja-törvényt, de például egy sofőr esetében a KRESZ is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül.

II. A jognyilatkozatok

Az új törvényben a jognyilatkozatok (főként a felek megállapodásai, a kollektív szerződés, de az egyoldalú jognyilatkozatok is) különösen fontos szerepet kapnak. A törvény megalkotásának egyik célja éppen az volt, hogy erősítse a megállapodások szabályozó szerepét. A régi Mt.-ben számos olyan rendelkezést találhatunk, amelyekről a felek eltérhetnek, akár a munkavállaló hátrányára is. Ugyancsak sok olyan rendelkezést tartalmaz a törvény, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató egyoldalúan állapítson meg kötelezettségeket a munkavállaló számára. Ezekre figyelemmel is lényeges a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályozás ismerete.

A megállapodás

A törvény szerint megállapodás a **felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával** jön létre. Az egyik legtipikusabb megállapodás a munkaszerződés, amelyet a törvény külön is szabályoz. Nevesített megállapodás még a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés. A megállapodás tartalmát a felek határozzák meg, de természetesen a jogszabályok keretein belül. Egyes esetekben a törvény kötelezően írja elő a megállapodás létrejöttét (pl. a munkaszerződés kötelező módosításának esetei).

Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat

Az egyoldalú jognyilatkozatot a törvény a Ptk.-nak megfelelően szabályozza.

Elsőként arról rendelkezik, hogy az **egyoldalú jognyilatkozatból** csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. Ez a megfogalmazás az ún. joghatás kiváltására alkalmas jognyilatkozatokra utal. Például ilyen jognyilatkozat a felmondás: az Mt. rendelkezik arról, hogy akár a munkavállaló, akár a munkáltató egyoldalúan, felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt. A felmondás maga az egyoldalú jognyilatkozat, amely a másik féllel való közléssel hatályosul, azaz anélkül, hogy a másik fél elfogadná azt vagy beleegyezne, megszünteti a munkaviszonyt, tehát joghatást vált ki.

Ilyen egyoldalú jognyilatkozat az **elállási jog gyakorlása** is, amelyet a törvény külön nevesít. Szintén a Ptk.-val egyezően úgy szól a szabályozás, hogy ha valamely fél az elállás jogát gyakorolja, az a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Az elállási jog gyakorlásának feltétele, hogy azt munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása lehetővé tegye. Elállás esetén a feleknek egymással el kell számolniuk.

Az Mt. három esetben teszi lehetővé az elállási jog gyakorlását. Az egyik ilyen a **munkaszerződéstől való elállás**: a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közti időszakban bármely fél elállhat a munkaszerződéstől, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. Későbbi időpontban, azaz a munkaviszony kezdetét követően már nincs lehetőség a

munkaszerződéstől elállni, a munkaviszony megszüntetésére csak a törvényben meghatározott jogcímenek (pl. felmondás, azonnali hatályú felmondás stb.) van mód. A másik két eset a nevesített megállapodásokhoz kötődik. Így a **versenytilalmi megállapodástól** a munkavállaló jogosult elállni, ha munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szüntette meg a másik fél vétkes kötelezettségzegése vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartása miatt. A munkáltató a versenytilalmi megállapodástól elállni nem jogosult. A **tanulmányi szerződést** ezzel szemben csak a munkáltató szüntetheti meg elállással, a munkavállaló szerződésszegése esetén.

Az egyoldalú jognyilatkozat a **címzettel való közléssel válik hatályossá**, és csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. Ez alól csak akkor lehet kivételt tenni, ha az Mt. kifejezetten megengedi. Ilyen rendelkezés található például a 16. § (2) bek.-ben, amely megengedi, hogy a munkáltató az egyoldalú kötelezettségvállalását módosítsa vagy felmondja. A munkaviszonyt megszüntető felmondás ezzel szemben csak akkor vonható vissza, ha ahhoz a másik fél kifejezetten hozzájárul.

A törvény szabályozza a megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő **nyilatkozatokat** is. Idetartozik például a munkaviszony során adott tájékoztatás, információk vagy utasítások adása. A jognyilatkozat és a nyilatkozat elválasztása nehézséget okozhat, mivel a munkajogviszonyban kevés olyan egyoldalú nyilatkozat képzelhető el, amelyből ne származna valamilyen jog vagy kötelezettség. A miniszteri indoklás szerint ilyen nyilatkozat például a tájékoztatás vagy a technikai jellegű utasítás, iránymutatás.

Ugyanitt szabályozza a törvény a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatokat is (ilyenek például a munkaidő-beosztás, a munkarend meghatározása, a munkavégzéssel kapcsolatos utasítások adása). Ezek tekintetében előírja az Mt. 20-26. §-ban foglalt rendelkezések megfelelő alkalmazását (e szakaszok tartalmazzák a képviselőt, az alaki kötöttség, a közlés, valamint a határidő és időtartam számításának szabályait).

Az Mth. alapján az egyoldalú jognyilatkozatra a közlésekor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni.

A kötelezettségvállalás

A régi Mt. az egyoldalú kötelezettségvállalást nem szabályozta. **Egyoldalú kötelezettségvállalás** például, ha munkáltatói szabályzatban rendezik a béren kívüli juttatásokat, ha a munkáltató meghatározza a prémiumfeladatokat, vállalja az év végi jutalom kifizetését stb. Sajátossága, hogy a jogosultnak (tipikusan a munkavállaló az) nem kell a kötelezettségvállalást elfogadnia, nem kell kölcsönösen megállapodniuk a feltételekben, anélkül is követelheti a vállalt kötelezettség teljesítését. A munkáltató korlátozás nélkül tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot, míg a munkavállaló csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján.

A kötelezettségvállalás olyan egyoldalú jognyilatkozat, amit a nyilatkozattevő (általában a munkáltató) a jogosult (azaz a munkavállaló) terhére **módosíthat** vagy **azonnali hatállyal felmondhat**. Ennek az a feltétele, hogy a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következzen be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. Ez alapján a munkáltató akár gazdasági okokra hivatkozva is mentesülhet a vállalt kötelezettség teljesítése alól. Nagyon fontos, hogy a módosítás és a felmondás is csak a jövőre szólhat, a már nyújtott teljesítés nem vonható

vissza, vagy ha a munkavállaló kifejezetten a kötelezettségvállalásra tekintettel végzett többlettevékenységet, és ezt igazolni tudja, követelheti a kötelezettségvállalás felmondásáig járó arányos juttatást.

Ugyan az Mth. alapján az egyoldalú jognyilatkozatra a közlésekor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni, ettől eltérően az új Mt. 16. §-át az Mt. hatálybalépését megelőzően közölt kötelezettségvállalásra is alkalmazni kell.

A munkáltatói szabályzat

A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatait és az egyoldalú kötelezettségvállalást belső **szabályzatban** is megteheti. A szabályzat sajátossága, hogy az abban foglaltakat a munkáltató egyoldalúan állapítja meg. Ugyancsak a munkáltatói szabályzat kategóriájába tartozik a munkáltató által egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítése. A munkavállalók nagyobb csoportját érintő szabályzatok tervezetéről az üzemi tanács véleményét előzetesen ki kell kérni.

A munkáltatói szabályzatot akkor kell közöltnek tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közlésezzik.

Ahogy a kötelezettségvállalás, úgy a munkáltatói szabályzat esetében is előírja az Mth., hogy az új Mt. 17. §-át az Mt. hatálybalépését megelőzően közölt munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell.

A tájékoztatás

A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára **tájékoztatási kötelezettséget** ír elő (például a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell az ellenőrzésére szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról, a munkaviszony létesítését követően írásban tájékoztatni kell a munkafeltételekről, tájékoztatást kell adni a kifizetett munkabér elszámolásáról stb.).

A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az **lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését**. Ettől munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérhet, így például maga az Mt. határozza meg, hogy a munkaviszony létesítését követően a tájékoztatást írásban kell megtenni, legkésőbb a munkaviszony kezdetét követő tizenöt napon belül.

A tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közlésezzik.

A feltétel

A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését **jövőbeli, bizonytalan eseménytől**, ún. feltételtől is függővé tehetik. Például kiköthetik a munkabér emelését arra az esetre, ha a munkavállaló egy bizonyos végzettséget megszerez (ez jövőbeli, bizonytalan esemény). Nem lehet feltételként kikötni viszont olyan eseményt, amely már bekövetkezett, vagy amelynek bekövetkezése biztos.

Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné. Így például nem lehet olyan feltételt kikötni, hogy amennyiben a megrendelések csökkennek, a munkavállaló munkabére csökken, ha nem lesz nyereséges a cég, a munkaviszony megszűnik stb.

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

III. A jognyilatkozatok megtételének módja

A képviselet

A törvény mind a munkáltató, mind a munkavállaló esetében rendezi a **képviselet módját**.

A munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a **munkáltatói jogkör gyakorlója** jogosult. A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg. A „jogszabályok keretei között” kitétel elsősorban a gazdasági társaságokra vonatkozó jogszabályokra utal. A képviselet alapulhat jogszabályon, létesítő okiraton, a képviselő lehet például a cég ügyvezetője, valamely munkavállalója, az egyesület elnöke stb.

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. Az érvénytelenségről a régi Mt. is rendelkezett, azonban újdonság, hogy lehetővé válik a **jognyilatkozat utólagos jóváhagyása** arra az esetre, ha nem az arra jogosított személy járt el. Ez az új szabály rendkívül hátrányos lehet a munkavállalóra, mivel gyakorlatilag felhatalmazza a munkáltatót a nem kellő gondossággal, nem kellő körültekintéssel történő eljárásra, hiszen lehetővé teszi a jogsértés utólagos orvoslását. Ráadásul a törvény nem szab időbeli korlátot sem, így akár évekkel később is jóvá lehet hagyni egy jogellenes intézkedést.

A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy **képviselője jogkörét túllépve járt el**, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára. Ez azt jelenti, hogy ha a munkáltató világosan tájékoztatta a munkavállalót arról, ki gyakorolja a munkáltatói jogokat, de például a munkaszerződés módosításáról szóló megállapodást az mégsem a munkáltatói jogkör gyakorlójával, hanem annak beosztottjával köti meg, a munkáltató hivatkozhat arra, hogy a munkaszerződés módosítása érvénytelen.

Újdonságként bekerült a törvénybe a **munkavállaló képviseletének szabályozása**. Fő szabály szerint a munkavállaló a jognyilatkozatát személyesen teheti meg, de nincs akadálya, hogy meghatalmazott képviselője útján tegyen jognyilatkozatot. A meghatalmazást írásba kell foglalni. Ez alapján lehetővé válik például, hogy a munkavállaló írásban meghatalmazza a szakszervezet tisztségviselőjét, hogy nevében a munkaszerződés módosítására irányuló tárgyaláson eljárjon, és a módosítást aláírja.

Ha a jognyilatkozat megtételében a **munkavállaló akadályozva van**, képviseletében hozzátartozója meghatalmazás hiányában is eljárhat (például életszerű, hogy a hozzátartozó

tájékoztatja a munkáltatót a munkavállaló betegségéről). Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.

Ha a munkavállaló és képviselője jognyilatkozata eltér egymástól, a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe venni.

A meghatalmazás adásakor a munkavállalónak körültekintően kell eljárnia, mire is terjedjen ki a meghatalmazás. Ugyanis ha a munkavállaló úgy érzi, hogy **képviselője túllépte a jogkörét**, csak abban az esetben hivatkozhat erre, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott (például a meghatalmazásban a munkavállaló kiköti, hogy a képviselője módosíthatja ugyan a munkaszerződést, de az alpbér csökkentésében nem állapodhat meg).

A meghatalmazáson alapuló képviselet mellett a **korlátozottan cselekvőképes** és a **cselekvőképtelen személy képviseletét** is rendezi a törvény. Így kimondja, hogy a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot. A cselekvőképesség szabályai a Ptk.-ban találhatóak, cselekvőképtelen a kiskorú személy, korlátozottan cselekvőképes a 14. életévét betöltött kiskorú; a cselekvőképességet továbbá a bíróság korlátozhatja vagy kizárhatja gondnokság alá helyezéssel.

Az alaki kötöttség

A jognyilatkozatokat szóban, írásban vagy akár ráutaló magatartással is meg lehet tenni. A jognyilatkozat főszabály szerint alaki kötöttség nélkül (többnyire szóban) is megtehető, ettől azonban munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérhet. **Szóban** közölhető a legtöbb jognyilatkozat, például a munkáltatói utasítás vagy akár a szabadság kiadása. Számos helyen azonban maga a törvény előírja, hogy a jognyilatkozatot **írásban** kell megtenni. Tipikusan ilyen a munkaszerződés, amelyet megkötni, módosítani és megszüntetni is csak írásban lehet; írásba kell foglalni a kollektív szerződést; írásban kell meghatározni a munkaidővel kapcsolatos egyes kérdéseket, mint a munkaidőkeret kezdetét és végét vagy a munkaidő-beosztást; írásban kell történnie a tájékoztatásnak a munkaviszony létesítésekor, a csoportos létszámcsökkentés esetén stb. **Ráutaló magatartással** is megtehetőek egyes jognyilatkozatok, például ilyen, ha a munkavállaló kezdeményezi a munkáltatónál, hogy az a rendkívüli munkaidőt ne szabadidőben, hanem bérpótlékban fizesse ki, a munkáltató erre nem nyilatkozik ugyan, de a következő elszámolásnál a bérpótlékot kifizeti.

A munkavállaló bármikor kérheti, hogy a munkáltató a jognyilatkozatát foglalja írásba. E kérésnek a munkáltató akkor is köteles eleget tenni, ha az írásba foglalás egyébként nem kötelező. (Egyes rendelkezéseknél külön is kiemeli a törvény, hogy a munkavállaló kérésére írásba kell foglalni az intézkedést, ilyenek például a rendkívüli munkaidő, az ügyelet, a készenlét elrendelése).

Az **írásba foglalás** történhet kézzel írott vagy nyomtatott formában is. Külön megemlíti a törvény az elektronikus dokumentumot mint az írásba foglalás egyik módját. Az **elektronikus dokumentum** fogalmának meghatározása egyben a dokumentummal szembeni követelményeket is magában foglalja: legyen alkalmas a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, illetve a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására. Ez alapján lehetőség van arra, hogy e-mail-ben vagy

sms-ben közöljenek olyan fontos jognyilatkozatokat akár, mint a felmondás. Az elektronikus dokumentumok közlésének kockázatait is szem előtt tartva javasoljuk azonban, hogy a jelentősebb jognyilatkozatok közlésénél maradjunk az írásba foglalás hagyományos formái mellett.

A megállapodást, ha írásba kellett foglalni, módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet. Ez vonatkozik például a munkaszerződésre, a tanulmányi szerződésre, a kollektív szerződésre, a munkavállalói biztosítékról szóló megállapodásra stb.

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 teljesebbé ment. E szabály alapján például érvénytelen a tanulmányi szerződés, ha nem foglalják írásba (az érvénytelenséggel részletesebben később foglalkozunk). Ugyanakkor, ha a munkavállaló a szóban megkötött tanulmányi szerződés alapján elvégezte a tanulmányait, megszerezte a megállapodás szerinti végzettséget, a munkáltató biztosította a szabadidőt, és a kikötött ideig továbbfoglalkoztatta a munkavállalót, nem lehet az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazni.

A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az Mt.-ben meghatározott esetben köteles **írásban indokolni**, így például a felmondást vagy a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását. Emellett ki kell oktatni a munkavállalót az igényérvényesítés módjáról (jogorvoslat lehetősége, módja), és ha a hároméves elévülési időnél rövidebb határidővel lehet a jognyilatkozatot megtámadni, annak határidejéről is (pl. a munkaviszony megszüntetése esetén, amikor 30 napon belül lehet bírósághoz fordulni).

Új szabály, hogy a **határidőről való kioktatás elmulasztása** esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető. Korábban, ha a munkáltató a jogorvoslati kioktatást elmulasztotta, a munkavállaló akkor is az elévülési időn belül érvényesíthette igényét, ha egyébként csak 30 napon belül fordulhatott volna bírósághoz. Az új törvény ezzel szakít: a három év helyett csak hat hónapja van arra a munkavállalónak, hogy igényét érvényesítse.

Ha a fél (vagy eljáró képviselője) nem tud vagy nem képes írni vagy olvasni, a jognyilatkozat írásba foglalásához **közokirat** vagy **teljes bizonyító erejű magánokirat** szükséges (közokirat az olyan okirat, amelyet bíróság, közjegyző vagy más hatóság, közigazgatási szerv ügykörén belül, megszabott alakban állít ki; teljes bizonyító erejű magánokirat, amit készítője saját kezűleg írt és írt alá, vagy két tanú igazolja, hogy az aláíró az iratot előttük írta alá vagy aláírását magáénak ismerte el, vagy a kiállító aláírása közjegyzőileg hitelesítve van stb.).

A megállapodás **írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni**, és köteles egy példányt a munkavállalónak átadni. A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

A jognyilatkozat közlése

A jognyilatkozat a **közléssel hatályosul**, csak a közölt jognyilatkozatnak lehetnek jogkövetkezményei, a közléshez kapcsolódnak az egyes határidők stb. Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

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.

Gyakorlati problémák az elektronikus dokumentum közlése, illetve az átvétel megtagadása, akadályozása esetén merülhetnek fel. Az **elektronikus dokumentum közlése** mindkét fél számára csapdákat rejthet. A küldő fél vita esetén nehezen vagy egyáltalán nem tudja bizonyítani, hogy a dokumentum a másik fél számára hozzáférhetővé vált-e, s ha igen, mikor. A címzett részéről az jelenti a problémát, hogy egyelőre nehéz megítélni, mi a helyzet akkor, ha a dokumentum hozzáférhető, például az e-mail a címzett postafiókjában megtalálható, de a címzett akadályoztatva van a levél elolvasásában. Azt javasoljuk, hogy a munkaviszony szempontjából kulcsfontosságú jognyilatkozat (pl. felmondás) közlése esetében lehetőleg kerüljük az elektronikus dokumentumokat.

Ha az **átvételt a címzett megtagadja** vagy a közlést szándékosan megakadályozza, ennek tényét a jognyilatkozatot tevőnek kell bizonyítania. Célszerű erről jegyzőkönyvet felvenni (bár a törvény ezt nem írja elő kötelezően), vagy egyébként tanúk előtt kísérelni meg a közlést, majd írásban rögzíteni a történeteket. Számos esetben halljuk tagjainktól a „munkáltató átadta a felmondást, de nem vettem át” fordulatot. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy ez az átvétel megtagadásának minősül, a jognyilatkozatot az átvétel megtagadása ellenére közöltnek kell tekinteni. A munkáltató valószínűleg nem gondolja meg magát, a határidők szempontjából viszont célszerű mielőbb kézhez venni a dokumentumot.

Szabályozza a törvény a **postai kézbesítéssel való közlést** is. Ha a tértivevényes levelet átvesszük, közöltnek tekinthető az általános szabályok szerint. Ha viszont a kézbesítés sikertelen, a jognyilatkozatot,

- 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,
- egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon

kézbesítettnek kell tekinteni. Ez az **ún. kézbesítési vélelem**. Ha a jognyilatkozat tekintetében bírósági eljárásnak van helye, a kézbesítési vélelem megdöntése iránt az arról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül bírósághoz lehet fordulni, és egyben a jognyilatkozatot érintő eljárást is kezdeményezni kell. A kérelem legkésőbb a kézbesítési vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszthető elő.

A határidő és az időtartam számítása

Napon, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, **naptári napot** kell érteni. A **határidő számítása** a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik. Így például ha a felmondást a munkáltató június 1-jén közli, a megtámadásra nyitva álló harmincnapos határidő június 2-án kezdődik.

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. Előző példánknál maradva, ha a munkaviszonyból származó valamely igény június 1-jén nyílik meg, a hároméves elévülési idő is június 1-jén jár le.

A határidő az utolsó napjának végén jár le. Ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap, a határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le. Ha a felmondás közlésével kapcsolatos fenti példánál maradunk, a június 1-jén közölt felmondás harmincnapos megtámadási határidejének utolsó napja július 1-je; ha ez vasárnapra esik, a következő munkanap, azaz július 2-a.

A határidőt akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. Nem elegendő tehát, ha a határidő utolsó napján postára adják a jognyilatkozatot, azt át kell vennie a címzettnek a határidő végéig. Kivétel ez alól a munkajogi igény érvényesítése körében szabályozott keresetindítási határidő, amelynél kifejezetten úgy rendelkezik a törvény, hogy a keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták.

A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi (például a keresetlevél beadására megállapított határidő elmulasztása esetén az igényt érvényesítő igazolással élhet).

A jognyilatkozatot, egyéb magatartást **késedelem nélkül** kell megtenni vagy tanúsítani, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására **haladéktalanul** kötelezi a felet (például az érvénytelen megállapodás alapján létrejött munkaviszonyt a munkáltatónak haladéktalanul meg kell szüntetnie, a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell az utasítástól való eltérésről, a munkavállalói biztosítékot haladéktalanul vissza kell fizetni a munkaviszony megszűnésekor). Szükség esetén a felmerülő költségeket is meg kell előlegezni, akkor is, ha azt egyébként nem a kötelezett viseli.

A határidőnek nem minősülő időtartamok számítására a naptár az irányadó. Így például ha határozott időtartamú, egy hónapra szóló munkaviszonyt kötnek a felek, amelynek kezdőnapja február 16-a, a munkaviszony március 15-én megszűnik, függetlenül attól, hogy az munkaszüneti nap.

IV. Az érvénytelenség

Az érvénytelenség szabályozásánál – az általános jogelvek alapján – a jogalkotó abból indul ki, hogy nem származhat joghatás olyan megállapodásból vagy jognyilatkozatból, amely jogszabályba ütközik, vagy nem felel meg a felek szándékának.

Elsőként a megállapodás érvénytelenségét szabályozza az Mt., azon belül is különbséget tesz semmis és megtámadható megállapodás közt.

Semmisség

Semmis az a megállapodás, amely **munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik**, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

Munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköznek például az alábbiak: Ha kollektív szerződés előírja, hogy bizonyos munkakör betöltéséhez legalább középfokú végzettség szükséges, de a munkavállaló csak az általános iskolát végezte el, a munkaszerződés semmis lesz. Semmis az a kollektív szerződés, amelyet olyan szakszervezet köt, amelynek szervezettsége – a törvényben előírt 10 % helyett – csak 5 %-os a munkáltatónál. Semmis a megállapodás, amelyben a felek kikötik, hogy a munkavállaló a törvényes évi 250 óra helyett évi 400 óra túlmunkát végezhet stb.

Semmis a **színlelt megállapodás**, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. Ha például a felek azért kötnek megbízási szerződést, hogy a munkáltatónak ne kelljen a jogviszony lejártával végkielégítést fizetnie, ne kelljen fizetett szabadságot biztosítani, a megállapodásuk semmis, és a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint kell megítélni a szerződést, így a megbízott (valójában munkavállaló) jogosult a törvényes juttatásokra.

A **semmis megállapodás érvénytelen**, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. Ilyen kivételes szabályt tartalmaz például az Mt. 44. §-a. Ez alapján a munkaszerződést írásba kell foglalni, azonban ha ezt elmulasztják, a munkaszerződés nem lesz érvénytelen, csak abban az esetben, ha arra a munkavállaló hivatkozik a munkába lépést követő harminc napon belül. Ha nem hivatkozik érvénytelenségre, a munkaszerződés érvényessé válik.

A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, azaz az erre vonatkozó igény nem évül el. A megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

A megtámadhatóság

A megállapodás érvénytelen lehet abban az esetben is, ha ugyan nem ütközik munkaviszonyra vonatkozó szabályba, de akarathibában szenved, azaz nem felel meg a felek vagy valamely fél szándékának. Az ilyen megállapodás megtámadható. Ennek feltétele, hogy a fél a megállapodás 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.

Megtámadható a megállapodás akkor is, ha annak **megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá**. Ha például a munkáltató olyan helyzetet teremtett a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezés aláírásánál, amivel kényszerítőleg hatott a munkavállalóra, vagy megfélemlítette őt (például azzal fenyegette, hogy amíg nem írja alá a megállapodást, nem hagyhatja el az irodát), a közös megegyezés megtámadható. Ugyanakkor nem lehet megtámadni a közös megegyezést pusztán azért, mert a munkáltató azonnali hatályú felmondást helyezett kilátásba, főként, ha még gondolkodási időt is hagyott a munkavállalónak.

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

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.

A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a fenti határidőn belül **írásban** kell a másik féllel közölni. A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

Az érvénytelenség jogkövetkezménye

Az érvénytelen (semmis vagy sikeresen megtámadott) megállapodás alapján létrejött **jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket** úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Ha érvénytelen is a munkaszerződés, a munkavállaló jogosult a munkabérére, a munkában töltött idő után szabadságra stb.

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. Ha például a munkavállalót annak ellenére alkalmazták az adott munkakörre, hogy a munkaköri alkalmassági vizsgálaton alkalmatlannak minősítették, az érvénytelenség okát nem lehet elhárítani, a munkaviszonyt haladéktalanul meg kell szüntetni. Ha a munkaszerződés az írásba foglalás elmulasztása miatt érvénytelen, orvosolni lehet a szerződés írásba foglalásával.

Ha az érvénytelenség oka nem orvosolható, és a munkaviszonyt meg kell szüntetni, 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, feltéve, hogy a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen.

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. Például ha a rendkívüli munka mértékét a munkaszerződés évi 400 órában határozza meg, a munkaszerződés nem lesz érvénytelen, csak e pontja, helyette a törvényt kell alkalmazni, azaz évi 250 óra lehet a rendkívüli munka maximuma. Ha a versenytilalmi megállapodás egy része érvénytelen azért, mert a törvényes két év helyett négy évig kötelezi a feleket, a megállapodás érvényes marad, csak a négy évre vonatkozó kikötés lesz érvénytelen, helyette a törvényt kell alkalmazni, amely két évet ír elő.

Nem csak a megállapodás, hanem az **egyoldalú jognyilatkozat** is lehet érvénytelen, e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak. Ettől eltérően a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni (például a szóban közölt felmondás esetén).

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

A polgári jogi szabályok alkalmazása

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

MÁSODIK RÉSZ – A MUNKAVISZONY

V. A munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.

Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. E rendelkezés alapján munkáltató kizárólag az lehet, aki a polgári jog szabályai szerint **jogképes**. A jogképeség szabályai a Ptk.-ban találhatók. A Ptk. szerint jogképes minden ember: jogai és kötelességei lehetnek. Ugyancsak jogképes a jogi személy (így az állami, önkormányzati, gazdasági, társadalmi vagy más egyéb szervezetek), de munkáltató lehet a jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság is. Természetesen figyelembe kell venni az egyéb jogállási törvényeket is, amelyek meghatározzák, hogy az adott szerv milyen jogviszonyt létesíthet (pl. költségvetési szervnél többnyire közalkalmazotti jogviszony jön létre).

Fontos kiemelni, hogy a munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlója különböző fogalmak (a munkáltatói jogkör gyakorlójáról részletesebben a képviselő szabályozásánál).

Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. Munkavállaló főszabály szerint az lehet, aki a **tizenhatodik életévét betöltötte**. Ettől eltérően – az iskolai szünet alatt – munkavállaló lehet az a tizenötödik életévét betöltött tanuló is, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

Tizenhat évesnél fiatalabb gyermek is foglalkoztatható jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport- és hirdetési tevékenység keretében, a gyámhatóság engedélye alapján.

Az itt felsorolt valamennyi rendelkezés kógens, azoktól sem munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben nem lehet eltérni.

VI. A munkáltató személyében bekövetkező változás

E fejezet a munkáltatói jogutódlás egyik fajtáját, a **jogügyleten alapuló jogutódlást** szabályozza. A korábbi törvény a munkáltatói jogutódlást általánosságban szabályozta, az új Mt. indokolása szerint azonban a jogszabályon alapuló jogutódlás nem igényel különös munkajogi előírásokat, így erről a törvény említést sem tesz. Ennek megfelelően változik a terminológia is: a jogutódlás helyett átvételről, átszállásról rendelkezik a törvény, a jogelőd munkáltató helyett átadó, jogutód munkáltató helyett átvevő munkáltatót említ.

A **munkáltató személyében bekövetkező változásról** beszélhetünk, ha a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) – jogügyletből, pl. felvásárlásból

fakadóan – az átadó munkáltatótól az átvevő munkáltatóhoz kerül. A gazdasági egység lehet egy részleg vagy akár csak munkavállalók jól körülhatárolható csoportja. Az átvétel megvalósulhat például úgy, hogy a munkáltató gazdasági társaságot alapít, ahova kiszervezi valamely tevékenységét, és a tevékenységet addig ellátó munkavállalókat az új gazdasági társaság foglalkoztatja tovább.

A munkáltató személyében bekövetkező változás legfőbb sajátossága, hogy az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó **jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak** át. Ez valamennyi jogra és kötelezettségre vonatkozik: így az átvett munkavállalót a munkáltató az eredeti munkaszerződés szerint foglalkoztatni köteles, míg a munkavállaló köteles rendelkezésre állni, a munkát elvégezni stb. Gyakori, hogy a jogutódlásra hivatkozva a jogelőd (átadó) munkáltató megszünteti a munkavállaló munkaviszonyát (esetleg közös megegyezéssel való megszüntetést javasol), azzal az ígérettel, hogy majd a jogutódnál új munkaszerződést kötnek. Az ilyen magatartás nem felel meg a törvénynek, mivel az átvétel nem érinti a munkaviszony fennállását, a munkaviszony folytonos marad, az átvevő munkáltatónál eltöltött időt be kell számítani például a végkielégítés vagy a felmondási idő szempontjából. Az átvételhez a munkavállalónak nem kell hozzájárulnia.

Felszámolási eljárásban a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai nem alkalmazhatók, azaz a munkaviszony a felszámolás alatt álló munkáltatóval marad fenn, a felszámoló azt felmondással megszüntetheti, a munkavállaló pedig a Bérgarancia Alapból elégítheti ki követeléseit. (Nem kell alkalmazni a törvény más olyan szabályait sem, amelyek a munkáltató személyében bekövetkező változással összefüggnek, például amely szerint a kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.)

A törvény meghatározza az érintett munkáltatók egymás, illetve a munkavállalók irányában fennálló **tájékoztatási kötelezettségét**. Így 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 munkavállalókat védő szabály, hogy amennyiben ez a tájékoztatás elmarad, az nem érinti a munkavállaló igényérvényesítéshez való jogát, vagyis az átvevő munkáltatóval szemben érvényesítheti a munkaviszonyból, versenytilalmi megállapodásból vagy tanulmányi szerződésből fakadó igényét.

Nem itt, hanem az üzemi tanácsról szóló XX. fejezetben (azon belül is a 265. §-ban) szabályozza a törvény az **üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettséget**. 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.

Ugyanilyen határidővel az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – **tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal** a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és az e következmények enyhítését célzó eszközökre.

Az átadó és az átvevő munkáltatót akkor is terheli a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettség, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót 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.

A munkavállalókkal szemben az átvevő munkáltatónak van tájékoztatási kötelezettsége. Az **átszállást követő tizenöt napon belül kell írásban tájékoztatnia a munkavállalót** a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a munkafeltételek változásáról (a tájékoztatás azon kérdésekre terjed ki, amelyekről a munkavállalót a munkaszerződés megkötésekor is tájékoztatni kell, pl. napi munkaidő, alaphéren túli munkabér és egyéb juttatás, erről bővebben a munkaviszony létesítéséről szóló fejezetben), egyben közölnie kell a munkáltató azonosító adatait is.

A munkavállalók felé további tájékoztatási kötelezettség akkor áll fenn, ha az átadó munkáltatónál **nincs üzemi tanács**. Ez esetben az átadó (vagy a munkáltatók megállapodása alapján az átvevő) munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalókat

- az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- az átszállás okáról,
- a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint
- a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

Ez utóbbi szabályt csak akkor kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére 2012. július 15. napját követően kerül sor.

A tájékoztatást **írásban** kell megtennie, legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal.

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.

Bár **a munkaviszonyt az átszállás nem érinti**, a munkafeltételek változhatnak (változhat akár a munkahely, a munkavállalónak az új munkahelyen irányadó munkarend szerint kell a munkát végeznie stb.). Ha a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a munkavállalóra irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan változnak meg, aminek következtében a munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna, erre hivatkozva **a munkavállaló felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt**. A felmondásra ilyen esetben megfelelően alkalmazni kell a munkavégzés alóli felmentés, valamint a végkielégítés szabályait, e tekintetben tehát azok a juttatások illetik meg a munkavállalót, amelyekben a munkáltatói felmondás esetén részesülne. Speciális ez a felmondás azért is, mert a munkavállaló a felmondást **köteles megindokolni**. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Esetleges vita esetén a felmondási ok valóságát a munkavállalónak kell bizonyítania, az általános szabályok szerint. Végül speciális a felmondás azért is, mert a munkavállaló a felmondás jogát csak a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő **harminc napon belül** gyakorolhatja.

A munkavállaló felmondási lehetőségére vonatkozó rendelkezést abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére az Mt. hatálybalépését, azaz 2012. július 1-jét követően került sor.

Eltérő megállapodás

Az itt részletezett szabályoktól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

VII. A munkaviszony létesítésének szabályai

A munkaviszony létesítésének szabályait a törvény VII. fejezete tartalmazza.

Munkaviszonyt **munkaszerződéssel lehet létesíteni**. Bár a törvény nem tartalmazza, érvényes az az általános jogelv, hogy a megállapodásokat nem elnevezésük, hanem tartalmuk szerint kell elbírálni, így a munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítő szerződésnek sem csupán az elnevezése számít.

A munkaviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolásánál iránymutatónak tekinthetjük a 2011. december 31-ig hatályban volt 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvet, amely a jogviszonyok elhatárolása szempontjából irányadó elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket határozza meg.

Az elsődleges minősítő jegyek:

- A tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás
- A személyes munkavégzési kötelezettség
- Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása
- Alá-fölérendeltségi viszony

A másodlagos minősítő jegyek:

- Az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog
- A munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása
- A munkavégzés helye
- Az elvégzett munka díjazása
- A munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása
- A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása
- Írásbeliség

A munkaszerződés

A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a törvény Második Részében foglaltaktól (ez a munkaviszony szabályait tartalmazza), valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás) a **munkavállaló javára**

eltérhet. Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Ez azt jelenti, hogy a munkaszerződésnek lehetnek olyan kikötései, amelyek önmagukban vizsgálva hátrányosabbak az Mt.-nél. Így például ha a munkaszerződésben a törvény szerintinél egy hónappal rövidebb felmondási időt, de kéthavi többlet-végkielégítést kötnek ki, hiába kedvezőtlenebb a felmondási időre vonatkozó kikötés, a végkielégítés figyelembevételével összességében jobban jár a munkavállaló.

A törvény az egyes fejezetek végén, **eltérő megállapodás** cím alatt meghatározza, mely rendelkezésektől nem lehet eltérni még a munkaszerződésben sem. Így például munkaszerződés alapján sem lehet megváltani a szabadságot, a szülési szabadság nem lehet sem több, sem kevesebb huszonnégy hétnél stb. Ha az adott rendelkezésnél azt olvassuk, hogy „eltérő megállapodás hiányában”, ott a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, így például kiköthető a munkaszerződésben, hogy az egybefüggően kiadott szabadság tartama kevesebb legyen tizennégy napnál, vagy a bérpótlék számítási alapja ne az alapbér, hanem akár kisebb összeg legyen.

A munkaszerződést **írásba kell foglalni**. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő harminc napon belül. Ez a szabály tehát nem változott. Ha a munkaszerződést nem foglalják írásba, annak érvénytelenségére a munkáltató egyáltalán nem hivatkozhat, és a munkavállaló is csak harminc napig, ha ezt elmulasztja, a munkaszerződést érvényesnek kell tekinteni.

E szabályoktól sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A munkaszerződés tartalma

Némileg változott a **munkaszerződés tartalmára** vonatkozó szabályozás. A kötelező tartalmi elemek a következők:

- a felek neve, lényeges adatai,
- a munkavállaló alapbére,
- a munkavállaló munkaköre,
- a munkaviszony tartama,
- a munkavállaló munkahelye.

Az alaki kötöttség általános szabályai szerint a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét és a munkaszerződés teljesítése szempontjából **lényeges adatait**.

Kötelező megállapodni a munkavállaló **alapbérében** és **munkakörében**, ettől nem lehet eltérni.

Meg kell határozni a munkaviszony tartamát és a munkavállaló munkahelyét is. Ezek is kötelező elemei ugyan a munkaszerződésnek, mégsem lesz érvénytelen a megállapodás, ha kimaradnak a szerződésből. Ha ugyanis a munkaszerződés nem utal a munkaviszony tartamára vagy a munkahelyre, a törvény kiegészítő szabályát kell figyelembe venni: ilyen esetben a munkaviszony határozatlan időre jön létre, munkahelynek pedig azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. Ettől eltérő szabályt kollektív szerződés nem állapíthat meg.

A törvény nem ismeri a **változó munkahely** fogalmát. Ettől függetlenül lehetőség van arra, hogy a korábbi szabályokhoz hasonlóan több konkrét munkahelyet is megjelöljenek a felek. Az Mth. kitér arra az esetre, ha a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak. Ilyen esetben munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokásosan végzi.

A munkaszerződésben kiköthető **részmunkaidős foglalkoztatás**. Ha nincs ilyen kikötés, a munkaviszony általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

Próbaidő továbbra is csak a munkaszerződésben köthető ki. Tartama **legfeljebb három hónap** lehet, amelyet a munkaviszony kezdetétől számítunk. A három hónap csak a maximum, természetesen ennél rövidebb próbaidő is kiköthető. Ha a próbaidő három hónapnál rövidebb, a felek dönthetnek úgy is, hogy a próbaidőt legfeljebb egy alkalommal meghosszabbítják, azonban az a meghosszabbítással együtt sem haladhatja meg a három hónapot. Meg kell említeni, hogy a **kollektív szerződés** hosszabb, **legfeljebb hathónapos próbaidőt** is megállapíthat. Az Mth. szerint a próbaidő csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg.

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

A munkaviszony lényegesebb kérdéseiről a munkáltató köteles **írásban tájékoztatni** a munkavállalót, legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül. A tájékoztatás az alábbi kérdésekre terjed ki:

- a napi munkaidő,
- az alapbéren túli munkabér és egyéb juttatások,
- a munkabérről való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja,
- a munkakörbe tartozó feladatok,
- a szabadság mértéke, számítási módja és kiadásának, valamint
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai,
- a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- ki a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Ha az itt felsoroltak valamelyike, vagy a munkáltató megnevezése, lényeges adatai a munkaviszony során megváltoznak, arról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell. Ettől eltérően, ha a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg, csak a munkáltatói jogkör gyakorlójáról kell tájékoztatást adni.

Ha a munkavállaló tizenöt napot meghaladóan **külföldön végez munkát**, legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell

- a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
- a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,
- a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá
- a hazatérésre irányadó szabályokról is.

Az írásbeli tájékoztatás szabályaitól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkaviszony kezdete

A **munkaviszony kezdetének napját** a munkaszerződésben kell meghatározni. Ha a munkaszerződésben nem jelölik meg külön a felek, a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Előfordulhat, hogy a köztes időszakban valamely fél körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. Ilyen esetben az adott fél elállhat a munkaszerződéstől (az elállás szabályairól bővebben a jognyilatkozatokról szóló fejezetben). Az elállási jog csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén alkalmazható.

VIII. A munkaszerződés teljesítése

A munkaszerződés teljesítésének szabályait tartalmazza a törvény VIII. fejezete. Ezen belül az alapvető kötelezettségek, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, az utasítás teljesítésének megtagadása, a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, valamint a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért való jogkövetkezmények részletes szabályait ismerhetjük meg.

Alapvető kötelezettségek

A **munkáltató alapvető kötelezettségei** a következőkben foglalhatók össze:

- a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni,
- a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,
- a munkavállaló munkavégzés során felmerült indokolt költségeit megtéríteni,
- biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit,
- ingyenesen biztosítani a munkavállaló alkalmassági vizsgálatát,
- a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról,
- a munkavállalót olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára és fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár.

1. A munkáltató köteles **a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni**. Ez a legalapvetőbb munkáltatói kötelezettség; ahogy az előző fejezetben is láttuk, ez a munkaviszony egyik fő ismérve. A törvény maga is rendelkezik arról, hogy ha a munkáltató nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségének, a munkavállaló jogosult díjazásra (állásidő). Ha a munkáltató vétkesen, huzamosabb ideig szegi meg kötelezettségét, nem látja el munkával a munkavállalót, az akár az azonnali hatályú felmondást is megalapozhatja.

2. A felek eltérő megállapodása hiányában a munkáltató köteles **a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani**. Főszabály szerint a munkavégzés eszközeiről a munkáltatónak kell gondoskodnia, de idetartozik lényegében minden olyan körülmény biztosítása is, amely a munkahelyet egyáltalán alkalmassá teszi a munkavégzésre (ez kapcsolódik a 4. pontban tárgyalt, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosításához is). A korábbi Mt.-ben szereplő munkáltatói kötelezettségek közül nem jelenik meg külön **a munka megszervezésére, irányítására, illetve a szükséges ismeretek biztosítására vonatkozó kötelezettség**, a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításába azonban ezek a részkötelezettségek is beleértendők.

3. A munkáltató köteles **a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel**. Így például kiküldetés esetén meg kell téríteni az utazás költségeit; ha a munkáltató tanulmányok folytatására kötelezi a munkavállalót, állnia kell ennek költségeit; ha a munkavégzéshez elengedhetetlenül szükséges eszközt a munkavállaló saját költségén szerezte be, azt a munkáltató köteles kifizetni stb. A költségtérítés részletes szabályait egyébként kormányrendelet megállapíthatja (a jogalkotó itt valószínűleg a munkába járás költségeinek megtérítésére utal, azonban az indokolt költségek köre nyilvánvalóan nem szűkíthető le erre).

4. A munkáltató köteles **biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit**. Itt elsősorban a munkavédelmi normák betartására kell gondolnunk, ilyenek például a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény vagy a 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről stb.

5. A munkáltató a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles **ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát**; az erre irányuló kötelezettség részletes szabályai elsősorban ugyancsak a munkavédelmi jogszabályokban található (pl. 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről).

6. A munkáltató **a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során köteles gondoskodni az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról**. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény is előírja, hogy a foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását; az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére egyébként a központi költségvetésből támogatás igényelhető.

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

A munkavállaló alapvető kötelezettségei:

- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,

- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni.

1. A munkavállaló köteles **a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni**. A bírói gyakorlat szerint erre tekintettel a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül a munkahelyéről elfogadható indok nélkül huzamosabb ideig távol marad. Ugyancsak megállapította a bíróság, hogy önmagában a munkavállaló megjelenése a munkahelyén, ha erről az utasításadásra feljogosított vezető munkára jelentkezés hiányában nem szerez tudomást, nem jelenti a munkavégzésre rendelkezésre állás teljesítését.

2. A munkavállaló köteles **munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni**.

A munkavállaló legalapvetőbb kötelezettsége a rendelkezésre állás, ez a munkaviszony elsődleges minősítő jegyeinek egyike. A rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettsége alól a munkavállaló egyes esetekben mentesül, ezeket ugyanebben a fejezetben részletezzük.

A **munkára képes állapotot** a munkavállaló a munkaidő befejeztéig köteles megőrizni. Ezzel kapcsolatban az alkoholfogyasztást szokás példaként felhozni: ha a munkaszerződésből folyó kötelezettségével nem egyeztethető össze, vagy ha jogszabály, munkáltatói szabályzat, munkaszerződés vagy kollektív szerződés előírja a tilalmat, a munkavállalónak tilos alkoholt vagy más bódító szert fogyasztania munkaideje alatt, illetve ha még szabadidejében fogyasztott alkoholt, ügyelnie kell arra, hogy a munkaidő kezdetekor már ne legyen alkoholos befolyásoltság alatt. A munkaszerződés vagy kollektív szerződés meghatározhatja az alkoholtilalom megszegése esetén alkalmazható szankciókat is. Jogszabályi tilalomra példa a KRESZ, amely szerint járművet az vezethet, aki a jármű biztonságos vezetésére képes állapotban van, továbbá aki a vezetési képességre hátrányosan ható szer befolyása alatt nem áll, és szervezetében nincs szeszes ital fogyasztásából származó alkohol. A munkára képes állapot azonban ennél jóval szélesebb körű fogalmat jelöl, mind fizikailag, mind szellemileg megfelelő állapotot feltételez, adott esetben egy kisebb betegség vagy kialvatlanság is a munkavégzést akadályozó tényező lehet.

3. A munkavállaló köteles **munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni**.

A **személyes munkavégzési kötelezettség** a munkaviszony másik különös ismérve, ez az, ami például a vállalkozási jogviszonytól megkülönbözteti, a polgári jogi jogviszonyokban ugyanis nem feltétel a személyes teljesítés.

Az **általában elvárható szakértelem és gondosság** szubjektív kategória: más az elvárhatósági mérce munkakörönként, de az azonos munkakört betöltők között is magasabb a mérce a tapasztaltabb, képzetesebb munkavállaló esetében.

A **munkára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások betartása** az irányadó szakmai normák, jogszabályok, belső szabályzatok ismeretét és betartását jelenti. A szokások betartása már nehezebben megfogható, az az elvárás fogalmazódik meg a munkavállalóval szemben, hogy az írott normák mellett a munkahelyen kialakult íratlan szabályokhoz is tartsa

magát, azonban nem világos, milyen következményei lehetnek egy a munkahelyen kialakult, ám jogszerűtlen, vagy a munkára vonatkozó egyéb szabályba ütköző szokás betartásának.

4. A munkavállaló köteles a **munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani**. A munkakör ellátásához szükséges bizalom tanúsítása új követelmény. Az indokolás szerint ez a munkavégzés minőségének új mércéje, olyan általános – tehát a munkavégzésen túl is érvényesülő – magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Kifejti az indokolás azt is, hogy az egyes munkakörök, azok jellege eltérő kötelmeket, magatartási szabályokat involvál, így a vezető állású munkavállalóval szemben a bizalmi magatartás tanúsítása jóval szélesebb körű elvárás tartalmaz. Ez a gondolat jelenik meg az általános magatartási követelmények szabályozásánál is, a munkavállaló munkaidején kívüli magatartásával szembeni elvárás meghatározásánál.

5. A munkavállaló köteles **munkatársaival együttműködni**.

6. Új szabály jelenik meg az Mt.-ben azzal, hogy a törvény megtiltja, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül **harmadik személytől díjazást** a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel **elfogadjon vagy kikössön**. E szabály elsősorban a borralalónak és a hálapénznek kíván gátat vetni, kimondva ezek elfogadásának tilalmát. A jövőben akár a hálapénzt, akár a borralalót csak akkor fogadhatja el jogszerűen a munkavállaló, ha a munkáltató előzetesen hozzájárul. Ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulásával ilyen juttatásban részesül, nem lehet erre tekintettel csökkenteni az őt egyébként megillető munkabért, e rendelkezéstől sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el. A tilalom nem csak pénz átvételére vonatkozik, e szabály minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás igénybevételét is tiltja, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt. A munkáltatói hozzájárulás nincs szabályozva, így nincs alakszerűséghez kötve, fakadhat egyoldalú munkáltatói elhatározásból, de megállapíthatók a díjazás elfogadásának feltételei akár kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben is.

A **fenti kötelezettségek súlyos megszegése** akár azonnali hatályú felmondásra is alapot adhat, mindkét oldalról. Ha a munkavállaló szegi meg vétkezen kötelezettségeit, a kollektív szerződésben, ennek hiányában a munkaszerződésben foglaltak szerint a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményben is részesíthető (részletesebben e fejezet végén).

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A **munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás** szabályait az új törvény egyszerűsíti. A régi Mt. részben a munkaszerződés módosítása, részben a munkavégzés szabályai közt rendezte a munkaszerződés módosítását nem igénylő, a munkaszerződéstől átmenetileg eltérő foglalkoztatás, azaz az átirányítás, a kirendelés és a kiküldetés kérdéseit. Az új törvény e fogalmakat már nem használja, összefoglalóan csak a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás fogalmát említi.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra a munkáltató egyoldalúan is jogosult meghatározott feltételekkel. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak minősül, ha a munkavállalót a munkáltató **átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál** foglalkoztatja.

Fontos változás, hogy az ilyen foglalkoztatás **éves felső határa** lerövidül. Míg eddig akár évi száztíz napot, illetve kollektív szerződés alapján akár hosszabb időtartamot is elérhetett, addig az új Mt. naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapban vagy háromszázötvenkét órában maximálja (e rendelkezés nem kógens, így kollektív szerződés vagy munkaszerződés is tartalmazhat eltérő szabályt). 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.

Az eddigiektől eltérően nem tartalmazza külön a törvény, hogy az intézkedés nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak, azonban az általános magatartási elvek közt szerepel, így itt is irányadó, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

Egyes munkavállalók esetében szigorúbbak a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás feltételei. Így a **munkavállaló hozzájárulása** nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén (a tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja), továbbá, ha
- a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

A felsoroltakra kiterjedő, munkavállalókat védő szabályok kógenssek, azoktól sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. Ugyanakkor nem látjuk akadályát annak, hogy a felsorolást kollektív szerződés bővítse, más munkavállalók esetében is megkövetelve a munkavállalói hozzájárulást.

Ha a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, az ellátott munkakörre előírt, de legalább a **munkaszerződése szerinti alaphérrre jogosult**.

Az utasítás teljesítésének megtagadása

Az új törvény is meghatározza, milyen feltételekkel jogosult vagy épp köteles megtagadni a munkavállaló a munkáltatói utasítás teljesítését.

Köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. E rendelkezés kógens, ettől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A törvény nem tartalmazza a régi Mt. azon szabályát, amely szerint az utasítást meg kellett tagadni, ha teljesítése bűncselekményt valósított volna meg. Természetesen valamennyi munkavállalóra vonatkozik az az általános elv, amely valamennyiünk számára tiltja a bűncselekmény elkövetését. Ha a munkavállaló tisztában van vele, hogy az utasítás végrehajtásával bűncselekményt követne el, megítélésünk szerint az utasítást meg kell tagadnia a törvény kifejezett előírása hiányában is.

A munkavállaló nem köteles megtagadni, csak **megtagadhatja az utasítás teljesítését**, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is **köteles rendelkezésre állni**. Munkahelyét tehát nem hagyhatja el, köteles munkára képes állapotát fenntartani, és a jogszerű utasításnak továbbra is köteles eleget tenni.

Kitér a törvény arra is, milyen esetben térhet el a munkavállaló a munkáltató utasításától: akkor járhat el így, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az **utasítástól való eltérésről** a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell. Ennek egy esetleges kártérítési perben is jelentősége lehet.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkavállaló **mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól** az alábbi esetekben:

- keresőképtelensége,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, 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,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra (például az üzemi tanács választása esetén a választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól).

A felsoroltaktól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A felsoroltakon kívül, ha a munkavállaló által elkövetett **kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása** miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harmincnapos időtartamra a munkáltató mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkáltató nem köteles az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére szabadidőt biztosítani a tanulmányok folytatásához, az általános iskolai képzést kivéve. Amennyiben a munkavállaló olyan képzésben venne részt, amely a munkaidejére esik, kénytelen a munkáltatóval megállapodni a tanulmányok folytatásának feltételeiről (a tanulmányi szerződést az Mt. XVIII. fejezete szabályozza).

Átmenetileg az Mth. előírja azonban a régi szabályok alkalmazását: amennyiben a munkavállaló még az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdte tanulmányait, 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, azaz a képzés befejezéséig jár szabaddíó a kötelező iskolai foglalkozásokra, a szakmai gyakorlatra és a vizsgákra is.

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének jogkövetkezményeit az új törvény a korábitól gyökeresen eltérően szabályozza.

Vétkes kötelezettségszegés esetére elsősorban **kollektív szerződés** állapíthat meg hátrányos jogkövetkezményeket. Új elem azonban, hogy hátrányos jogkövetkezményeket a **munkaszerződésben** is ki lehet kötni. Erre csak akkor van mód, ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt. A hátrányos jogkövetkezmény a **kötelezettségszegés súlyával arányos** kell, hogy legyen. Utóbbi szabály kivételével a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért alkalmazható jogkövetkezményre vonatkozó valamennyi rendelkezés kógens, azoktól sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. Mivel munkaszerződés csak kollektív szerződés hiányában rendelkezhet a hátrányos jogkövetkezményekről, a kollektív szerződés aláírását megelőzően megkötött munkaszerződések hátrányos jogkövetkezményre irányuló kikötése a kollektív szerződés hatályba lépésével semmissé válik (még abban az esetben is, ha a kollektív szerződés nem állapít meg ilyen jogkövetkezményeket).

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 kötelezettségszegésért kiszabott szankció tehát nem lehet megbélyegző, a munkavállalót lealacsonyító vagy megalázó. Feltétel, hogy a munkaviszonnyal álljon összefüggésben, és annak feltételeit módosítsa hátrányosan, de csak meghatározott ideig, ilyen lehet például a jutalom megvonása, a munkakör átmeneti módosítása, de a gyakorlat jogszerűnek ítéli például az alapbér időleges csökkentését is. Ha a jogkövetkezmény **vagyoni hátrányt** állapít meg, az összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét. Így például az alapbér csökkentésénél jogszerű lehet, ha az alapbér 10%-kal csökken tíz hónapon át. Természetesen lehetőség van szóbeli vagy írásbeli **figyelmeztetés** adására, akár kollektív szerződés vagy munkaszerződés kikötése nélkül is, ez ugyanis a munkáltató utasítási, irányítási jogából, illetve kötelezettségéből fakad. A legsúlyosabb hátrányos jogkövetkezmény az azonnali hatályú felmondás (részletesebben a munkaviszony megszüntetésénél).

Szintén lényeges változás, hogy a törvény meghatározza a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának határidejét. Hátrányos jogkövetkezmény csak 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 alkalmazható. A tudomásszerzés időpontjának, ha testület jogosult gyakorolni e munkáltatói jogot, azt kell tekinteni, amikor a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják. Ezek a szabályok megegyeznek az azonnali hatályú felmondásról szóló rendelkezésekkel.

Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. Ha például a munkáltató azonnali hatályú felmondással élt a munkavállaló lényeges kötelezettségszegése miatt, ugyanazért a kötelezettségszegésért nem vonhatja meg a munkavállaló prémiumát is. Ha a munkavállaló több alkalommal is megszegi valamely kötelezettségét, a munkáltató a kötelezettségszegés súlyának alátámasztásául felhozhatja a korábban hátrányos jogkövetkezménnyel szankcionált eseteket.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést **írásba kell foglalni, és indokolni kell.** A hátrányos jogkövetkezményt a munkavállaló bíróság előtt megtámadhatja. A törvény a munkaügyi vitáról szóló fejezetben rendelkezik arról, hogy ebben az esetben a közléstől számított harminc napon belül kell a munkavállalónak benyújtania a keresetlevelet.

Ezen túlmenően a törvény nem tesz utalást a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásánál követendő **eljárási szabályokra**, így javasoljuk, hogy arról a kollektív szerződés feltétlenül rendelkezzen.

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására a munkavállaló kötelezettségszegésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. Így ha a munkavállaló még a törvény hatálybalépése előtt szegte meg kötelezettségét, a régi Mt. 109. §-a szerint kell a hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazni. Ha a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásával valósul meg, a kötelezettségszegés időpontja a jogellenes állapot megszűnésének napja.

IX. A munkaszerződés módosítása

A felek a munkaszerződést csak **közös megegyezéssel** módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni (így a munkaszerződés módosítását is írásba kell foglalni, az írásba foglalás elmulasztására csak a munkavállaló hivatkozhat harminc napon belül). E rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

Az új törvény is meghatározza, mely esetekben kötelező a munkaszerződés módosítása, pontosabban mely esetekben köteles a munkáltató ajánlatot tenni a munkaszerződés módosítására.

Az egyik ilyen eset, ha a munkavállaló **hosszabb időtartamú távollét** után tér vissza, és a távollét után munkabérét növelni kell. Így a szülési szabadság, a gyermek gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság, a hozzátartozó tartós személyes ápolása, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltató köteles ajánlatot tenni 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. A szóhasználatból következően a munkabér módosítása csak a munkabér növelését jelentheti.

A második eset a **várandós munkavállaló munkakörének módosítására** vonatkozik. A munkáltató köteles a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört

felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. Ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, a munkavégzés alól fel kell menteni. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénel kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. Utóbbi esetben a munkáltatónak nem kell bért fizetnie a felmentés idejére.

A harmadik eset a **kisgyermekes munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatására** irányul. Ebben az esetben a munkavállaló tehet ajánlatot a munkaszerződés módosítására, aminek alapján a munkáltató köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani, a gyermek hároméves koráig.

Ha a munkáltatónál lehetőség van

- teljes vagy részmunkaidős,
- távmunkavégzésre irányuló, valamint
- határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatásra, ennek lehetőségéről **köteles tájékoztatni** a munkavállalókat, a munkakörök egyidejű megjelölésével. Ha valamely munkavállaló a tájékoztatás alapján ajánlatot tesz a munkaszerződés módosítására, az ajánlatra a munkáltatónak tizenöt napon belül írásban nyilatkoznia kell (a munkáltató nem köteles az ajánlatot elfogadni).

Az itt felsorolt rendelkezésektől (az első bekezdésben szereplő kógens rendelkezéstől eltekintve) **kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.**

X. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Előjáróban meg kell említeni, hogy az Mth. szerint a munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések, míg a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közzétevésekor hatályos rendelkezések az irányadók. Ezen kívül előírja azt is, hogy ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása rendes felmondást említ, azon felmondást, ahol rendkívüli felmondást említ, azon az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondást kell érteni.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése közt a legfőbb különbség, hogy a munkaviszony megszűnése esetén automatikusan, a törvény erejénél fogva szűnik meg a munkaviszony, míg a megszüntetés mindig valamely vagy mindkét fél elhatározásából fakad, valamely fél egyoldalú jognyilatkozata vagy a két fél megállapodása eredményezi a munkaviszony megszüntetését.

A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnik

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- ha a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik,

- törvényben meghatározott más esetben.

E rendelkezésektől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el.

A **munkavállaló halála** természetesen megszünteti a munkaviszonyt. A munkaviszonyból származó anyagi követeléseket a munkavállaló örököse érvényesítheti a munkáltatóval szemben.

A **munkáltató jogutód nélküli megszűnése** ugyancsak a munkaviszony megszűnésével jár. Megszűnik például a gazdasági társaság, ha legfőbb szerve dönt a jogutód nélküli megszűnéstről, ha a cégbíróság megszünteti; megszűnik az egyesület, ha legfőbb szerve a feloszlásról dönt stb. Ezekben az esetekben felszámolási eljárásnak vagy végelszámolásnak van helye. Ha a munkáltató természetes személy, halálával a munkaviszony főszabály szerint nem szűnik meg, a munkáltatói oldalra jogutódként a munkáltató örököse kerül. Ha nincs örökös, a munkaviszony megszűnik.

A határozott időre kötött munkaviszony a **határozott idő lejártával** automatikusan megszűnik. Így például a meghatározott időtartam elteltével, vagy ha helyettesítésre jött létre, a helyettesített munkavállaló munkába állásával.

Törvényben meghatározott esetben szűnik meg például a munkakör megosztásával létrejött munkaviszony, ha a munkavállalók száma egy főre csökken, ugyanígy a több munkáltató által létesített munkaviszony, ha a munkáltatók száma csökken egy főre.

A megszűnés részleteiről egyébként a törvény szűkszavúan rendelkezik. Mindösszesen annyit határoz meg, hogy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén, illetve abban az esetben, ha a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átadás során a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik, **a munkavállalót megilleti az az összeg, amely neki a munkáltató felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés idejére járna** (kivéve, ha a felmentés tartamára munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik). E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntethető

- közös megegyezéssel,
- felmondással, és
- azonnali hatályú felmondással.

Ha a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot indokolni kell, a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Az **indokolás** akkor világos, ha egyértelműen kiderül, mi a felmondás oka, valós, ha objektíve igaz, és okszerű, ha a felmondás okával áll összefüggésben a munkaviszony megszüntetése.

E rendelkezésektől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el.

A felmondás

A korábbi rendes felmondás helyét a felmondás veszi át.

A munkaviszonyt **mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti** felmondással. A törvény ebből a szempontból nem tesz különbséget határozott és határozatlan idejű munkaviszony közt, azaz a határozott idejű munkaviszony is megszüntethető felmondással.

A felmondást **a munkáltató köteles megindokolni**. A felmondás indoka továbbra is csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául. Az indokolás csak akkor maradhat el, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

A törvény lehetővé teszi, hogy a felek megállapodhassanak abban, hogy – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással ne legyen megszüntethető.

Az új törvény is megtartja a **felmondási tilalmakat**, azonban a részletszabályok jelentősen módosultak. 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 tilalom továbbra is **csak a munkáltatói felmondásra vonatkozik**, minden más módon megszüntethető a munkaviszony.

A **várandósság** és az **emberi reprodukciós eljárás** csak akkor jelent védelmet, ha a munkavállaló a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. A korábbi bírói gyakorlat szerint a várandós nő munkaviszonyának rendes felmondással való megszüntetése akkor is jogellenesnek bizonyult, ha a terhesség korai stádiuma miatt még az anya sem tudott a várandósság tényéről. Ezen a felfogáson változtat a törvény, a felmondási tilalom a jövőben csak akkor érvényesülhet, ha a felmondási tilalomra okot adó körülménnyel a munkáltató is tisztában van.

Ha a gyermek gondozása céljából a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a védelem az anyát illeti meg.

A nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelését illetően az Mth. előírja, hogy az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett kezelés alatt álló munkavállalót a védelem a kezelés tartamára, de legfeljebb 2012. december 31. napjáig illeti meg.

Megmarad a „**védtett kor**” intézménye, így a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaviszonyának – a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belüli – megszüntetése az új törvény szerint is csak külön feltételekkel lehetséges. Ilyen korlátozást jelent, hogy a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató a munkavállaló **munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával** indokolt felmondással csak abban az esetben szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges

kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (ezek az okok egyébként az azonnali hatályú felmondás okainak felelnek meg). A védett korban levő munkavállaló munkaviszonya **a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével** összefüggő okból csak akkor szüntethető meg, ha a munkaszerződése szerinti munkahelyén nincs az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Ugyanez a felmondási védelem illeti meg **az anyát vagy a gyermekét egyedül nevelő apát** a gyermek hároméves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

Védelem illeti meg **a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalót** is. Az ilyen munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató 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.

Lényeges változás a korábbi törvényhez képest, hogy **a munkáltató felmondással megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt is**

- felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A felszámolási- vagy csődeljárás külön magyarázatot nem igényel. A másik két indok azonban nehézségeket okozhat a munkavállaló számára: a munkáltató gyakorlatilag bármikor találhat olyan indokot, amely a munkavállaló képességével függ össze, illetve a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő elháríthatatlan külső ok értelmezése is problematikus lehet (csak olyan körülményekre hivatkozhat a munkáltató, amelyekkel előzetesen nem számolhatott, az érdekkörén kívül esnek, és amelyeket megfelelő munkaszervezéssel sem tudott volna elhárítani vagy megelőzni).

A munkavállaló mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszonyt megszüntetheti felmondással. A határozatlan idejű munkaviszony felmondását nem köteles indokolni, a határozott idejű munkaviszonyét azonban igen. **A felmondás indoka** csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Az okok fakadhatnak a munkáltató és a munkavállaló oldaláról is, például ha megváltozik a munkavégzés helye és a munkába járás ideje több órával megnövekedne, vagy ha a munkavállaló családi körülményeiben áll be olyan változás, amely miatt nem várható el a munkaviszony fenntartása, megalapozza a felmondást. Az aránytalan sérelem megítéléséhez figyelembe kell venni azt is, milyen sérelem éri a munkáltatót a munkaviszony megszüntetésével.

A felmondásra vonatkozó szabályoktól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A felmondási idő

A **felmondási idő** legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik, e rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Ez azt is jelenti, hogy kollektív szerződésben vagy a felek megállapodásában is lehetőség van ennél későbbi kezdő időpontot kikötni.

A **korábbi felmondási tilalmak** köréből többet is a felmondási időnél szabályoz a törvény. Itt sorol fel ugyanis több olyan körülményt, amelyek fennállásakor – a munkáltató felmondása esetén – a felmondási idő nem közvetlenül a felmondás közlését követően, hanem csak későbbi időpontban kezdődik. Ezek a következők:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

A felsorolt esetekben a felmondás közölhető, de a felmondási idő legkorábban a megjelölt időtartam lejártát követően kezdődhet el. E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A **felmondási idő harminc nap**, amely a munkáltató felmondása esetén a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

Lényeges változás, hogy a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időnek csak a munkáltatói felmondás esetén van jelentősége, ha a munkavállaló mond fel, harminc nap marad a felmondási idő.

Mindkét felmondásra igaz viszont, hogy a fenténél hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak a felek (e szabályt az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni). A kollektív szerződés ugyancsak megállapíthat a törvényben foglalt harminc napnál hosszabb felmondási időt.

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, valamint
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó

tartamát. Így például az egybefüggően harminc napot meghaladó keresőképtelenség vagy a hozzátartozó ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság ideje a felmondási idő szempontjából nem vehető számításba.

Felmondási idő a **határozott idejű munkaviszony** felmondással történő megszüntetésénél is érvényesül, ez esetben viszont legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

Változatlan az a szabály, hogy a munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – **a munkavégzés alól felmenteni**. A munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni a munkavégzés alól. A felmentés idejére távolléti díj jár.

A felmondás szabályaitól a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

- húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
- száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló

munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Ha a munkáltatónak több telephelye van, a fenti 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.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtását megelőzően az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles. A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal **köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni**

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy
- az irányadó harmincnapos időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
- a kiválasztás szempontjairól, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a **tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig** áll fenn.

A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

- elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A tárgyalás során kötött **megállapodást írásba kell foglalni**, és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

A megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony-megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.

A csoportos létszámcsökkentés **végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni**

- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint
- a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

A csoportos létszámcsökkentés szempontjából mind a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást, mind a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést számításba kell venni.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról és a fent felsorolt adatokról és körülményekről nem csak az üzemi tanácsot köteles tájékoztatni, írásban értesítenie kell az **állami foglalkoztatási szervet** is. Az értesítés másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről a munkáltató az állami foglalkoztatási szervet a felmondás közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Egyben közölni kell az érintett munkavállaló

- azonosító adatait,
- munkakörét, valamint
- szakképzettségét.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről **az érintett munkavállalót a felmondás vagy azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja**. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető. A tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is. A tájékoztatási kötelezettség megszegésével közölt felmondás jogellenes. A felmondási tilalom szempontjából a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének időpontját kell figyelembe venni, így a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés keretében nem szüntetheti meg felmondással annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki a tájékoztatás közlésekor felmondási tilalom alatt állt, továbbá felmondási korlátok szempontjából is ezt az időpontot kell figyelembe venni.

A csoportos létszámcsökkentéshez kapcsolódóan a szakszervezetet érintő legfőbb változás, hogy ha nincs üzemi tanács, a munkáltató **nem köteles a szakszervezetet bevonni** a létszámcsökkentésről folytatott egyeztetésekbe.

A csoportos létszámcsökkentés szabályaitól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezéseket (az Mt. 71–76. §-ában foglaltakat) abban az esetben kell alkalmazni, ha az üzemi tanács Mt. 72. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatására 2012. június 30. napját követően kerül sor.

Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a munkáltató felmondása,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- az Mt. 63. § (1) bekezdés *d*) pontja (amely szerint megszűnik a munkaviszony, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik)

alapján szűnik meg.

A végkielégítés mértéke

- legalább három év (a munkáltatónál fennálló munkaviszony) esetén egyhavi,
- legalább öt év esetén kéthavi,
- legalább tíz év esetén háromhavi,
- legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- legalább húsz év esetén öthavi,
- legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

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 szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó

tartamát. Az Mth. alapján az Mt. hatálybalépését megelőzően létesített munkaviszony esetén e szabály alkalmazásakor a sorkatonai szolgálat tartamát is figyelembe kell venni.

A **nyugdíj előtt álló munkavállaló** emelt összegű végkielégítésben részesül: ha a végkielégítésre jogosult munkavállaló munkaviszonya a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, a végkielégítés mértéke legalább háromévi, a munkáltatónál eltöltött munkaviszony után egyhavi, tíz év után kéthavi, míg húsz év után háromhavi távolléti díj összegével emelkedik.

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.

Itt nem említi a törvény, de jár végkielégítés a munkavállalónak azonnali hatályú felmondás esetén is, ha annak oka a munkáltató lényeges kötelezettségzegése vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartása.

Azonnali hatályú felmondás

A törvény megszünteti a rendkívüli felmondás fogalmát, helyette az azonnali hatályú felmondás fogalmát vezeti be. A szabályok azonban csaknem változatlanok.

Azonnali hatályú felmondással **mind a munkáltató, mind a munkavállaló élhet**, feltéve, hogy a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

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 büntetethőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha a munkavállaló mond fel azonnali hatállyal, a munkáltató köteles a **felmentési időre járó távolléti díjat**, illetve **végkielégítést** fizetni.

Az eddig leírtaktól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Azonnali hatályú felmondással nem csak kötelezettségzegés esetén lehet élni. Azonnali hatályú felmondással bármely fél megszüntetheti ugyanis a munkaviszonyt a **próbaidő alatt**, és megszüntetheti a munkáltató a **határozott idejű munkaviszonyt** is. A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésénél a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára. A próbaidő alatti, valamint a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondását nem kell megindokolni sem.

Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

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.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére **ki kell fizetni a munkabérét**, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt **igazolások** (pl. „TB-kiskönyv”, adóigazolás, szolgálati idő igazolása, munkanélküli igazolólap).

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. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti. Az írásbeli értékelésre vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

A régi törvény szerint, ha a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyt, a munkavállaló követelhete elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait, ezt meghaladó kárát, ezen felül a bíróság – amennyiben mellőzte a munkavállaló visszahelyezését – a munkáltatót a jogsértés súlyától függően 2-12 havi átlagkereset megfizetésére kötelezte.

Ehhez képest az új Mt.-ben a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei nagymértékben változnak.

Ha a munkáltató szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyt, **köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt**, e rendelkezéstől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el. A munkaviszony körében **elmaradt jövedelem** címén **igényelt kártérítés** azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

A munkavállaló ezen túlmenően jogosult a **végkielégítés** összegére, ha munkaviszonya

- jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- munkaviszonya megszűnéskor azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A munkavállaló a kártérítés és elmaradt jövedelem helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén iránymódú felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

A munkáltató tehát a **munkaviszony megszüntetésével okozott kárt** köteles általánosságban megtéríteni, az elmaradt jövedelem is e kártérítés részeként követelhető. Az egyéb felmerült károk megtérítésére a munkáltató teljes egészében köteles, elmaradt jövedelem címén viszont a törvény limitálja a megtérítendő kár összegét, az legfeljebb tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeg lehet. A kártérítési szabályoknak megfelelően az **elmaradt jövedelem** megállapításánál figyelembe kell venni az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult; figyelembe kell venni továbbá a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelmet is, valamint a természetbeni juttatásokat. Ha időközben a munkavállaló elhelyezkedett, az e munkaviszonyból származó jövedelmét le kell vonni a kártérítés összegéből, mivel az máshonnan megtérült.

Vegyük az alábbi példát: A munkavállaló távolléti díja 200 000 Ft, ezen felül megillette havi 20 000 Ft összegű természetbeni juttatás, egyéb kára nem merült fel. A jogerős ítélet húsz hónap alatt születik meg. Ha a kár egy része sem térült meg máshonnan, a munkavállaló 4 400 000 Ft megtérítését követelheti, a bíróság azonban csak 2 400 000 Ft-ot ítélhet meg, egyévi távolléti díj összegét. Ha a munkavállaló a felmondást követően rögtön elhelyezkedett, új munkabére 100 000 Ft, kártérítésként a két jövedelem különbözetét, azaz húsz hónap alatt 2 400 000 Ft-ot követelheti. Ez éppen megegyezik a távolléti díj tizenkétszeresével, így ebben az esetben is ugyanazt az összeget ítéli meg a bíróság.

Ha a munkavállalót **egyéb kár** is éri, például dologi költségei vagy nem vagyoni kára merül fel, azt a bíróságnak teljes egészében meg kell térítenie, arra nem vonatkozik az említett felső korlát.

Szintén gyökeres változás, hogy **a munkaviszony helyreállítása csak kivételesen lehetséges**. A bíróság a munkavállaló kérelmére csak akkor állítja helyre a munkaviszonyt, ha

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- felmondási tilalomba ütközött,
- a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése nélkül szüntették meg,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt (az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott vagy a gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője),
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A munkaviszony helyreállítására vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Nem kell helyreállítani a munkaviszonyt, ha a jogellenesség például alaki hiba következménye, ha a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik, ha a keresőképtelen munkavállaló esetében a felmondási idő már a keresőképtelenség tartama alatt elkezdődik stb.

Érdemes szót ejteni arról is, hogy a jogalkotó érthetetlen módon a **munkavállalói képviselő** fogalmába nem érti bele a szakszervezeti tisztségviselőt. Így viszont – mivel az előzetes egyetértés csak a munkáltatói felmondáshoz szükséges –, ha azonnali hatályú felmondással szüntetik meg jogellenesen a tisztségviselő munkaviszonyát, a törvény alapján nem kell a munkaviszonyt helyreállítani (hacsak nem állapítható meg egyben például az egyenlő bánásmód megsértése is). Ettől **kollektív szerződés eltérhet a munkavállaló javára**, javasoljuk ezért a kollektív szerződésben szabályozni, hogy ilyen esetben is köteles legyen a munkáltató a munkavállalót továbbfoglalkoztatni.

Ha a **munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát**, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató követelheti az ezt meghaladó kárának megtérítését is. Ezek azonban együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

XI. A munka- és pihenőidő

A XI. fejezet rendelkezik a munka- és pihenőidő szabályairól.

Az Mt. XI. fejezete rendelkezéseit – az Mt. 95. §-ában (eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejáratá előtti megszűnése esetén), 97. § (5) bekezdésében (az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztás módosítása a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény felmerülése miatt) és 132. §-ában foglaltak (fizetés nélküli

szabadság tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából) kivételével – a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

Fogalmak

A fejezet a fogalmak meghatározásával kezdődik.

Munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. **Előkészítő vagy befejező tevékenység** minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni, például karbantartási munkák, váltásos munkakörnél az átadás-átvétel stb. Ha ezeket a rendes munkaidőn kívül kell elvégezni, azt rendkívüli munkaidőként kell nyilvántartani és díjazni.

Nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – **a munkaközi szünet**, illetve a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő **utazás tartama**. Annak nincs azonban akadálya, hogy akár a felek megállapodása, akár kollektív szerződés ettől eltérően rendelkezzen, sőt a munkáltató egyoldalúan is eltérhet e szabálytól, ami a munkavállaló számára egyértelműen kedvező (elsősorban a munkaközi szünetet érintően fordulhat elő, hogy azt a munkaidő részének tekintik, és arra díjazás jár).

Munkanap a naptári nap vagy – ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik (pl. este 22 és reggel 6 óra közti műszak) – a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra.

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

Napi munkaidő a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. **Beosztás szerinti napi munkaidő** a munkanapra elrendelt rendes munkaidő. **Beosztás szerinti heti munkaidő** a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Éjszakai munka a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

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, vagy
- a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

(Társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás például az egészségügy, a közösségi közlekedés, az energiaszolgáltatás.)

Több műszakos a munkáltató tevékenysége, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát. Ez a munkaidő szabályozásának egyik legfontosabb változása. Nem különbözteti meg a törvény a délutáni vagy éjszakai műszakot, nincs jelentősége annak sem, hogy a műszakok egymást

váltják-e, az egyetlen feltétel, hogy a munkáltató tevékenysége érje el a heti nyolcvan órát. Ha például a munkáltató heti öt napon végeztet munkát, legalább két, nyolcórás műszakot kell szerveznie, amelyek egymást váltják. Ha a műszakok közt részben átfedés van, például az egyik műszak reggel 6 és délután 14 óra, míg a másik dél és este 20 óra közt dolgozik, az nem elegendő a többműszakos munkarend megállapításához, mivel a munkáltató csak heti 70 órát működik.

Idényjellegű a munkáltató tevékenysége, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Az idényjelleg fakadhat időjárási, természeti okokból (pl. szabadtéri strand üzemeltetése), de idénymunkáról beszélhetünk akkor is, ha az adott áru vagy szolgáltatás természetéből fakadó objektív okok miatt a munkavégzés bizonyos időszakokban jelentősen eltérő mennyiségű (pl. az év adott szakához kötődik). Ha a munkavégzés időszakossága munkaszervezési okokra vagy megrendelői igényekre vezethető vissza, a munkavégzés nem minősíthető idénymunkának.

Készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl. éjszakai portás), illetve készenléti jellegű a munkavégzés akkor is, ha – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Az eddig felsorolt rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A napi munkaidő

A **teljes napi munkaidő** változatlanul napi nyolc óra. Ez a felek megállapodása alapján legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy ha a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (ezt a törvény **hosszabb teljes napi munkaidő**nek nevezi). Itt érdemes megjegyezni, hogy a készenléti jellegű munkakör esetében sem jogosult a kollektív szerződés vagy a munkáltató egyoldalúan felemelni a napi teljes munkaidő mértékét, kizárólag a felek megállapodása dönthet erről.

Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél **rövidebb teljes napi munkaidőt** is megállapíthat (erre általában az egészségre fokozott veszélyt vagy kockázatot jelentő munkakörökben kerülhet sor). Ertér ettől a **részmunkaidő**, amelyről akkor beszélhetünk, ha a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben (pl. napi négy óra) állapodnak meg. A rövidebb teljes munkaidő és a részmunkaidő közti legfőbb különbség a díjazás: míg a rövidebb teljes napi munkaidőre teljes munkabér jár, a részmunkaidőhöz arányosan csökkentett díjazás társul.

A napi munkaidőre vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A gazdasági válságra való tekintettel előbb átmeneti időre került be a régi Mt.-be a törvény 117/C. §-a, amit 2011-ben az országgyűlés véglegesített. E szabály alapján a munkavállaló és a munkáltató írásban megállapodhattak a munkaidő mértékének felemeléséről, a rendes munkaidő mértékének (megrendelések hiánya miatti) átmeneti csökkentése miatt fel nem használt munkaórák átcsoportosításáról. Az új Mt. e szabályokat már nem tartalmazza, az Mth. azonban rendezte az így kötött megállapodások sorsát is: Az új Mt. hatálybalépése előtt

kötött ilyen megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni. Ha a felek a megállapodást annak lejárta előtt megszüntetik, az új 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.

A munkaidőkeret

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. Ennek során a munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Ugyancsak figyelmen kívül kell hagyni a távollét tartamát, 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. E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Ez annyit tesz, hogy az adott munkaidőkeretben a munkavállalónak ugyanannyi lesz a ledolgozandó munkaideje, mint az általános munkarendben (hétfőtől péntekig, a teljes munkaidőt egyenlően beosztva) dolgozó munkavállalónak, azonban a heti munkaidőt a munkaidőkeret átlagában kell teljesítenie. A munkaidő meghatározásánál vagy nem számítjuk a szabadságra, keresőképtelenségre stb. eső munkaidőt, vagy úgy számítjuk, mintha azt a munkavállaló ledolgozta volna.

*A munkaidőkeret lényegét a következő példa mutatja. A munkáltató négyheti munkaidőkeretet rendelt el. Az egyszerűség kedvéért erre az időszakra 4*5 munkanap esik. A munkavállaló teljes napi munkaideje nyolc óra.*

$$A \text{ munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő} = 4 * 8 * 5 = 160 \text{ óra}$$

Az így kapott 160 órát a munkáltató szabadon, egyenlőtlenül beoszthatja a munkanapokra, ennek során a beosztás szerinti munkaidő korlátaira (min. 4, max. 12 óra), a napi és a heti pihenőidőre kell tekintettel lennie. Így jogszerű lehet az alábbi beosztás:

- 1. hét 5*12 óra*
- 2. hét 2*10 óra*
- 3. hét 5*12 óra*
- 4. hét 2*10 óra*

A ledolgozott munkaidő 160 óra, amely a munkaidőkeret átlagában éppen a törvényes heti negyven órának felel meg.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni, és közzé kell tenni. E rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A **munkaidőkeret tartama** legfeljebb **négy hónap** vagy tizenhat hét lehet. Ettől eltérően hosszabb, legfeljebb **hat hónapos** vagy huszonhat hetes munkaidőkeret állapítható meg

- a megszakítás nélküli,

- a többműszakos, valamint
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű, továbbá
- az Mt. 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben (a polgári repülés, a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás, a vasúti személyszállítás, valamint a kikötőkben foglalkoztatottak egy része)

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb **tizenkét hónap** vagy ötvenkét hét is lehet, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén

Az új Mt. a régitől eltérően meghatározza, hogyan kell elszámolni a munkaidőt és a munkabért, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt szűnne meg, és a munkavállaló a rendes munkaidőnél többet vagy épp kevesebbet dolgozott, és a ledolgozott időre járónál kevesebb vagy több díjazásban részesült.

A **munkabér elszámolásához** az általános munkarendet, a napi munkaidőt és a teljesített munkaidőt kell alapul venni. A törvény különbséget tesz aszerint is, hogy kinek az érdekkörében szűnt meg a munkaviszony. Mindezeket figyelembe véve három eset lehetséges:

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 Mt. 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával (próbaidő alatt vagy a határozott idejű munkaviszony felmondásával),
- a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- a munkavállaló azonnali hatályú felmondásával (kivéve a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást)

szűnik meg, és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél **többet dolgozott**.

Az **állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni**, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- a munkáltató Mt. 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával (részletesen ld. fent),
- a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- a munkavállaló azonnali hatályú felmondásával (kivéve a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást)

szűnik meg, és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél **kevesebbet dolgozott**.

Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a munkavállaló felmondásával,
- a munkavállaló próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltató Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával (a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte vagy egyébként olyan magatartást tanúsított, mely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi),
- a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,
- a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérenél **magasabb összegű munkabéren részesült**.

E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkaidő-beosztás szabályai

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

Általános munkarendről beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig, egyenlően osztja be.

Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi. Kötetlen munkarend esetén a munkaidőkeret, a munkaidő beosztásának szabályai, a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén követendő eljárás, a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása, a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, heti pihenőnap, heti pihenőidő, rendkívüli munkaidő, ügyelet és készenlét, valamint a rendes, a rendkívüli munkaidő és a készenlét nyilvántartásának szabályait nem kell alkalmazni. E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkáltató a munkaidőt az **egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére**, valamint a **munka jellegére figyelemmel osztja be**. E rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásról beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül osztja be. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak akkor állapítható meg, ha a munkáltató munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot alkalmaz.

A munkavállalóra, ha a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

A munkaidő-beosztást változatlanul legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni, ennek hiányában az általános munkarend vagy az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkaidő-beosztást közöltnek kell tekinteni, ha a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Új szabály, hogy a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható

körülmény merül fel, legalább **négy nappal korábban módosíthatja**. Így ha azért kell a beosztást módosítani, mert a munkáltató nem tudna munkát biztosítani, az adott munkanapra pihenőnapot rendelhet el (állásidő helyett), vagy ha épp pihenőidőre rendel el munkavégzést, az nem minősül rendkívüli munkának, így pótlék sem jár.

Új fogalmat vezet be a törvény, az **elszámolási időszak** fogalmát. Ez csak abban az esetben alkalmazható, ha a munkáltató nem állapított meg munkaidőkeretet. Lényege, hogy a munkaidő 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. Az elszámolási időszak alkalmazásánál megfelelően alkalmazni kell a munkaidőkeretre vonatkozó szabályokat, így az elszámolási időszak tartamának megállapítására, kezdő és befejező időpontjának meghatározására és közzétételére, valamint arra az esetre, ha a munkaviszony az elszámolási időszak letelte előtt szűnik meg.

Példánk hasonló, mint a munkaidőkeret bemutatásánál. A munkavállaló teljes napi munkaideje nyolc óra. Az adott (1.) hétre öt munkanap esik.

*A munkavállaló 1. heti munkaideje = $8 * 5 = 40$ óra*

A munkáltató az 1. héttel kezdődő, négyheti elszámolási időszakot határoz meg.

A munkavállaló beosztása:

- 1. hét $3 * 10$ óra (a maradvány $40 - 3 * 10 = 10$ óra, amelyet az elszámolási időszak végéig le kell dolgozni)*
- 2. hét $4 * 10$ óra (az elszámolási időszak szempontjából lényegtelen)*
- 3. hét $4 * 10$ óra (az elszámolási időszak szempontjából lényegtelen)*
- 4. hét $4 * 10$ óra + $1 * 10$ óra, amely az 1. heti maradvány-munkaidő ledolgozása*

Ahogy a két példa összevetéséből látszik, a munkaidőkeretnél a munkaidőkeret tartama alatt ledolgozandó munkaórákat kell elosztani a munkanapokra, míg az elszámolási időszaknál csak a kezdő héten ledolgozandó munkaórák száma bír jelentőséggel. Különbséget jelent az is, hogy a munkaidőkeretek egymást követik, míg az elszámolási időszakok egymással párhuzamosan, egy-egy hét eltolással is létezhetnek.

Változatlan marad az a szabály, hogy **a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje** – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. A beosztás szerinti napi munkaidő legfeljebb tizenkét óra lehet, míg a beosztás szerinti heti munkaidő legfeljebb negyvennyolc óra. A hosszabb teljes napi munkaidőben foglalkoztatható munkavállaló (készenléti jellegű munkakört ellátó munkavállaló, valamint a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója) esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra, heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára legalább tizenöt napos határidővel felmondhatja.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén tehát négy és tizenkét óra közé eshet a napi munkaidő. A négyórás alsó határtól csak részmunkaidő esetén lehet eltérni, míg a tizenkét órás felső határtól kizárólag készenléti jellegű munkakörben, vagy a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója esetében. A beosztás szerinti napi munkaidőbe **be kell számítani** a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőt, a heti munkaidőbe pedig valamennyi

rendkívüli munkaidő tartamát is. A beosztás szerinti napi munkaidőbe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazásakor a beosztás szerinti heti munkaidő maximumát átlagban kell figyelembe venni. E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Lehetőség van **osztott napi munkaidő** alkalmazására is. Lényege, hogy a munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja, a beosztás szerinti napi munkaidők között pedig legalább két óra pihenőidőt kell biztosítania. A pihenőidővel a munkavállaló szabadon rendelkezhet, ha ez alatt mégis rendelkezésre kell állnia, nem osztott munkaidőről, hanem ügyeletről van szó.

A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

Vasárnapra rendes munkaidő kizárólag

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben,
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során, valamint
- 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.

A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül **vasárnap is rendeltetése folytán működőnek**, ha

- a tevékenység igénybevételére a vasárnaphoz 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.

Ilyenek lehetnek az egyházi ünnephez kötődő szolgáltatások, a kulturális tevékenységek, míg a második körbe tartozhatnak például az egészségügyi szolgáltatáshoz, a katasztrófavédelemhez stb. kötődő tevékenységek.

A **munkaszüneti napok** felsorolása nem változik, munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

Munkaszüneti napra rendes munkaidő csak kivételesen rendelhető el, feltételei hasonlóak a vasárnapi munkavégzés elrendeléséhez. Így munkaszüneti napon rendes munkaidő csak

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,

- a megszakítás nélküli, valamint
- társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

A több műszakos tevékenység, a készenléti jellegű munkakör, illetve a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben történő munkavégzés tehát nem elegendő ahhoz, hogy a munkaszüneti napra is rendes munkaidő legyen elrendelhető.

A munkáltató vagy a munkakör (a vasárnapi munkavégzésnél leírtaknál hasonlóan) 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 vagyonvédelem érdekében kerül sor.

A vasárnapi és munkaszüneti napra vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkaközi szünet

Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidejének tartama **a hat órát meghaladja, húsz perc, ha a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani**. Ha a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkát a rendes munkaidőhöz kapcsolódva rendelik el, a beosztás szerinti napi munkaidőbe a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartamát is be kell számítani, azaz a két időtartamot össze kell adni. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés ennél hosszabb, de legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet is biztosíthat.

A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni, így nem lehetséges a munkaidő kezdetén vagy végén. Ettől csak akkor lehet eltérni, ha a munkaközi szünetet a munkáltató több részletben adja ki, a három és hat óra munkavégzés közti tartamban kiadott részletnek azonban legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

A munkaközi szünetre vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A napi pihenőidő

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között **legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő)** kell biztosítani.

Tizenegy óránál rövidebb pihenőidőt is lehet biztosítani

- az osztott munkaidőben,

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében. A pihenőidő ekkor is legalább nyolc óra kell, hogy legyen.

A készenlétet követően, ha nem történt munkavégzés, nem jár pihenőidő.

E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A heti pihenőnap

A munkavállalót **hetenként két pihenőnap** illeti meg (heti pihenőnap). Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, azonban – 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**.

Az általános munkarend meghatározásából következik, hogy általános munkarendben szombat és vasárnap a heti pihenőnap. Az **általánostól eltérő munkarendben** a pihenőnapok is egyenlőtlenül oszthatók be. Nem szükségszerű, hogy a pihenőnap vasárnapra essen, de ha valamely munkáltatónál vagy munkakörben nem lehetséges vasárnapra rendes munkaidőt elrendelni, az egyik pihenőnap nyilvánvalóan vasárnapra kell, hogy essen. Figyelembe kell venni azt is, hogy kevés kivételtől eltekintve hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

A kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kivételével **havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani**.

E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A heti pihenőidő

A munkáltató – a heti pihenőnapok helyett – **hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt is beoszthat**. A heti pihenőidőt a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kivételével havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában azonban legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A rendkívüli munkaidő

Rendkívüli munkaidő

- a munkaidő-beosztástól eltérő,

- a munkaidőkereten felüli,
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- az ügyelet tartama.

Ha a munkavállaló kéri, a rendkívüli munkaidőt **írásban** kell elrendelni.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- abban az esetben rendelhető el, ha baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében szükséges.

Teljes napi munkaidő esetén **naptári évenként kétszázötven óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt a mértéket arányosan kell alkalmazni, ha

- a munkaviszony évközben kezdődött,
- határozott időre vagy
- részmunkaidőre jött létre.

Az átmeneti rendelkezések szerint 2012-ben legfeljebb 225 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

A rendkívüli munkaidő elrendelésének vannak más, korábban már kifejtett korlátai is, így például a napi vagy heti munkaidő felső határa. **Korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése** a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetében – gyermeke hároméves korától négyéves koráig –, az ilyen munkavállaló számára rendkívüli munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

Nem korlátozott azonban a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Ezekben az esetekben is érvényesek viszont a **tilalmak**, így semmilyen körülmények közt nem rendelhető el rendkívüli munkaidő

- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor,
- fiatal munkavállaló részére.

E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Kivétel ez alól a rendkívüli munka éves felső korlátjára vonatkozó szabály, kollektív szerződés ugyanis az éves határt háromszáz órára emelheti.

A régi Mt. 127/A. §-a lehetővé tette, hogy a munkáltató és a munkavállaló legfeljebb egy éves határozott időre írásban megállapodjon a munkáltató által meghatározható éves kétszáz órán felül legfeljebb száz, összesen legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendelésének lehetőségéről. Az új Mt. ilyen lehetőséget nem tartalmaz, azonban az Mth. rendelkezik arról, hogy az új Mt. hatálybalépése előtt megkötött megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni.

Ügyelet és készenlét

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül **rendelkezésre állásra kötelezhető**. Fontos változás a régi Mt.-hez képest, hogy ügyelet bármely munkáltatónál, bármely munkavállaló részére elrendelhető. Ha a rendelkezésre állás a négy órát meghaladja, az ügyelet elrendelése csak további feltételekkel lehetséges, így kizárólag

- a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása (pl. energiaszolgáltatás, egészségügy),
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- a technológia biztonságos, rendeltetészerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni, és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

Ha a munkáltató meghatározza a **rendelkezésre állás helyét**, ügyeletről beszélünk, egyébként a munkavállaló jogosult a tartózkodási helyét meghatározni, oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon, ez utóbbi a készenlét.

Ha a munkavállaló kéri, a rendelkezésre állást írásban kell elrendelni. A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató akkor térhet el, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, ez esetben legalább négy nappal korábban módosíthatja a közölteket.

Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát. Ebbe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani. E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Emlékeztetnénk arra, hogy az ügyelet **rendkívüli munkaidőnek** számít, amit a beosztás szerinti heti munkaidő szempontjából is figyelembe kell venni. Ha az ügyelet alatt végzett munka tartama nem mérhető, az ügyelet teljes tartamát be kell számítani a beosztás szerinti napi munkaidőbe, így annak tartama legfeljebb tizenkét óra lehet.

A **készenlét** havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat **a következő eltérésekkel** kell alkalmazni

- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

Az első csoportba tartozó munkavállaló kizárólag az anya lehet, míg a második csoportba mind az anya, mind az apa tartozhat.

Mindhárom felsorolt munkavállaló esetében

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a **munkavállaló hozzájárulása** esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok **egyenlőtlenül nem oszthatók be**,
- rendkívüli munkaidő vagy készenlét **nem rendelhető el**.

A várandós és kisgyermekes anya, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig a munkavállaló számára **éjszakai munka nem rendelhető el**.

Egészségkárosító kockázat fennállásakor a munkavállaló **beosztás szerinti napi munkaideje** éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – **rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával** rendelhető el. Nincs szükség a hozzájárulásra, ha baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében kerül sor az elrendelésre.

A **fiatal munkavállaló** számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet, és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. A fiatal munkavállaló számára legfeljebb egyheti 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, végül legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani. A fiatal munkavállaló esetében nincs lehetőség egyenlőtlen munkaidő-beosztásra sem. Emlékeztetnék arra is, hogy az Mt. fiatal munkavállalóra vonatkozó szabályait a 18 év alatti személyekre nem csak munkaviszony, hanem egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony esetében is alkalmazni kell.

E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A szabadság

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján **minden naptári évben szabadság** jár. A szabadság továbbra is **alap- és pótszabadságból** áll. Lényeges változás viszont, hogy az életkor alapján pótszabadság jár, nem pedig az alapszabadság mértéke nő.

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. A munkavállalónak

- huszonötödik életévétől egy,
- huszonnyolcadik életévétől kettő,
- harmincegyedik életévétől három,
- harmincharmadik életévétől négy,
- harmincötödik életévétől öt,
- harminchetedik életévétől hat,
- harminckilencedik életévétől hét,
- negyvenegyedik életévétől nyolc,
- negyvenharmadik életévétől kilenc,
- negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a fent meghatározott életkort betölti.

A szabadság mértéke tehát nem változott, és az új Mt. 2012. júniusi módosításának köszönhetően **mind az alapszabadság, mind a pótszabadság mértékét tekintve csak a munkavállaló javára lehet eltérni.**

A törvény meghatározza, mi minősül **munkában töltött időnek** a szabadság szempontjából, azaz mely le nem dolgozott időtartamokat kell úgy tekinteni, mintha a munkavállaló azokat ledolgozta volna. Ezek:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- valamint a munkavégzés alóli mentesülés [Mt. 55. § (1) bek. b)-k) pontokban meghatározott esetek, például a kötelező orvosi vizsgálat tartama, szoptatási munkaidő-kedvezmény, hozzátartozó halálakor két munkanap]

tartama. E rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Pótszabadság egyéb jogcímek alapján is jár.

Így egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több **gyermek után** összesen hét munkanap pótszabadság jár. Ha a gyermek fogyatékos, a pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő. Nagyon lényeges, hogy a pótszabadság nem csak annak a szülőnek jár, aki nagyobb szerepet vállal a gyermek nevelésében, hanem **mindkét szülőnek**. A gyermeket változatlanul a születésének évében kell először figyelembe venni, utójára pedig abban az évben, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Fennmarad az **apának a gyermeke születésére tekintettel** járó szabadidő, amelyet most pótszabadságként szabályoz a törvény. Egy gyermek születése esetén öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap jár, amelyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Évenként öt munkanap pótszabadság jár a **fiatal munkavállalónak**, utójára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

A **föld alatt állandó jelleggel** vagy az **ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen** naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Évenként öt munkanap pótszabadság jár a munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább **ötven százalékos mértékű egészségkárosodását** megállapította.

Ha a munkaviszony év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.

A szabadságra vonatkozó rendelkezésektől – kivéve az életkor alapján járó pótszabadságra vonatkozó rendelkezést – kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A szabadság kiadása

A szabadságot továbbra sem a munkavállaló veszi ki, hanem **a munkáltató adja ki**, a munkavállaló előzetes meghallgatása után.

A **munkavállaló** mindösszesen évente **hét munkanap szabadsággal rendelkezik**: a munkáltató ezt a hét munkanapot **legfeljebb két részletben** a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során is érvényesül az a szabály, hogy ha a munkaviszony év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár, illetve hogy a fél napot elérő töredék nap egész munkanapnak számít. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A munkaviszony első három hónapjában a munkáltató nem köteles a munkavállaló igényének megfelelően szabadságot kiadni. Ez nem jelenti azt, hogy erre az időszakra egyébként nem jár szabadság, sőt az időarányos szabadságot ki is adhatja a munkáltató, csak épp a munkavállaló kérésének nem köteles eleget tenni.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy **tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen**. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt **tizenöt nappal** közölni kell. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az eltérő megállapodás lehetősége mind a munkavállaló javára, mind a hátrányára engedi az eltérést.

A szabadságot **megváltani nem lehet**, a munkaviszony megszűnését kivéve. Ettől a rendelkezéstől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A szabadságot **esedékességének évében kell kiadni**. Ha **a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött**, a szabadság az esedékességet követő év március 31-ig kiadható. Ha a **munkavállaló oldalán felmerült ok** miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni (pl. gyermek születése miatt), az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni. A szabadságot az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik, és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot (ha például a munkavállalónak decemberben még hat munkanap szabadsága van, amit a munkáltató december 27-től ad ki, és abba még január első négy munkanapja is beleesik, úgy kell tekinteni, hogy a szabadságot az esedékesség évében kiadták).

Kollektív szerződésben kiköthető, hogy amennyiben azt a **munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok** indokolja, a munkáltató a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

Végül a **felek is megállapodhatnak** abban, hogy az alapszabadság és az életkor szerinti pótszabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki a munkáltató.

Ahogy a régi Mt., úgy az új törvény szerint is lehetősége van arra a munkáltatónak, hogy a szabadság kiadásának közölt **időpontját módosítsa**, vagy a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakítsa. Ezt a munkáltató csak akkor teheti meg, ha kivételesen fontos gazdasági érdeke vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok indokolja.

A szabadságot a **munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra** kell kiadni. Szintén lényeges változás, hogy az eddigiektől eltérően – a napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén – a szabadságot **munkaórákban kell nyilvántartani és elszámolni**, és a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni (azaz egy naptári hét szabadság öt munkanap kiadott szabadságot jelent, ami 40 óra munkavégzés alól mentesít). Az e bekezdésben részletezett rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. E rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

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.

Betegszabadság

A betegszabadság szabályai hasonlóak a régi Mt.-hez.

A betegség miatti keresőképtelenség tartamára **naptári évenként tizenöt munkanap** betegszabadságot ad ki a munkáltató. Ettől eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára (a munkavállaló a keresőképtelenség első napjától baleseti táppénzre vagy táppénzre jogosult).

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

A betegszabadságra vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

Az anya egybefüggő **huszonnégy hét szülési szabadságra** jogosult, és annak a nőnek is jár a szülési szabadság, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. Ezekről a rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb **négy hét a szülés várható időpontja elé** essen.

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 történő elbocsátása után is igénybe lehet venni. Ettől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve munkában töltött időnek kell tekinteni (e rendelkezéstől kollektív szerződés csak a

munkavállaló javára térhet el). Így például a szülési szabadságot számítani kell a felmondási idő vagy a végkielégítés szempontjából, de – munkavégzés hiányában – nem jár erre az időszakra a munkába járás költségtérítése.

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a **gyermek gondozása céljából** – **fizetés nélküli szabadságra** jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

A szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnik

- a gyermek halva születése esetén,
- ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,
- 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.

A szabadság – a szülést követően – hat hétnél rövidebb ilyenkor sem lehet.

A munkavállalónak **gyermeke személyes gondozása érdekében** fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.

Ugyancsak fizetés nélküli szabadság jár a **hozzátartozó tartós** – előreláthatólag harminc napot meghaladó – **személyes ápolása** céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre.

Fizetés nélküli szabadság jár a **tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés** tartamára is.

A fizetés nélküli szabadság igénybevételét a munkavállaló legalább tizenöt nappal korábban **írásban köteles bejelenteni**. A megszűnési szándékot ugyancsak be kell jelentenie: a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

A fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Az Mt. hatályba lépését megelőzően igénybe vett fizetés nélküli szabadságra a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek a fizetés nélküli szabadság igénybevételekor hatályos szabályait kell alkalmazni.

A munka- és pihenőidő nyilvántartása

A munkáltató nyilvántartja

- a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- a készenlét,
- a szabadság

tartamát.

A nyilvántartásból **naprakészen megállapíthatónak** kell lennie a teljesített **rendes és rendkívüli munkaidő**, valamint a **készenlét kezdő és befejező időpontjának** is. A rendes és

rendkívüli munkaidő nyilvántartása az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

A munka- és pihenőidő nyilvántartására vonatkozó rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. Ahogy azonban korábban már utaltunk rá, kötetlen munkarend esetén a rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét tartamát nem kell nyilvántartani.

Eltérő rendelkezések

Az eltérési lehetőségeket az egyes jogintézményeknél részleteztük. A felsoroltakon kívül kollektív szerződés

- 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,
- a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,
- 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,
- a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,
- a kikötőben

foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a 101-109. §-ban foglaltaktól (vasárnapi és munkaszüneti napon elrendelhető munkavégzés, munkaközi szünet, napi pihenőidő, heti pihenőnap és pihenőidő, rendkívüli munkaidő szabályai) eltérhet, a munkavállaló hátrányára is. A felsorolt munkavállalók esetében a felek írásbeli megállapodása eltérhet az Mt. 99. § (2) bekezdésében (a beosztás szerinti napi és heti munkaidő felső határa) foglaltaktól is. E megállapodás feltétele, hogy a beosztás szerinti munkaidő az Mt. 99. § (2) bekezdésben előírt tartamot legfeljebb tizenkét órával haladhatja meg (azaz a beosztás szerinti napi munkaidő legfeljebb huszonnégy, míg a beosztás szerinti heti munkaidő legfeljebb hatvan óra lehet), továbbá a megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára legalább tizenöt napos határidővel felmondhatja.

XII. A munka díjazása

Ahogy a munkaszerződésnél kifejtettük, a munkaszerződés egyik kötelező tartalmi eleme az alapbérben való megállapodás. Ha ez elmarad, a munkaszerződés és így a munkaviszony létre sem jön. (A gyakorlatban a bíróság csak a jövőre nézve állapítja meg a semmisséget, az elvégzett munkáért ugyanis díjazás jár, amelyet ebben az esetben a bíróság állapít meg.)

A **munkabér fogalmát** a törvény nem határozza meg. A bírói gyakorlat szerint esetenként kell eldönteni, hogy a munkaviszony alapján a munkavállalónak kifizetett juttatás munkabérnek minősül-e, elsősorban nem a juttatás elnevezésének, hanem tényleges tartalmának van jelentősége. Így például általában nem minősül munkabérnek a költségtérítés, de ha bizonyítható, hogy azt a munkavállaló valójában munkavégzése ellentételezéseként és

nem költségei megtérítésére kapja, munkabérről beszélhetünk. Nem minősül munkabérnek például a kártérítés, a végkielégítés, a természetbeni juttatás sem.

Ugyanakkor az **egyenlő bánásmód követelményének megtartása** szempontjából munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

Az alapbér

Alapbérként legalább a **kötelező legkisebb munkabért** (minimálbért) kell meghatározni. Ha az alapbér nem érné el a minimálbér összegét, a kikötés érvénytelen, és a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, azaz az alapbér a kormányrendeletben meghatározott minimálbér lesz, esetleg a kollektív szerződésben meghatározottak szerint alakul.

Az alapbért **időbérben** kell megállapítani.

Havi alapbér esetén 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.

Az eddig felsorolt rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. A törvény meghatározza a **teljesítménybér fogalmát** is: teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.

A munkavállalót védő szabály, hogy a munkabért csak akkor lehet kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni, ha arról a felek a munkaszerződésben megállapodnak. Ugyancsak szerződéses kikötés esetén lehetséges a díjazást az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapítani, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét. Ezekről a garanciális rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

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 száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

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. A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a fent leírtakban foglaltakat. A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval.

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.

A teljesítménybérre vonatkozó rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő **garantált bér megállapítása** is kötelező. E rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Az Mth. szerint, ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása személyi alapbért említ, azon alapbért kell érteni.

A bérpótlék

A pótlékok rendszerét a törvény gyökeresen átalakítja.

Nem változik az a garanciális szabály, hogy bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó **munkabérén felül** illeti meg. E rendelkezéstől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A **bérpótlék számítási alapja** a munkavállaló alapbére, ettől azonban a kollektív szerződés vagy a felek eltérhetnek, akár a munkavállaló hátrányára is.

A **vasárnapi pótlékra** jogosultak köre némileg változik, a jogalkotói szándék szerint annak jár pótlék, aki vasárnap kivételesen, munkaszervezési okokból végez munkát. Így a vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalók közül csak

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

foglalkoztatott munkavállalót illeti meg a bérpótlék. A bérpótlék mértéke **ötven százalék**. A régi Mt.-től eltérően tehát az, aki a heti pihenőnap összevontan történő kiadása miatt dolgozik vasárnap, nem jogosult pótlékra.

Azok a munkavállalók, akiket **munkaszüneti napon rendes munkaidőben** történő munkavégzésre köteleznek, **száz százalék bérpótlékra** jogosultak. Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, a munkaszüneti napra tekintettel jár pótlék.

A **műszakpótlékok** szabályozása lényegesen változik, megszűnik a külön délutáni és éjszakai műszakpótlék, illetve a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak pótléka. A műszakpótlék egységesen **harminc százalék**. A műszakpótlékra jogosultságnak két feltétele van:

- a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik (pl. egyik héten reggel, a másik héten délután kezd),

- tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történik a munkavégzés (a pótlékra jogosító idő a törvény szerint tehát este hat és reggel hat óra közé esik, a délutáni műszak délután kettő és hat óra közti tartamára már nem jár pótlék; a munkavállaló akkor is jogosult pótlékra, ha munkaideje csak részben esik tizenhét és hat óra közé).

A napi munkaidő kezdete akkor változik rendszeresen, 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.

Az éjszakai munka önmagában is pótlékra jogosít. Ahogy a munkaidőről szóló fejezetben láthattuk, éjszakai munkavégzésnek minősül a huszoneg és hat óra közt végzett munka. Ha ebben az időszakban a munkavállaló legalább egy órát meghaladó tartamban munkát végez, megilleti az **éjszakai pótlék**, melynek mértéke **tizenöt százalék**. Ha a munkavállaló egyébként műszakpótlékra is jogosult, külön éjszakai pótlék – a műszakpótlékon felül – már nem illeti meg.

Többletdíjazás jár a **rendkívüli munkavégzésért** is, így

- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- a munkaidőkereten vagy
- az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén.

Az erre járó bérpótlék mértéke **ötven százalék**. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása azonban előírhatja, hogy a **pótlék helyett szabadidőt** kapjon a munkavállaló. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál, és erre az alpbér arányos része jár.

A munkaidő-beosztás szerinti **heti pihenőnapra** (heti pihenőidőre) elrendelt **rendkívüli munkaidőben** történő munkavégzés esetén **száz százalék bérpótlék** jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. Látható, hogy itt a munkáltató egyoldalúan is dönthet, hogy pótlékot vagy szabadidőt ad, de természetesen a felek megállapodása vagy kollektív szerződés is rendelkezhet így. **Munkaszüneti napra** elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót **száz százalék bérpótlék** illeti meg.

A **szabadidőt vagy a 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.

A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

Készenlét esetén **hús-**, **ügyelet** esetén **negyven** százalék bérpótlék jár. Ha az ügyelet vagy készenlét alatt munkavégzés történt, bérpótlék az eddig ismertetett általános szabályok szerint jár. Így például ha éjszaka történt az ügyelet alatti munkavégzés, jár a tizenöt százalék

bérpótlék, továbbá jár a rendkívüli munkaidőre járó bérpótlék, ha ráadásul munkaszüneti napról van szó, a száz százalékos bérpótlék stb.

Ügyelet esetén, ha **a munkavégzés tartama nem mérhető**, az általános szabálytól eltérően **ötven százalék bérpótlék** jár.

A törvény egyik lényeges változása, hogy **a felek mellőzhetik a bérpótlékok alkalmazását**, helyette az Mt. 140-142. §-ban meghatározott bérpótlékokat (idetartozik a vasárnapi pótlék, a munkaszüneti napra járó pótlék, a műszakpótlék és az éjszakai pótlék) is magában foglaló alpbért állapíthatnak meg. Ez azt jelenti, hogy a felek például az éjszakai munkavégzésre tekintettel magasabb alpbért állapítanak meg, és így éjszakai pótlékokat külön fizetni már nem kell. Lényeges, hogy a rendkívüli munka, az ügyelet és készenlét esetére járó pótlékokat nem lehet az alpbérbe beépíteni.

A munkaszerződésben bérpótlék helyett a **bérpótlékokat magában foglaló havi átalány** is megállapítható. Átalányt bármely pótlék, így a rendkívüli munkáért járó pótlék helyett is megállapíthatnak a felek. Az átalányt pótlékonként kell meghatározni, és az csak a pótlékokat foglalhatja magában, a munkavégzés ellenértékét nem. Más a helyzet a készenlét vagy ügyelet esetén, ahol az átalány úgy állapítható meg, hogy az a munkavégzés díjazását és a bérpótlékokat is magában foglalja.

Az Mth. szerint 2013. június 30. napjáig a bérpótlékokat magában foglaló alpbér vagy havi átalány meghatározására vonatkozó 145. § 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 bérpótlékokat magában foglaló alpbér 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.

E szabály alkalmazásakor az Mt. 140–144. §-ában meghatározott bérpótlékokat, azaz a vasárnapra és a munkaszüneti napra járó bérpótlékokat, a műszakpótlékokat, az éjszakai pótlékokat, a rendkívüli munkaidőre járó pótlékokat, valamint a készenléti és ügyeleti pótlékokat kell figyelembe venni. Ettől 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.

Díjazás munkavégzés hiányában

Ahogy a régi Mt., úgy az új törvény is szabályozza, milyen feltételekkel jár díjazás, ha a munkavállaló nem végez munkát.

Elsőként az **állásidő** szabályait határozza meg, amely jelentős eltérést mutat a régi törvényhez képest. Állásidőről akkor beszélünk, ha a munkavállaló azért nem tud munkát végezni, mert a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget. Erre **a munkavállalót alpbér illeti meg**, ami megfelel a régi szabályoknak. Újdonság viszont, hogy az alpbért sem kell megfizetni, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső okból nem tud eleget tenni. Az **elháríthatatlan külső**

ok fogalmát megszorítóan kell értelmezni, csak olyan körülmények felelnek meg ennek, amelyekkel a munkáltató nem számolhatott, amelyek az érdekkörén kívül esnek, és amelyeket megfelelő munkaszervezéssel sem tudott volna elhárítani vagy megelőzni. Így például a munkavégzéshez használt anyag vagy technológia hiánya vagy hibája, egy a szolgáltató által előre jelzett víz- vagy áramhiány stb. elhárítható, munkaszervezéssel áthidalható probléma. Ugyanakkor egy természeti katasztrófa miatti váratlan áramkimaradás már elháríthatatlan külső oknak minősülhet, amely miatt a munkáltató mentesül bérfizetési kötelezettsége alól.

Ha a munkavállaló a **munkáltató hozzájárulása alapján** mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre **megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.**

A munkavállalót **távolléti díj** illeti meg

- a szabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anyát 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,
- ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harmincnapos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, feltéve, hogy tanúként hallgatják meg,
- 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.

A **betegszabadság** tartamára a **távolléti díj hetven százaléka** jár.

A munkavállalót az állásidőre járó díjazáson és a távolléti díjon felül **bérpótlék is megilleti**, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult. Betegszabadság esetén a munkavállaló arányos bérpótlékre jogosult.

A távolléti díj számítása

Lényeges változás, hogy **megszűnik az átlagkereset**; ahol a régi Mt. szerinti átlagkereset járt volna, ott helyette távolléti díjat kell fizetni. Az Mth. szerint, ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása átlagkeresetet említ, azon távolléti díjat kell érteni.

A távolléti díj kiszámításának szabályozása is megváltozik, az alábbiak szerint.

A távolléti díjat az **esedékessége időpontjában érvényes alapbér**, 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.

A **napi- vagy a havi távolléti díj meghatározásakor** előbb az egy órára járó távolléti díjat kell kiszámítani. Ezt a napi távolléti díj esetében a napi munkaidővel, míg a havi távolléti díj esetében százhetvennégy órával (az általánostól eltérő teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő esetében százhetvennégy óra időarányos részével) kell megszorozni.

Havi bér esetén

- az egy órára járó távolléti díj meghatározásakor a havi bért osztani kell százhetvennégygyel, az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén százhetvennégy időarányos részével,
- a napi távolléti díj az egy órára járó távolléti díj és a napi munkaidő szorzata,
- a havi távolléti díj megegyezik az alapbérrel.

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 fentiek szerint százhetvennégygyel vagy időarányos részével kell szorozni.

A **teljesítménybért** – a kifizetés időpontjától függetlenül – az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni. A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszaki rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).

A törvény megállapítja a **bérpótlékok figyelembevételének szabályait** is, feltéve, hogy a munkavállaló munkaideje a munkavégzés alóli mentesülés tartamára nem volt beosztva. A pótlékok közül a műszakpótlék, az éjszakai pótlék, a készenléti és az ügyeleti pótlék vehető figyelembe, az alábbiak szerint.

A **műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni**, ha a munkavállaló az irányadó időszakban (azaz az utolsó hat naptári hónapban) legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.

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 (az ügyelet és a készenlét idejét össze kell számítani).

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).

Ha a munkáltató a műszakpótlék, az éjszakai pótlék, a készenléti és az ügyeleti pótlék helyett általányt állapított meg a munkavállaló számára, a kifizetett havi általány összegét kell osztani az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

A távolléti díj megállapításakor **a fentiek szerint kiszámított összegeket együttesen kell figyelembe venni**, azaz külön kell kiszámítani az alapbérre, a teljesítménybérre, valamint a bérpótlékokra járó távolléti díj összegét, majd ezeket a részösszegeket össze kell adni, így kapjuk meg a teljes távolléti díjat.

Ha az irányadó időszakban (az utolsó hat naptári hónapban) munkabér-kifizetés nem történt, az alapbért kell figyelembe venni. Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni, teljes naptári hónap hiányában az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum

A **kötelező legkisebb munkabér** és a **garantált bérminimum** összegét és hatályát a Kormány állapítja meg rendeletben, a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően.

Új rendelkezés, hogy a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért is megállapíthat a Kormány.

A kötelező legkisebb munkabér **összegének és hatályának megállapításánál** több szempontot is figyelembe kell venni, így 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.

A kötelező legkisebb munkabér összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.

A munkabér védelme

Az új Mt. is tartalmaz garanciális rendelkezéseket a munkabér védelméről.

Az első ilyen szabály, hogy a munkabért **forintban kell megállapítani és kifizetni**, ez alól csak akkor lehet kivételt tenni, ha a munkavégzés külföldön történik, vagy jogszabály engedi az eltérést. A munkabért **utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet**. E rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A munkabért **utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni**. Ettől a rendelkezéstől azonban kollektív szerződés és a felek megállapodása is eltérhet, akár a munkavállaló hátrányára is.

Nem változott az a szabály sem, hogy a kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig **írásbeli tájékoztatást** kell adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

Előfordulhat, hogy a munkabér elszámolását követően olyan helyzet áll be, amely miatt az **elszámolást módosítani** kell. Erről a munkavállalót a tárgy hónapot követő huszadik napig kell tájékoztatni. Ha az elszámolást azért kell módosítani, mert a munkavállaló a részére járónál alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a tájékoztatással egyidejűleg ki kell

fizetni a munkabér-különbözetet is. Ha a módosítás azért szükséges, mert ellenkezőleg, a munkavállalót megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki a munkáltató, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás alkalmazása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló munkabérét az átlagos havi munkaidő, azaz százhetvennégy óra (vagy annak arányos része) alapulvételével kell kiszámolni és kifizetni. A **munkaidőkeret lejártakor** a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni. Ha az így elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült a munkavállaló, húsz napon belül ki kell fizetni számára a különbséget. Ha viszont magasabb munkabérben részesült, az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. E rendelkezéseket a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

A munkabért a **tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni**. 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 – azonban ekkor is fizetni kell.

A munkabért **készpénzben** vagy a munkavállaló által meghatározott **bankszámlára utalással** kell kifizetni. A munkabér bankszámlára (fizetési számlára) utalással történő kifizetése esetén a munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhessen. A munkabér kifizetése a munkavállaló részére **költséget nem okozhat**. A munkabért a **munkavállalónak vagy meghatalmazottjának** kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.

A munkabér **készpénzben történő kifizetése** esetén – eltérő megállapodás hiányában – a következők szerint kell eljárni: A munkabért, ha a **bérfizetési nap heti pihenőnapra** (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni. 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**. A **szabadság** megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni

- a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint
- az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért is.

Kógens rendelkezés (azaz sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem rendelkezhet másképp), hogy 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.

A munkabért a **munkavállaló munkahelyén** vagy a munkáltató telephelyén **munkaidőben** kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki. E rendelkezéstől nem térhet el sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés.

A **késedelem idejére** a késedelembe esés időpontjától kezdve a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni (azaz ha a munkáltató késve fizeti ki a munkabért, nem csak a munkabért kell

kifizetnie, hanem annak kamatait is). E rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A **munkabérből való levonásnak** jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye. Jogszabály alapján kell levonni például a munkabért terhelő közterheket, így az adóelőleget és a járulékokat. Végrehajtható határozat alapján vonható le például az adótartozás vagy a tartásdíjak.

A munkáltató a munkavállalóval szembeni követelését csak két esetben vonhatja le a munkabérből: ha ahhoz a munkavállaló hozzájárul (azonban csak a levonásmentes munkabérrészig, amelynek mértékét a bírósági végrehajtásra vonatkozó jogszabályok határozzák meg), vagy ha a követelés előlegnyújtásból ered (idetartozik például, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt szűnik meg, a módosított elszámolás esetén vagy a munkaidőkeret lejártakor, feltéve, hogy a munkavállaló a neki járónál magasabb összegű munkabérben részesült).

Tilos az olyan bérlévonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személyi javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

A munkabérből való levonásra vonatkozó rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A **levonásmentes munkabérrel szemben beszámításnak nincs helye**. E rendelkezéstől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A **munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le**. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. E rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

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. E rendelkezéstől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

XIII. A munkáltató kártérítési felelőssége

Az Mth. alapján a kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

Felelősség az okozott kárért

A munkáltató kártérítési felelősségét illetően a régi Munka törvénykönyvében főszabályként a munkáltató ún. objektív, vétkességre tekintet nélküli felelőssége érvényesült. A felelősség alól csak kivételesen mentesülhetett a munkáltató, egyrészt, ha a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, másrészt, ha kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Az új törvény is meghagyja az **objektív felelősséget**, azaz a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt, tekintet nélkül arra, hogy a kár bekövetkezésében terheli-e vétkesség vagy sem.

A **kimentési lehetőségek** köre azonban bővül. Az eddigiekkel szemben ugyanis akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- 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
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Az eltérés a működési kör és az **ellenőrzési kör** fogalmának eltéréseiből adódik. A működési körbe eső körülményeket a régi Mt. példálózó jelleggel felsorolta, beletartoztak különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok. Az ellenőrzési körbe tartozó körülményeket ezzel szemben nem sorolja fel a törvény, az indokolás szerint mindazon körülmények (eszközök, energia, munkavállalók) idetartoznak, amelynek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.

A **működési kör** határait nem csak a törvény vonta meg tágabban. A bíróság például az alábbi konkrét esetekben is megállapította a munkáltató felelősségét: a díjbeszedő egyik fogyasztótól a másikhoz menve megcsúszott és elesett a sáros úton, az erdőben munkát végző munkavállalót megcsípte a kullancs, a kiküldetésben levő munkavállaló a gyalogjárdán gödörbe lépett és balesetet szenvedett stb. Az **ellenőrzési kör** fogalma ennél jóval szűkebb (a munkáltató nyilvánvalóan nem tudja ellenőrizni valamennyi díjbeszedő útvonalát), másrészt bizonytalan is az új fogalom, mivel a jogszabály még példálózó felsorolással sem ad fogódzót az értelmezéséhez. Az ellenőrzési körön kívüli esemény mellett a kimentésnek az is feltétele, hogy az adott körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

Fennmaradt a régi Mt.-nek a kártérítés mértékére vonatkozó szabálya is: **a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni**. Nem kell megtérítenie azonban azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét sem, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

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 kell értékelnie.

Ahogy a régi szabály, úgy az új törvény is rendezi a munkáltató felelősségét a munkavállaló **munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért**. Az így felmerült kár megtérítésére is az előzőkben kifejtettek irányadók. A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzésben való elhelyezését vagy a bevitel 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.

A kártérítés mértéke és módja

A szabályozás gyakorlatilag nem változott. A **munkáltató köteles megtéríteni** a munkavállaló

- elmaradt jövedelmét,
- dologi kárát,
- nem vagyoni kárát.

Az **elmaradt jövedelem** megállapításánál figyelembe kell venni az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. Figyelembe kell venni továbbá a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelmet is (azaz a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet). Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el. Elmaradt jövedelemként kell figyelembe venni a természetbeni juttatásokat is.

Nem kell megtéríteni viszont azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

A **dologi kár** összegének kiszámításánál figyelembe kell venni az avulást is. Ha a dologban okozott kár értékcsökkenés nélkül kijavítható, a javítási költséget kell megtéríteni.

A munkáltató köteles megtéríteni a **munkavállaló hozzátartozójának** a károkozással összefüggésben felmerült kárát is. Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az eltartott hozzátartozó 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.

A **kártérítés összegének kiszámításánál** le kell vonni

- a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
- amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
- amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,
- amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

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.

Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű **általános kártérítés** megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés megállapítható járadékként is.

Ha a kártérítés megállapítását követően a körülményekben lényeges változás következik be, lehetőség van a **kártérítés módosítására**. A módosítást a károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító kérheti.

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.

Sajátos szabályok vonatkoznak az **elévülési idő** számítására.

Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni

- 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 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.

Az elévülési idő

- a táppénz első fizetésének napjától,
- attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,
- a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

A polgári jogi szabályok alkalmazása

A kártérítési felelősség esetében a polgári jogi szabályokat (a Ptk. XXXI. fejezetének rendelkezéseit) is alkalmazni kell. A polgári jogi szabályok által szabályozott kérdések jelentős részére az Mt. is kitér (például járadék megállapítása, hozzátartozók kárainak megtérítése, társadalombiztosítási ellátások figyelembevétele, általános kártérítés stb.), de a Ptk.-ból derül ki, hogy a nem vagyoni károkat is meg kell téríteni, hogy a kár okozója elsősorban az eredeti állapotot köteles helyreállítani, vagy hogy a kárt elsősorban pénzben kell megtéríteni.

Kollektív szerződés a munkáltató kártérítési felelősségét szabályozó XIII. fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.

XIV. A munkavállaló kártérítési felelőssége

Az Mth. alapján a kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

Felelősség a vétkesen okozott kárért

A munkavállaló főszabály szerint a **vétkesen okozott kárért** felel: köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a **munkáltatónak kell bizonyítania**.

A régi Mt.-hez képes jelentősen változott a **kártérítés mértékének** szabályozása. A régi Mt. a kártérítés összegét gondatlan károkozásnál a munkavállaló félhavi átlagkeresetében maximálta, amelyet munkaszerződés másfél havi, míg kollektív szerződés hathavi átlagkereset összegéig felemelhetett. Az új törvény ezzel szemben **négyhavi távolléti díjban** maximálja a gondatlan károkozás esetén fizetendő kártérítés mértékét. Kollektív szerződés esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló **nyolchavi távolléti díjának** összegéig emelkedhet. Súlyos gondatlanság és szándékos károkozás esetében a **teljes kárt** kell megtéríteni.

A törvény a **súlyos gondatlanság** és a **szándékosság** fogalmát használja. A gondatlanság körében megkülönböztethetünk hanyagságot és tudatos (súlyos) gondatlanságot, míg a szándékosság egyenes és eshetőleges szándékkal valósulhat meg. Súlyos gondatlanságnak nevezzük, amikor a munkavállaló előre látja tetteinek lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában (a hanyagság ennél enyhébb kategória, itt a munkavállaló azért nem látja a lehetséges következményeket, mert a tőle elvárható figyelmet és körültekintést elmulasztja). Szándékosság esetében közömbös, hogy a kár okozása egyenes vagy eshetőleges szándékkal történt (a munkavállaló tetteinek következményeit kívánja vagy azokba belenyugszik).

A munkavállaló is **mentesülhet** bizonyos esetekben a felelősség alól. Így 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.

A kár megtérítésére itt is alkalmazni kell a Ptk. XXXI. fejezetének rendelkezéseit.

A megőrzési felelősség

Az új törvény is tartalmazza a **megőrzési felelősség** szigorúbb szabályait. A megőrzési felelősség érvényesítéséhez az alábbi feltételek szükségesek:

- megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány,
- amelyeket a munkavállaló állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel; továbbá
- a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján,
- aláírásával igazoltan vette át.

A munkavállaló a **felelősség alól akkor mentesül**, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. A megőrzési felelősség bármely munkavállalót terhelheti.

Egyes munkakörökben nem szükséges, hogy ez a többletfeltétel fennálljon: a pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

A kártérítés érvényesítéséhez a kárt és a fent részletezett feltételek meglétét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Ha a megőrzésre átadott dolog megrongálódik, a munkavállaló akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Több munkavállaló együttes felelőssége

Ha a kárt több munkavállaló okozta, a munkavállalók **vétkességük arányában**, ha ez nem állapítható meg, **közrehatásuk arányában felelnek**. Egyenlő arányban viselik a kárt, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók **munkabérük arányában** felelnek.

Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

Felelősség a leltárhiányért

A leltárhiányért a munkavállaló **vétkességére tekintet nélkül** felel.

A leltárhiányért való felelősség megállapításához az **alábbi feltételek szükségesek**:

- a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
- a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
- legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

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.

A törvény meghatározza a leltárhiány és a leltáridőszak fogalmát is. 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 (forgalmazási veszteség) meghaladó hiány. A **leltáridőszak** a két egymást követő leltározás közötti tartam.

A **leltárfelelősségi megállapodást** írásba kell foglalni. A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, **csoportos leltárfelelősségi megállapodás** is köthető. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.

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.

A munkáltató állapítja meg

- azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
- a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
- a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
- a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,
- a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

E feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően a munkavállalót írásban tájékoztatni kell.

Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki.

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.

A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a **leltárhiány teljes összegéért felel**. A munkavállaló legfeljebb havi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának havi 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.

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 előírás szerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

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.

A munkavállalói biztosíték

Az új Mt. új jogintézményként szabályozza a munkavállalói biztosítékot.

A **munkavállalói biztosíték** lényege, hogy a munkavállaló biztosítékot (pénzt) ad a munkáltatónak, aki azt esetleges kártérítési igénye kielégítésére használhatja fel.

A biztosíték adásáról a munkáltatónak és a munkavállalónak **írásban kell megállapodnia**. Biztosítékot csak olyan munkavállaló adhat, aki munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy az itt felsoroltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló **egyhavi alapbérének** összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni.

Ha a munkavállaló munkaköre úgy változik meg a munkaviszony fennállása alatt, hogy nem felel meg a fenti feltételnek (nem vesz át pénzt, értéket stb.), vagy ha a munkaviszony megszűnik, a munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét **haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni**.

A biztosíték **kizárólag a kártérítési igény kielégítésére használható fel**, a munkabérből való levonás szabályai szerint.

A kártérítés mérséklése

Ahogy a munkáltatói kártérítés szabályainál, úgy itt is rendelkezik a törvény a **kártérítés mérsékléséről**. Eszerint 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.

Kollektív szerződés a munkavállaló kártérítési felelősségét szabályozó XIV. fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el. Ahogy a kártérítés mértékénél is szóba került, kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege lehet.

XV. A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

A munkaviszony főszabályként teljes munkaidőben való foglalkoztatásra és határozatlan időre jön létre. Az ettől eltérő munkaviszonyokat szokás **atipikus munkaviszonynak** nevezni. A törvény ezt a fogalmat nem használja ugyan, a munkaviszony egyes speciális formáit azonban külön fejezetben szabályozza. Ezek a különös formák a következők:

- határozott idejű munkaviszony,
- munkavégzés behívás alapján,
- munkakör megosztása,

- több munkáltató által létesített munkaviszony,
- távmunkavégzés,
- bedolgozói munkaviszony,
- egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony,
- köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony,
- vezető állású munkavállaló fennálló munkaviszony,
- cselekvőképtelen munkavállalóval fennálló munkaviszony.

Az alábbiakban röviden ismertetjük a felsorolt munkaviszonyok lényegesebb szabályait.

A határozott idejű munkaviszony

A törvény a munkaszerződés tartalmi elemeinél elrendeli, hogy a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ha a munkaszerződés ezt mégsem tartalmazza, a munkaviszony határozatlan időre jön létre. Így, ha a felek határozott időtartamra létesítenék a munkaviszonyt, erről meg kell állapodniuk, és azt a munkaszerződésben is rögzíteniük kell.

A határozott idejű munkaviszony tartamát **naptárilag vagy más alkalmas módon** kell meghatározni. Naptárilag meghatározott például, ha a határozott idő lejártát konkrét dátumhoz kötik (pl. „tárgyév december 31-ig”), vagy időtartamként határozzák meg (pl. „két hónapos időtartamra”). Más alkalmas módon határozzák meg, ha például egy eseményt jelölnek meg (a karácsonyi vásár idejére), vagy ha más munkavállaló helyettesítésére jön létre a munkaviszony (ilyenkor többnyire a helyettesített munkavállaló munkába lépésével szűnik meg).

Ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag valamely fél akaratától, azaz, ha bizonytalan eseményhez kötődik is, annak a felektől függetlenül kell bekövetkeznie (ilyen lehet például a strandszezon vége). Kizárólag egyik fél akaratától függ, ezért érvénytelen az a kikötés például, hogy „amíg a munkáltató a munkavállaló munkájára igényt tart”. Nem megfelelő az sem, ha például a gondnoki feladatokat ellátó munkavállaló munkaszerződésében „az iroda bérleti szerződésének megszűnéséig” kikötés szerepel, a munkáltató ugyanis bármikor felmondhatja a bérleti szerződést, így a munkaviszony megszűnése csak tőle függ.

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.

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**. Ez a megkötés nem vonatkozik azokra a helyzetekre, amelyekben nem a munkaviszony létesítésének, hanem az adott munkakör ellátásának feltétele valamely hatósági engedély, pl. jogosítvány megléte.

A határozott idejű munkaviszony **meghosszabbítása** vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő **hat hónapon belüli ismételt létesítése** csak **munkáltatói jogos érdek** fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a felsorolt rendelkezésektől nem térhet el.

A határozott idejű munkaviszony szabályozásánál a legfőbb eltérés a régi törvényhez képest, hogy **nem rendelkezik a munkaviszony határozatlan idejűvé alakulásáról**. Emlékeztetőül, ha a határozott idejű munkaviszony lejártával a munkavállaló közvetlen vezetője tudtával egy napot továbbdolgozott, a munkaviszony határozatlan idejűvé alakult. Ez a szabály az új törvényben már nem található meg.

Munkavégzés behívás alapján

A behívás alapján történő munkavégzés a **részmunkaidő** egy speciális formája. A törvény indokolása szerint ez számos ország munkajogában ismert intézmény, amely elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni.

Lényege, hogy a munkavállaló **munkavégzési kötelezettségét a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti**. Alanya csak olyan részmunkaidős munkavállaló lehet, akit **legfeljebb napi hat óra tartamban** foglalkoztatnak. A behívás alapján történő munkavégzést a munkaszerződésben kell kikötni.

Eltérés még az általános szabályokhoz képest, hogy a **munkaidőkeret tartama** a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak a **munkavégzés időpontját legalább három nappal előre** közölnie kell a munkavállalóval.

A munkakör megosztása

Szintén új jogintézmény a munkakör megosztása. Specialitása, hogy a munkavállalói oldalon több alany szerepel, a munkáltató tehát nem több munkavállalóval köt több munkaszerződést, hanem **egy munkaszerződést köt több (legalább két) munkavállalóval**. A munkaszerződésben a munkáltató és a munkavállalói oldalon levő munkavállalók **egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában** állapodnak meg. Ha valamely munkavállaló akadályoztatva van, a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

A munkaidő beosztására a **kötetlen munkarendre** vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A **munkabér** a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg.

A **munkaviszony megszűnik**, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

Több munkáltató által létesített munkaviszony

Ennél a munkaviszonynál a munkáltatói oldalon szerepel több alany: **a munkaszerződés egy munkavállaló és több munkáltató közt jön létre**. A munkaszerződésben egy munkakört állapítanak meg, az e munkakörbe tartozó feladatokat viszont valamennyi munkáltató felé el kell látni.

A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a **munkabér-fizetési kötelezettséget** melyik munkáltató teljesíti. Ez olyan garanciális rendelkezés, amelytől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

Szintén kógens szabály, hogy **a munkáltatók** a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban **egyetemlegesen felelnek**.

A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – **bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti**.

A munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése jogcímen **megszűnik**, ha a munkáltatók száma egyre csökken. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezéstől nem térhet el

A távmunkavégzés

A törvényi definíció szerint távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.

Ha a munkavállalót távmunkavégzés keretében kívánják foglalkoztatni, arról a **munkaszerződésben kell megállapodni**.

A munkaszerződés megkötését követően az általános szabályokban meghatározottakhoz képest a munkáltató szélesebb körben köteles tájékoztatni a munkavállalót, így a **tájékoztatásnak ki kell terjednie az alábbi kérdésekre is**:

- a munkáltató általi ellenőrzés,
- a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályai, továbbá
- arról a szervezeti egységről is tájékoztatni kell a munkavállalót, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Az eddig felsorolt rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A **munkáltató utasítási joga** – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

Garanciális rendelkezések vonatkoznak a **munkavégzés ellenőrzésére**: a munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnal összefüggő adataiba. Ha viszont a munkáltató előírta, hogy az eszköz kizárólag munkavégzésre használható, e tilalom betartását ellenőrizheti.

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 jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló **munkarendje kötetlen**.

A bedolgozói munkaviszony

Bedolgozói munkaviszony olyan **önállóan végezhető munkára** létesíthető, amelyre a felek a munkabért **kizárólag teljesítménybér** formájában határozzák meg. A **munkaszerződésben meg kell határozni** a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. **Munkahely** a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől nem térhet el.

A **munkáltató utasítási joga** a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki. A munkavállaló feladatát a saját eszközeivel végzi.

A munkáltató 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.

A munkavállaló **munkarendje kötetlen**.

A felsorolt szabályok többnyire engedik az eltérést, akár a munkavállaló hátrányára is.

A munkavállaló részére **meg kell téríteni** az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen **felmerült költséget**, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni. 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. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől nem térhet el.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

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.

A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

A **munkaszerződést nem kell írásba foglalni**, illetve köthető törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is.

A munkaviszony a törvényben meghatározott **bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre**.

A törvény meghatározza, az Mt. mely rendelkezései nem alkalmazhatók a munkaviszonyra. Ilyenek például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért való jogkövetkezmény, egyes, a munkaszerződés módosítására vonatkozó rendelkezések, a vasárnapi munkavégzés, a szabadság kiadása.

A munkaviszony megszűnésekor nem kell kiadni a munkaviszony megszűnésekor egyébként kiadandó igazolásokat. A napi munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is beosztható egyenlőtlenül.

Ha a felek minta-munkaszerződést alkalmaztak, nem kell alkalmazni a munkaidő nyilvántartására vonatkozó rendelkezéseket, és a munkabér elszámolásáról sem kell írásbeli tájékoztatást adni.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályoktól a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

Rendkívül hátrányos eltérést jelent az eddigi szabályozáshoz képest, hogy az új Mt. külön szabályokat rendel alkalmazni a köztulajdonban álló munkáltatóknál fennálló munkaviszonyokra, illetve szűkíti az ott működő szakszervezetek jogait is.

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.

A köztulajdonban álló munkáltatónál **sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el** a felmondási idő törvényes mértékétől, a felmondási időbe be nem számítandó tartamok meghatározásától, valamint attól a szabálytól, hogy a felmondási idő határozott idejű munkaviszony megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. Ilyen munkaviszonyban nem állapítható meg a törvényesnél hosszabb felmondási idő sem. Ugyancsak nem lehet eltérni a végkielégítés törvényi szabályaitól. Az Mth. szerint e rendelkezéseket az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni. Így ha a korábban kötött munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben hosszabb felmondási időt vagy magasabb végkielégítést kötöttek ki, az továbbra is hatályban marad.

A készenléti jellegű munkakör kivéve a munkaközi szünetet nem lehet beszámítani a munkaidőbe. Ugyancsak nem lehet a munkaidő részének tekinteni a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartamát. Mivel az Mth. a munkaidőt érintő speciális rendelkezéseknél nem szabott határidőt az átmenetre, a törvény hatálybalépésével az esetleges eltérő rendelkezések semmissé válnak, azokat nem lehet alkalmazni a jövőben.

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.

A **kollektív munkaügyi szabályokat** illetően kollektív szerződés nem térhet el az Mt. XIX. fejezetének rendelkezéseitől (Munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezései), valamint az üzemi tanácsot szabályozó XX. és a szakszervezetről rendelkező XXI. fejezet rendelkezéseitől.

Speciális szabályok vonatkoznak a **vezető állású munkavállalókra** is. Az ilyen munkaköröket a tulajdonosi jogok gyakorlója jogosult meghatározni; a vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást is a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg; versenytilalmi megállapodást vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni, a versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésektől nem térhet el.

A vezető állású munkavállaló

Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (vezető).

A munkaszerződés 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 hétszeresét.

A vezető munkaszerződése a törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől eltérhet. A vezetőre a **kollektív szerződés hatálya nem terjed ki**, munkarendje kötetlen, gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.

A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

A vezető munkaviszonya felmondással is megszüntethető a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság alatt, a munkáltató felmondását nem köteles indokolni, a felmondási korlátozások is szűkebb körben érvényesülnek.

A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

A cselekvőképtelen munkavállaló

A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.

A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.

A munkavállaló esetében a XIV. fejezet (a munkavállaló kártérítési felelőssége) szabályai nem alkalmazhatók, egyebekben a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől nem térhet el.

XVI. A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai

A munkaerő-kölcsönzés mint atipikus munkaviszony szabályai külön fejezetbe kerültek.

A törvény elsőként a fogalmakat tisztázza:

- **munkaerő-kölcsönzés:** az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),
- **kölcsönbeadó:** az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,
- **kölcsönvevő:** az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,
- **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),
- **kikölcsönzés:** a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

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. E szabályt 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.

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni

- munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,
- sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére, valamint
- az ötéves tartamot meghaladóan.

A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

Érvénytelen a megállapodás, amely

- a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony-létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő,
- alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony-létesítésért.

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 felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől nem térhet el.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

A **kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás** tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlásának 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 kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos,
- a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől nem térhet el.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

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.

Főszabály szerint a kölcsönbeadó viseli a munkavállaló munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségeit, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó ettől eltérően is megállapodhat.

A kölcsönzésre irányuló munkaviszony

A **munkaszerződésben** meg kell állapodni arról, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alpbért. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől nem térhet el.

A munkaviszony létesítésekor fennálló **tájékoztatási kötelezettség** a kölcsönbeadót terheli. A munkavállalót a kikölcsönzést megelőzően tájékoztatni kell

- a kölcsönvevő azonosító adatairól,
- a kikölcsönzés kezdetéről,
- a munkavégzés helyéről,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,
- valamint a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről is.

Ettől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

A kikölcsönzés tartama alatt

- a munkavállaló munkavédelmével,
- a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségével, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel, a fogyatékos munkavállaló alkalmazásával, valamint
- a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával

kapcsolatos, **a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.** A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől (a munkaidőre, a pihenőidőre és ezek nyilvántartására vonatkozó rendelkezések kivételével) nem térhet el.

Az egyenlő bánásmód követelménye

A törvény kitér a kölcsönzött munkavállalókkal szemben tanúsítandó egyenlő bánásmód követelményére is.

A munkavállaló számára a **kikölcsönzés tartama alatt** biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó **alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.** Idetartozik 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.

A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő **foglalkoztatás száznyolcvannegyedik 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 (kollektív szerződés ettől csak a munkavállaló javára térhet el),
- a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül (kollektív szerződés ettől csak a munkavállaló javára térhet el),
- a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

Azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében a hat hónapon belüli kikölcsönzést is figyelembe kell venni.

A munkaviszony megszüntetése

Munkáltatói felmondás esetén a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése. A felmondási idő tizenöt nap (ettől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el).

A kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól (ettől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el).

A munkavállaló a munkaviszonyt **azonnali hatályú felmondással** akkor is megszüntetheti, ha a lényeges köteleességszegést vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.

Ha a munkavállaló olyan **kötelezettségszegést** követ el, amely lehetővé teszi a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését, a kötelezettségszegésről a kölcsönvevő a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót, és az azonnali hatályú felmondásnál irányadó határidők e tájékoztatás közlésével kezdődnek.

A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli.

A kártérítési felelősség

A munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szemben kártérítési igényét főszabály szerint a Munka törvénykönyve rendelkezései szerint érvényesítheti. Azonban a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhat úgy is, hogy az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni. Ez esetben munkáltatónak a kölcsönvevőt kell tekinteni.

A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.

Eltérő megállapodás

Munkaerő-kölcsönzés esetén nem alkalmazhatók a felmondási idő általános szabályai, valamint az atipikus munkaviszonyok egyes formái (pl. munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztása, bedolgozói munkaviszony). Nem kell alkalmazni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat sem. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni.

XVII. Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai

A törvény – ahogy 2011. augusztus 1-ji módosítása óta a régi Munka törvénykönyve is – tartalmazza az iskolaszövetkezet mint munkáltató és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja mint munkavállaló közt fennálló munkaviszony különös szabályait is.

A munkaviszony csak **határozott időre** létesíthető, harmadik személy (a szolgáltatás fogadója) részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében.

Speciális szabályok vonatkoznak a **munkaszerződésre**, meg kell határozni például a munkavállaló által vállalt feladatok körét, a felek kapcsolattartásának módját a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartamra. A munkavégzés megkezdésének feltétele, hogy a felek írásban megállapodjanak például a szolgáltatás fogadójának személyében, a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben, az alaphérben, a munkavégzés helyében.

Az **utasításadási jogot** a szolgáltatás fogadója gyakorolja, mint ahogy a munkavédelemmel vagy a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatos jogokat is.

A **munkaviszony** a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában **megszűnik**.

A munkavállaló **károkozása** esetén a szolgáltatás fogadója a munkavállalóval szemben kártérítési igényét az Mt. rendelkezései szerint érvényesítheti, a munkáltató és a szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján viszont az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni.

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.

XVIII. A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

Az Mth. alapján a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

A versenytilalmi megállapodás

A korábbi törvény a versenytilalmi megállapodást nem szabályozta külön. A jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai közt azonban szerepelt, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, feltéve, hogy erről a felek megállapodtak, megfelelő ellenértékét kötötték ki, és a kötelezettség a munkavállalót legfeljebb három évig terheli.

A hatályos törvény a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások körében rendelkezik a versenytilalmi megállapodás új szabályairól. A versenytilalmi megállapodás alapján – a korábbi szabályozással egyezően – **a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően köteles tartózkodni minden olyan magatartástól, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.** A kötelezettség a korábitól rövidebb ideig, **legfeljebb két évig** terhelheti a munkavállalót. Ahogy az elnevezés is mutatja,

a felek akaratgyezésével létrejött megállapodásról van szó, ilyen kötelezettség kikötése a munkáltató által egyoldalúan, a munkavállaló beleegyezése nélkül nem lehetséges.

A munkavállaló a fenti kötelezettség teljesítéséért a munkáltatótól **megfelelő ellenérték** kell, hogy kapjon. Eddig nem tartalmazott a törvény olyan rendelkezést, amely iránymutatóul szolgált volna az ellenérték meghatározásánál, az új Mt. viszont erre is kitér: Egyrészt 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. Másrészt az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alaphár egyharmada.

Speciális az **elállási jog** gyakorlása: az elállási jogot a munkavállaló gyakorolhatja, abban az esetben, ha munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szünteti meg (a munkáltató lényeges kötelezettségzegése vagy amiatt, hogy a munkáltató magatartásából fakadóan a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált).

Külön rendelkezik a törvény a versenytildmi megállapodás sorsáról **a munkáltató személyében bekövetkező változás** esetén: a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

Bár a törvény nem rendel el kötelező írásbeliséget, javasoljuk, hogy a megállapodást írásban kössék meg a felek.

A tanulmányi szerződés

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 – az Mt. 115. § (2) bek. irányadó, azon időtartamokat kell tehát figyelembe venni, amelyek a szabadság számítása szempontjából munkában töltött időnek minősülnek.

Nem köthető tanulmányi szerződés

- munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha
- a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

Eszerint nem köthető tanulmányi szerződés az általános iskolai tanulmányok folytatására, mivel arra a Munka törvénykönyve mint munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján egyébként is kell szabadidőt biztosítania és díjazást fizetnie a munkáltatónak.

A tanulmányi szerződést **írásba kell foglalni**.

A **munkáltató személyében bekövetkező változás** esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

A **munkavállaló mentesül** a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződészegést követ el.

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.

A tanulmányi szerződést **bármely 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.

A korábbi szabályoktól eltérően a munkáltató nem köteles szabadidőt biztosítani az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére. Az átmeneti szabály szerint azonban, ha a munkavállaló az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdte tanulmányait, 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, azaz a képzés befejezéséig jár szabadidő a kötelező iskolai foglalkozásokra, a szakmai gyakorlatra és a vizsgákra, tanulmányi szerződés nélkül is.

HARMADIK RÉSZ – A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

XIX. Általános rendelkezések

A törvény Harmadik Része tartalmazza a munkaügyi kapcsolatok szabályait, azon belül az üzemi tanácsra, a szakszervezetekre, valamint a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket.

A Harmadik Részen belül elsőként (a XIX. fejezetben) az **általános rendelkezéseket** találjuk.

A régi Mt.-hez hasonlóan itt deklarálja a törvény a **munkavállalók és munkáltatók egyesülési szabadságát**: a munkavállalóknak és a munkáltatóknak is joguk, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviseleti szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak. Az így létrejött szervezetek létesíthetnek szövetségeket, és ilyenekhez csatlakozhatnak, beleértve a nemzetközi szövetségeket is.

Külön is rendelkezik arról a törvény, hogy **a munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására; a szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, és ezek működésébe tagjait bevonhatja.**

Új eleme a törvénynek, hogy a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban **tájékoztatni** a képviselőjére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről. Ez eddig is levezethető volt az együttműködési kötelezettségből, most viszont egyértelmű kötelezettségként jelenik meg.

Szintén itt szabályozza a törvény a tájékoztatás és a konzultáció fogalmát, főbb szabályait.

Tájékoztatás a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselét lehetővé tevő módon.

Konzultáció a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képvisellete, a közvetlen, személyes véleménycsere, valamint az érdemi tárgyalás. A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. A felek megállapodhatnak eltérően is, a hétnapos határidő helyett hosszabb határidőt kikötve. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

A munkáltató gazdasági érdekének, adatainak védelme érdekében a törvény szabályozza azt is, **mely esetekben tagadható meg a konzultáció folytatása vagy tájékoztatás nyújtása**. 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.

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 a törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel. 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.

XX. Az üzemi tanács

Az üzemi tanácsot a törvény XX. fejezete szabályozza. A régi Mt.-hez képest kevés, ámde jelentős változtatás történt, ezeket részletezzük az alábbiakban.

Általános szabályok

A törvény szerint az üzemi tanács a **munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre** hivatott intézmény. A munkavállalókat e jogok gyakorlása során az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.

Üzemi megbízottat kell választani a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, ha a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszám a tizenöt főt meghaladja, míg **üzemi tanácsot**, ha az ötven főt

meghaladja. Ebből a szempontból akkor minősül önállóan a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.

Az üzemi tanácsot **öt évre választják**. Az ötéves mandátum nem új, azt már az 1992. évi Mt. is tartalmazta 2011. augusztus 1-je óta. A régi Mt. rendelkezett arról is, hogy a módosítás 2011. augusztus 1-ji hatálybalépését követően első alkalommal új üzemi tanácsot a módosító törvény hatálybalépésekor működő munkavédelmi képviselő megbízatásának lejártáig, de legkésőbb a módosítás hatálybalépésétől számított négy éven belül kell választani. Ez a rendelkezés a régi Mt.-vel együtt hatályát veszítette, és sem az új Mt., sem az átmeneti törvény nem ad választ arra, hogy a törvény hatálybalépését megelőzően választott üzemi tanács mandátuma három vagy öt évig tart. Megítélésünk szerint az üzemi tanács választásakor hatályos törvényt kell figyelembe venni, így ha az üzemi tanácsot 2011. augusztus 1. előtt választották, megbízatása a választásuktól számított három év múlva jár le, míg ha 2011. augusztus 1-jén vagy azt követően került sor a választásokra, a régi Mt. módosításának megfelelően már öt évre szól a mandátuma.

Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos **indokolt költségek** a munkáltatót terhelik.

Az üzemi tanács **tagjainak száma** az előző féléves munkavállalói létszámtól függ. Ha ez a

- száz főt nem haladja meg, az üzemi tanács három,
- a háromszáz főt nem haladja meg, öt,
- az ötszáz főt nem haladja meg, hét,
- az ezer főt nem haladja meg, kilenc,
- a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,
- a kétezer főt meghaladja, tizenhárom tagból áll.

Ha a munkavállalók létszámnövekedése miatt az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a fent meghatározott alatt marad, új üzemi tanácstagot kell választani.

Nem változnak a szabályok a tekintetben, **ki választható üzemi tanácstaggá**: az a cselekvőképes munkavállaló, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik. Nem választható üzemi tanácstaggá az, aki

- munkáltatói jogot gyakorol (idetartozik a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása),
- a vezető hozzátartozója,
- a választási bizottság tagja.

Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.

Az üzemi tanács választása

A választások részletes szabályozása részben a **választási bizottság** feladatává válik: a választási bizottság feladata a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása. A képviselettel rendelkező szakszervezet továbbra is állíthat jelöltet a választásokon, az üzemi tanácson elért eredmény azonban nem

befolyásolja a szakszervezet reprezentativitását. A választási bizottság megalakításában a szakszervezeteknek nincs szerepük.

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. Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja.

Ha nem működik üzemi tanács, a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre.

A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, erre az időre távolléti díj illeti meg.

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.

Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet.

A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi és ezt közzéteszi.

A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi.

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.

Az üzemi tanács tagjait **titkos és közvetlen szavazással** választják. A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van. Szavazni legfeljebb annyi jelöltre lehet, ahány tagú üzemi tanácsot választanak. A törvény meghatározza azt is, mely szavazatok kell érvénytelennek tekinteni.

A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.

A választási bizottság jegyzőkönyvet készít, amelynek tartalmaznia kell különösen

- a választásra jogosultak számát,
- a szavazáson részt vevők számát,
- a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- a megválasztott üzemi tanácstagok és póttagok nevét,
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.

A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.

Az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.

Az üzemi tanács **megválasztott tagjának** 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. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.

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 keresőképtelen beteg vagy fizetés nélküli szabadságon van.

Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.

A **megismételt választás** érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggá 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.

Eredménytelen a választás, ha a leadott szavazatok harminc százalékát nem érte el annyi jelölt, mint amennyi tagú az üzemi tanács. Ilyenkor 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. A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggá megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

A **választással kapcsolatos viták** esetében rögtön bírósági eljárást lehet kezdeményezni, amelyet nem kell, hogy egyeztetés előzzön meg. A jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a munkavállaló, a munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet fordulhat bírósághoz, a törvény 289. §-ában foglaltak szerint. Így öt napon belül kell az eljárást megindítani, a bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz, amely ellen a közléstől számított öt napon belül lehet fellebbezni, a másodfokú bíróságnak pedig szintén tizenöt napon belül kell döntenie. 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.

A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács

Az üzemi tanácsok **központi üzemi tanácsot** hozhatnak létre. A központi üzemi tanácsba az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. A központi üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg. A központi üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Új intézmény a **vállalatcsoport szintű üzemi tanács**, amelyet a központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok hozhatnak létre, az elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál. A vállalatcsoport szintű üzemi tanácsba a központi üzemi tanácsok vagy az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg. Az együttműködés szabályait a vállalatcsoporton belül a munkavállalókra vonatkozó döntések meghozatalára jogosult és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács állapítja meg. A vállalatcsoport szintű üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Az üzemi tanács megszűnése

Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
- a telephely elveszíti önállóságát,
- megbízási ideje lejárt,
- lemond,
- visszahívják,
- tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
- törvényben meghatározott egyéb esetben.

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. Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető. Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Ha az üzemi tanács a telephely önállóságának megszűnése, megbízási idő lejárt, tagjai számának csökkenése vagy a munkavállalók létszámának csökkenése miatt szűnik meg, megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése

Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik

- ha elveszíti cselekvőképességét,
- az üzemi tanács megszűnésével,
- ha olyan feltétel következik be, amely miatt nem lenne üzemi tanácsstaggá választható (pl. munkáltatói jogot gyakorol),
- lemondással,
- visszahívással.

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. Visszahívásra irányuló indítvány egy

éven belül ismételten nem tehető. Az üzemi tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni.

Az Mth. értelmében 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.

A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás

Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak. Ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képvisellel nem rendelkező munkavállalók képviselőjét három hónapon belül üzemi tanács tag választásával biztosítani kell.

Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak.

E szabályokat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor.

Az üzemi tanács működése

Az üzemi tanács a megválasztását követő **tizenöt napon belül összeül**, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ. Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt. Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.

Az üzemi tanács elnökének és tagjainak a korábbival azonos mértékű **munkaidő-kedvezmény** jár, amelyről üzemi megállapodásban korlátozás nélkül el lehet térni (a köztulajdonban álló munkáltatók kivételével). Így az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg, ezt feladataik ellátására használhatják fel. A munkaidő-kedvezmény igénybevétele – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

A **munkajogi védelem** csak az üzemi tanács elnökét illeti meg, tartalmilag azonos a szakszervezeti tisztségviselőével, azaz a munkaviszony megszüntetésénél, valamint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnál érvényesül, ezeket az intézkedéseket a munkáltató csak az üzemi tanács előzetes egyetértésével hozhatja meg. A törvény még hatálybalépése előtt kiegészült azzal, hogy a védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és a megbízatás megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

Ha az üzemi tanács elnöke egyben szakszervezeti tisztségviselő is, akit a szakszervezet megjelölt mint védelemre jogosultat, csak a szakszervezettől kell az egyetértést kérni, az üzemi tanácstól nem.

Az új Mt. az üzemi tanács tagjainak nem biztosít védelmet, ugyanakkor az Mth. átmenetileg még fenntartja azt: a törvény hatálybalépését megelőzően megválasztott üzemi tanács tagjára 2012. december 31. napjáig megfelelően alkalmazni kell a törvény 260. § (3) bekezdésében foglaltakat, azaz a munkáltatói felmondáshoz és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz előzetesen be kell szerezni az üzemi tanács egyetértését.

Mivel a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás új szabályait csak 2013. január 1-jétől kell alkalmazni, 2012. december 31. napjáig a régi Mt. szerinti kirendeléshez, tizenöt munkanapot elérő kiküldetéshez, más munkáltatónál történő foglalkoztatáshoz, valamint az átirányításhoz (ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár) is ki kell kérni az üzemi tanács egyetértését.

A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.

Az üzemi tanács feladata és jogköre

A törvény az **üzemi tanács általános feladataként** a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését jelöli meg. Arról hallgat azonban, hogy szabálytalanság észlelése esetén milyen érdemi intézkedést tehet, lehet-e bármilyen befolyása a szabálytalanság megszüntetésére.

Az **együttdöntési jog** csak a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében marad fenn, nem feltétel viszont, hogy ezeket kollektív szerződés határozza meg.

Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében **jogosult tájékoztatást kérni** és az ok megjelölésével **tárgyalást kezdeményezni**, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

- a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
- a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A tájékoztatási kötelezettség tehát lényegesen nem változik, ki kell emelni viszont, hogy a hatályos szabállyal szemben üzemi tanács hiányában a munkáltató nem köteles tájékoztatni a szakszervezetet a tájékoztatási kötelezettség körébe eső témákról.

Tájékoztatási kötelezettség az üzemi tanácsot is terheli, így félévente tájékoztatnia kell a tevékenységéről a munkavállalókat.

A **véleményezéshez kötött munkáltatói intézkedések köre** olyan témákkal bővül, mint a munka díjazása elveinek meghatározása, a munkarend meghatározása, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos intézkedések, a családi élet és a magánélet összehangolása, ezeken felül pedig munkaviszonyra vonatkozó szabály is meghatározhat egyéb, véleményezéshez kötött intézkedéseket.

A munkáltató **döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét** a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Ilyen munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- a képzéssel összefüggő tervek,
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,
- a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

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.

Úgyszintén a változást megelőzően legkésőbb tizenöt nappal **az átadó és az átvevő munkáltató** – megállapodás megkötése érdekében – **tárgyalást kezdeményez** az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre. Az átadó és az átvevő munkáltatónak akkor is teljesítenie kell a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót 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.

A **sztrájkkal kapcsolatos pártatlan magatartás** kötelezettsége fennmarad, az üzemi tanács sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja, a sztrájkban részt vevő üzemi tanács tag megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

A törvény nem tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek az üzemi tanács jogának megsértésével hozott intézkedéseket jogellenessé tennék (rég Mt. 66. §), de a tájékoztatási vagy konzultációs jog megsértése miatt indítható bírósági eljárás a 289. § szerint. Így az üzemi tanács **a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése** miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. 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. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy mind a bírósághoz fordulás, mind a fellebbezés **ötnapos határideje jogvesztő**, a kérelmet nem elegendő az utolsó napon postára adni, hanem a határidőn belül meg is kell érkeznie a bíróságra.

Az üzemi megállapodás

A munkáltató és az üzemi tanács a fenti szabályok végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet, határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára. Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható, hatályát veszti továbbá az üzemi tanács megszűnésével.

Az üzemi megállapodás sem térhet el egyes törvényi rendelkezésektől, így pl. az üzemi tanács választására, a költségek viselésére, az üzemi tanács megszűnésére, a sztrájkkal szembeni pártatlan magatartás követelményére vonatkozó szabályoktól, nem korlátozhatja továbbá azon rendelkezéseket, amelyek az üzemi tanács jogainak gyakorlására vonatkoznak.

Jelentős módosítás, hogy az üzemi megállapodás akár a **kollektív szerződés szerepét is átveheti**. Ez akkor lehetséges, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs (nem működik szakszervezet, vagy taglétszáma nem éri el a foglalkoztatottak 10 %-át). Az üzemi megállapodás a kollektív szerződésre tartozó kérdések közül a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályozhatja, kivéve a törvény XII. fejezetében meghatározottakat, azaz nem tartalmazhat a munka díjazásával kapcsolatos kérdéseket. Az üzemi megállapodás ezen szabályainak hatálya megszűnik, ha a munkáltató által kötött kollektív szerződés lép hatályba, vagy a szakszervezet kollektívszerződés-kötési jogosultságot szerez, és ezt a munkáltató számára bejelenti. Utóbbi esetben az üzemi megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig még alkalmazni kell.

Az üzemi megállapodásra alkalmazni kell egyes, a kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat, nevezetesen:

Az üzemi megállapodás **a törvény Második és a Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet**. A XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja. A szűkebb hatályú megállapodás az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

Az üzemi megállapodást **írásba kell foglalni**. **Hatálya** a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. Az üzemi megállapodás a kihirdetéssel lép hatályba. Három hónapos felmondási idővel felmondható, a felmondási jog a megkötéstől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. A határozott időre kötött üzemi megállapodás a határozott idő lejártával megszűnik. Munkáltatói jogutódlás esetén az átvevő munkáltató köteles fenntartani az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú üzemi megállapodásban meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével – az átvétel időpontját követő egy évig.

Az üzemi megbízott

Az üzemi megbízottra az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, kivéve az üzemi megállapodásra vonatkozó rendelkezéseket, az üzemi megbízott és a munkáltató között tehát nem jöhet létre üzemi megállapodás. A munkajogi védelemmel kapcsolatos egyetértési jogot üzemi megbízott esetében a munkavállalók közössége gyakorolja.

XXI. A szakszervezet

A szakszervezetekről az új Mt. XXI. fejezete rendelkezik.

Az eredeti tervezethez képest az elfogadott törvény jelentősen kedvezőbb, de mint láthatjuk, még így is jócskán korlátozza a régi Mt.-ben szereplő szakszervezeti jogokat.

Elsőként azt kell kiemelnünk, hogy **a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.**

A szakszervezet és a képvisellel rendelkező szakszervezet fogalma nem változott. Így szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek **elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.** A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet az, amelyik **alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselével rendelkezik.** A jogok gyakorlásához tehát elengedhetetlen, hogy a szakszervezet alapszabálya rendelkezzen a munkahelyi képviseléről, működtessen alapszervezetet, csoportot, a tagok válasszanak a szakszervezet képviselére jogosult szervezet, tisztségviselőt. Önmagában nem elegendő, ha a munkáltatónál a szakszervezetnek van tagja, legalább egy tagot fel kell ruházni képviselési joggal. **Ha a szakszervezet alapszabálya illet nem tartalmaz, a legfontosabb teendő, hogy a szakszervezet legfőbb szervét összehívja, és az alapszabályt módosítsa!**

Nem változtak a **hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezések** sem: A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni. Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

Továbbra is **térítésmentes lesz a szakszervezeti tagdíj levonása** és a szakszervezet részére való átutalása. Hatályban marad a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény is, így a munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles a tagdíjat a munkabérből levonni, és a szakszervezetnek átutalni. (Más jogviszonyokban, így például a Hszt. hatálya alá tartozók esetében más a helyzet, ott a munkáltató csak a dolgozóval kötött megállapodás alapján köteles a tagdíjat levonni, arra viszont nem köteles, hogy a megállapodást egyáltalán megkösse.)

Egyes „régii” szakszervezeti jogokat a törvény nem tartalmaz.

Így **nincs külön nevesítve a hatóság, helyi önkormányzat, munkáltató együttműködési kötelezettsége**, csak alapelvi szinten. A felsoroltak nem kötelesek arra sem, hogy a szakszervezet érdekképviseleti tevékenységét az ehhez szükséges információk biztosításával elősegítsék, észrevételeikre vonatkozó álláspontjukat közöljék.

A munkáltató nem köteles a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét a szakszervezettel véleményeztetni. Ezek nem jelentik azt, hogy a szakszervezet nem kérhet információt vagy nem véleményezheti az intézkedéseket: javasoljuk, hogy a szakszervezet próbálja kollektív szerződésben, megállapodásban rögzíteni az információs, véleményezési jogok gyakorlásának módját. Ha a törvényre hivatkozva a munkáltató megtagadja a választ, az információk biztosítását stb., a szakszervezet nem élhet jogi eszközökkel, míg a megállapodás kikényszeríthető.

Nincs törvényen alapuló joga a szakszervezetnek a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását ellenőrizni. Természetesen, ha szabálytalanságot észlel, jelezheti, jelezze a munkáltatónak, indítson hatósági eljárást.

Nincs többé lehetősége a szakszervezetnek kifogást benyújtani a jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások ellen. Javasoljuk, hogy a jogellenes intézkedésre, mulasztásra a szakszervezet hívja fel a munkáltató figyelmét, törekedve a jogellenes állapot megszüntetésére. Ha ez eredménytelen, indítson szabálysértési eljárást, forduljon a hatáskörrel rendelkező hatósághoz, vagy kezdeményezzen pert.

A többi szakszervezeti jog kisebb-nagyobb módosításokkal a jövőben is fennmarad.

A szakszervezet **jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnal összefüggő kérdésekben tájékoztatni** (a régi Mt. a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeit érintő jogokat és kötelezettségeket tartalmazta).

A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos **tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye** (a korábbi szabályok szerint a munkáltató egyeztetés nélkül is köteles volt biztosítani, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétegye).

A szakszervezet a munkáltatótól **a munkavállalók munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.** Különbség a régi Mt.-hez képest, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatni, csak a szakszervezet jogosult tájékoztatást kérni. A régi Mt. szerint, ha nem működik üzemi tanács, a munkáltató a szakszervezetet köteles tájékoztatni pl. a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a bérek alakulásáról, az új Mt.-ben viszont ez a kötelezettség sem szerepel.

A szakszervezet **jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.** A konzultációt úgy kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás. 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 **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. 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. 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.

A szakszervezet a **tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése** miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. 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. Mind a bírósághoz fordulás, mind a fellebbezés **ötnapos határideje jogvesztő**, a kérelmet nem elegendő az utolsó napon postára adni, annak a határidőn belül meg is kell érkeznie a bíróságra.

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**. A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából **bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni**. (A korábbi törvény az állami szervek előtti általános képviseletet is megjelölte, míg a meghatalmazás alapján való képviselet lehetősége a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő körben állt fenn.)

A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a **munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa**.

A szakszervezet **képviseletében eljáró**, a munkáltatóval 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.

A szakszervezet a törvényben meghatározottak szerint **jogosult kollektív szerződést kötni** (erről részletesebben a következő fejezetben).

A régi Mt.-hez képest **alapvetően megváltozott a munkajogi védelem és a munkaidő-kedvezmény szabályozása**, ezt részletezzük az alábbiakban.

A jövőben a védelem nem minden választott tisztségviselőt illet meg. Hogy **hány tisztségviselő részesülhet védelemben**, attól függ, hány önállónak minősülő telephelye van a munkáltatónak, és ott mekkora a foglalkoztatottak létszáma. (Azokat a telephelyeket kell figyelembe venni, ahol üzemi tanácsi választásokat kell tartani; a törvény szerint akkor

minősül önállóan a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.)

Az ilyen telephelyen, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
- a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg a szakszervezet védett tisztségviselőként. Az is feltétel, hogy a tisztségviselőt az adott telephelyen foglalkoztassák.

Ezen felül a munkajogi védelem megillet még további egy főt is, akit a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve jelölhet meg. A törvény megfogalmazása ugyan nem teljesen világos, de valószínűsíthető, hogy a további egy főt a szakszervezet munkáltatónként jelölheti meg.

A védelem a tisztségviselőt munkaviszonyának **a munkáltató által felmondással történő megszüntetésével**, illetve a **munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásával** (a törvény 53. §-a) szemben illeti meg. Az ilyen intézkedésekhez a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. A szakszervezet a 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.

Mivel a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás új szabályait csak 2013. január 1-jétől kell alkalmazni, 2012. december 31. napjáig a régi Mt. szerinti kirendeléshez, tizenöt munkanapot elérő kiküldetéshez, más munkáltatónál történő foglalkoztatáshoz, valamint az átirányításhoz (ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár) is ki kell kérni a felső szakszervezeti szerv egyetértését.

A védelem a **megbízás idejére áll fenn**, valamint annak megszűnését követő hat hónapig (feltéve, hogy a tisztségviselő szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte). Az átmeneti rendelkezések szerint e szabály azokra is vonatkozik, akik 2012. június 30-án a régi Mt. 28. §-a szerinti védelemben részesültek. Így azok a tisztségviselők, akik az új törvény alapján már nem részesülhetnek védelemben, 2012. december 31-ig védettek maradnak.

A szakszervezet csak akkor jogosult a megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

A jövőben a rendkívüli felmondást, a kötelezettségzegés miatti jogkövetkezmény alkalmazását, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztását megelőzően a szakszervezetnek nincs szerepe, ezekről az intézkedésekről nem kell a véleményét kikérni vagy előzetesen értesíteni.

Nem szerepel a törvényben az sem, milyen esetben tagadhatja meg a szakszervezet az egyetértést (a régi Mt. szerint az egyet nem értés indokolása akkor alapos, ha a tervezett

intézkedés végrehajtása elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy a szakszervezet érdekképviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne). A bírói gyakorlat feltehetően nem fog megváltozni, így az egyetértést csak rendeltetésszerű joggyakorlással lehet megtagadni, azaz, ha az intézkedés a szakszervezet működését elnehezítené vagy diszkriminatív lenne.

A munkavállalót szakszervezeti érdekképviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az a tisztségviselő, aki a szakszervezet döntése alapján védelemben részesül, mentesül továbbá munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe.

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 (2012-ben is a január 1-ji taglétszámot kell figyelembe venni). Ez azt is jelenti, hogy a munkaidő-kedvezmény egyik hónapról a másikra átvihető, azonban csak a naptári éven belül, a tárgyév végéig lehet felhasználni. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

A munkaidő-kedvezmény igénybevételét a szakszervezet a munkáltatónak **legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.** Ettől csak előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben lehet eltérni.

A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Megszűnik a képzésre, továbbképzésre járó rendkívüli fizetett szabadság, a jövőben erre a célra is a munkaidő-kedvezményt lehet igénybe venni.

A törvény továbbra sem szabályozza, miként kell a szakszervezeti taglétszámot igazolni. Ha a munkáltató a szakszervezet képviselőjének nyilatkozatát nem fogadja el, mindenképpen megállapodásra kell törekedni az igazolás olyan módjáról, amely mindkét félnek megfelel. Nem tartjuk követendőnek, hogy a munkáltató csak azokat a szakszervezeti tagokat számítsa be, akik megbízást adtak a szakszervezeti tagdíj munkáltató általi levonására, mivel ez a megoldás figyelmen kívül hagyja azokat, akik tagdíjukat más módon fizetik, vagy tartósan távol vannak, és nem részesülnek munkabérben (pl. szülési szabadság). Egyre elterjedtebbé válik, hogy a munkáltató közjegyzői okiratot kér a szakszervezeti taglétszám igazolására, ami azon túl, hogy költséges megoldás, adatvédelmi szempontból is aggályos.

A szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól kollektív szerződés eltérhet. Kivételt jelentenek ez alól a köztulajdonban álló munkáltató által kötött megállapodások: e munkáltatók esetében a XXI. fejezet rendelkezéseitől a törvény 206. §-a szerint eltérni nem lehet.

XXII. A kollektív szerződés

A kollektív szerződés megkötése és tartalma

Kollektív szerződést továbbra is csak a **munkáltató**, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, míg másik oldalról a **szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség köthet**. Szakszervezeti oldalon szigorú feltétele van a kollektívszerződés-kötési jogosultságnak: a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek közül csak az jogosult a kollektív szerződést megkötni, amelynek a **munkavállalók legalább tíz százaléka a tagja**. Ha munkáltatói érdekképviselői szervezet a másik fél, a szakszervezet taglétszáma a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát el kell, hogy érje. Szakszervezeti szövetség abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a tíz százalékos feltételnek, és tagszervezetei a kollektív szerződés kötésére felhatalmazták.

Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, csak **együttesen jogosultak** a kollektív szerződést megkötni. Nincs lehetőség viszont arra, hogy a tíz százalékos küszöböt együttesen éri el, külön-külön kell a megfelelő szervezetséggel rendelkezniük. Ha a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség utóbb, a kollektív szerződés megkötését követően éri el a tíz százalékos szervezetséget (vagy szakszervezeti szövetség esetében a felhatalmazást), jogosult a kollektív szerződés **módosítását kezdeményezni**, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. Nem jogosult viszont a módosítást aláírni, sem felmondani a kollektív szerződést.

A törvényben nem szerepel a reprezentativitás fogalma, a kollektívszerződés-kötési jogosultság nem függ az üzemi tanácsi választásokon elért eredménytől, és megszűnik a szakmai reprezentativitás is.

A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, e kollektív szerződés felhatalmazhatja az aláíró munkáltatókat, hogy azok csak az adott munkáltatóra kiterjedő hatállyal is kössenek további kollektív szerződést. Ez azonban a több munkáltató által kötött, tágabb hatályú kollektív szerződéstől – annak eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.

A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

A kollektív szerződés továbbra is **a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget**, illetve **a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását** szabályozhatja (célszerű itt megállapodni a szakszervezeti jogok gyakorlásának részleteiről).

A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – **a törvény Második és a Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet** (a Második Rész a munkaviszony, a Harmadik Rész a munkaügyi kapcsolatok szabályait tartalmazza). A **XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el**, azaz a Munkaügyi kapcsolatok c. Harmadik Rész Általános rendelkezések, valamint Az üzemi tanács c. fejezeteinek rendelkezései kőgensek. El lehet térni a szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól, azonban a 271-272. §-ban foglaltak nem

korlátozhatók (e §-ok a diszkrimináció tilalmát, valamint a szakszervezeti jogokat tartalmazzák, a védettség, a munkaidő-kedvezmény és a munkáltató területére való belépés jogának kivételével).

Szembetűnő változás a régi Mt.-hez képest, hogy a kollektív szerződés nem csak kedvező eltéréseket tartalmazhat, hanem mind pozitív, mind negatív irányba eltérhet a törvénytől. Szinte minden egyes fejezet végén találunk az eltérő megállapodásra vonatkozó szabályokat, amelyek a konkrét rendelkezések vonatkozásában az eltérést kizárják vagy korlátozzák. Ha az adott szakaszra ilyen nem vonatkozik, az abban szereplő kérdést a kollektív szerződés a munkavállaló (vagy a szakszervezet) javára és hátrányára is szabályozhatja.

A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el, kivéve, ha maga az általános szabály eltérően rendelkezik.

A kollektív szerződést **írásba kell foglalni**.

A kollektív szerződés hatálya

A **kollektív szerződés hatályát** a törvény a munkáltatói oldalról határozza meg: a kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte, vagy amely a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja. A felek kapcsolatát szabályozó rendelkezések hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki, így nem vonatkozik azon szakszervezetekre, amelyek nem aláírói a kollektív szerződésnek. A munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, így nem terjed ki a kölcsönzött munkavállalókra, de a 209. § alapján a vezető állású munkavállalókra sem.

Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra azon munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki, amely a munkabér-fizetési kötelezettséget teljesíti.

A kollektív szerződés a **kihirdetéssel lép hatályba**.

A kollektív szerződés megszűnése

A kollektív szerződés határozott és határozatlan időre is köthető. Mindkét esetben **három hónapos felmondási idővel** felmondható, a felmondási jog azonban a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. Ha a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

A határozott időre kötött kollektív szerződés a **határozott idő lejártával is megszűnik**. A munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) **jogutód nélküli megszűnése** esetén a kollektív szerződés hatályát veszti. A több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szerv tekintetében veszti hatályát, a többire hatályban marad. A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát. A törvény még a hatálybalépését megelőzően úgy módosult, hogy a kollektív szerződés hatályát veszti akkor is, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet

(szakszervezeti szövetség) a fentiek alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére. E szabályt több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

Ehhez kapcsolódóan az Mth. előírja, hogy a kollektív szerződés – ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség nem jogosult kollektív szerződés kötésére – 2013. január 1. napján hatályát veszti. A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó. E szabályt több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

A munkáltató személyében bekövetkező változás

A törvény azt is szabályozza, miként befolyásolja **a munkáltató személyében bekövetkező változás** a kollektív szerződés hatályát. Az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli ez a kötelezettség, 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 (e szabályt a gazdasági egység 2012. június 30-át követő átvétele esetén kell alkalmazni). Megszűnik tehát az a szabály is, hogy a (korábbi szóhasználat szerint) jogutódra vonatkozó kollektív szerződés csak akkor alkalmazható, ha az a munkavállalóra kedvezőbb.

Eltérő megállapodás

Az itt részletezett szabályoktól – kevés kivételtől eltekintve – nem lehet eltérni, azok kógensek. El lehet térni a hatálybalépésre vonatkozó szabálytól [279. § (4) bek.], így a felek megállapodhatnak abban, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseit a kihirdetéstől eltérő, korábbi vagy későbbi időponttól kelljen alkalmazni. Szintén el lehet térni 280. § (1) és (3) bek.-ben foglaltaktól, így a három hónapos felmondási időre, a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés bármely szakszervezet általi felmondására vonatkozó szabálytól, és attól is, amely szerint a határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

NEGYEDIK RÉSZ – A MUNKAÜGYI VITA

A törvény Negyedik Része a munkaügyi vita szabályait tartalmazza. Ezen belül a XXIII. fejezet rendelkezik a munkajogi igény érvényesítéséről, míg a XXIV. fejezet a kollektív munkaügyi vitáról.

XXIII. A munkajogi igény érvényesítése

E fejezet hasonló szabályokat tartalmaz, mint a régi Mt. munkaügyi jogvitáról szóló fejezete.

Munkajogi igényt a munkavállaló és a munkáltató, valamint a szakszervezet és az üzemi tanács érvényesíthet. Az igény a munkavállaló és a munkáltató esetében származhat a

munkaviszonyból vagy a törvényből, míg a szakszervezet és az üzemi tanács esetében a törvényből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból.

A munkajogi igény a **bíróság előtt érvényesíthető**. A munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő igényét **fizetési felszólítással** is érvényesítheti. Erre akkor van lehetőség, ha az igény a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát nem haladja meg. A fizetési felszólítást **írásba kell foglalni**. E szabály alapján, ha például a munkáltatónak a munkavállalóval szemben 200 000 Ft összegű kárigénye keletkezett, azt közvetlenül is érvényesítheti, fizetési felszólítással, mivel az összeg nem haladja meg a minimálbér háromszorosát (2012-ben 279 000 Ft-ot). Ha a kárigény összege 300 000 Ft, a teljes kártérítés megfizetését bírósági úton kell kérnie. A fizetési felszólítást a munkavállaló a közléstől számított harminc napon belül bíróság előtt megtámadhatja, a keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van. A munkavállalót ki kell oktatni a jogorvoslat módjáról is.

Nem változott az a szabály, hogy a **munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével** szemben igény csak akkor érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette (ilyen például a jutalom vagy prémium megállapítása, amely tipikusan a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, de megtámadható, ha a döntés diszkriminatív; megtámadható például a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazható jogkövetkezmény, ha nem áll arányban a kötelezettségszegés súlyával; megtámadhatók azon döntések, amelyeknél a munkáltató megsértette a méltányos mérlegelés követelményét stb.).

Szintén nincs változás az **elévülési idő** alapvető szabályaiban: A munkajogi igény három év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni, ami azt jelenti, hogy jogvita esetén a bíróság az erre irányuló kifogás nélkül is, hivatalból megvizsgálja, nem évült-e el a követelés.

Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni, azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le. A Ptk. tartalmazza például, hogy az elévült követelést bírósági úton érvényesíteni nem lehet, hogy 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 stb. Fontos különbség a régi szabályozáshoz képest, hogy ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított korábbi hat hónap helyett egy éven belül a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél kevesebb van hátra.

A törvény 287. §-a írja elő, hogy az általános elévülési időtől eltérően mely esetekben rövidebb, harmincnapos a **keresetindítási határidő**. Így a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (a keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van),
- a fizetési felszólítással (a keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van), továbbá
- a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal (az értékelés valótlan ténymegállapításának megsemmisítésére vagy módosítására irányuló kereset)

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

Ugyancsak harminc napon belül lehet a keresetlevelet előterjeszteni a

- a 78. §-ban foglaltak szerinti, a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondással, valamint
- a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

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.

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.

Ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében **békéltetés** lefolytatását rendeli, az a keresetindítási határidőt nem érinti, a harminc napot ez esetben is a jognyilatkozat közlésétől számítjuk.

A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet **a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése** miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. 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. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy mind a bírósághoz fordulás, mind a fellebbezés **öt napos határideje jogvesztő**, a kérelmet nem elegendő az utolsó napon postára adni, hanem a határidőn belül meg is kell érkeznie a bíróságra.

Az **üzemi tanácsra** vonatkozó rendelkezések alapján a választási vitákkal összefüggésben (a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban) a munkavállaló, a munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet bírósághoz fordulhat, a nemperes eljárás szabályai megegyeznek a tájékoztatási vagy konzultációs jog megsértése esetén kezdeményezhető eljárásával.

Kollektív szerződés meghatározhatja az igény érvényesítésének eltérő szabályait, ez esetben annak jogcímét is szabályozni kell a kollektív szerződésben.

Az Mth. alapján a munkajogi igény érvényesítésére irányuló eljárásra az Mt. rendelkezései az irányadók. Az igény érvényesítésével kapcsolatos határidőre az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

XXIV. A kollektív munkaügyi vita

A törvény ugyan adós marad a kollektív munkaügyi vita fogalmának meghatározásával, a 291. § (1) bek.-e a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közt felmerült vitákat említi, így a kollektív munkaügyi vita egyik résztvevője a munkáltató, míg a másik a nála

működő üzemi tanács vagy a szakszervezet. Mivel a munkajogi igény érvényesítésére az előző fejezet irányadó, kollektív munkaügyi vita csak olyan vita lehet, amely **nem minősül jogvitának**, azaz érdekvita.

Az érdekvita feloldására a törvény két intézményes megoldást határoz meg: az egyeztető bizottságot és a döntőbíró igénybevételét.

Az **egyeztető bizottságot** a munkáltató és az üzemi tanács vagy a munkáltató és a szakszervezet közösen alakíthatják meg. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés **állandó bizottság** megalakításáról is rendelkezhet. A bizottságba a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet azonos számban delegál tagot, és megállapodik egy független elnök személyéről. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

A felek előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy **a bizottság döntésének magukat alávetik**. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. A törvény 13. §-a alapján a bizottság határozata munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekintendő.

Döntőbírót kell igénybe venni a 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában. Előbbi az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek viseléséről, míg az utóbbi a munkáltató és az üzemi tanács együttdöntési jogáról rendelkezik. Döntőbíró dönt tehát, ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tud megállapodni a költségekről (az indokolt költségeket a munkáltató viseli) vagy a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról. A döntőbíró döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

Sem az egyeztető bizottság, sem a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

Az Mth. alapján a kollektív munkaügyi vita elbírálására a kezdeményezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

ÖTÖDIK RÉSZ – ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A törvény Ötödik Része a Záró rendelkezéseket tartalmazza.

Itt található a következő fogalmak meghatározását:

Az Mt. alkalmazásában

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

- **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,
- **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 kerül megállapításra,
- **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,
- **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,
- **nyugdíjas munkavállaló:**
 - aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
 - aki az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy
 - 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, aki Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,
 - aki öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,
 - aki növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy
 - aki rokkantsági ellátásban részesül,
- **szülő:**
 - a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,
 - az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
 - a gyám,
 - a nevelőszülő és a helyettes szülő,
- **gyermekét egyedül nevelő munkavállaló:** aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa.

Az Mth. alapján, ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása közeli hozzátartozót említ, azon az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja szerinti hozzátartozót kell érteni, azaz az új törvény rendelkezését.

A munkavállaló akkor részesül a fentiek szerinti nyugdíjban vagy ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

Itt határozza meg a törvény, mely szabályokat kell alkalmazni, ha **külföldi munkáltató** – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén foglalkoztatja. Ilyen esetben a munkaviszonyra

- a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- a legalacsonyabb munkabér összege,
- a munkaerő-kölcsönzés feltételei,
- a munkavédelmi feltételek,
- a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá
- az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében

a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket is.

E rendelkezéseket 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.

Ugyanezen feltételek tekintetében egyes tevékenységeknél (így például az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunka esetében) a munkavállalóra az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni, kivéve, ha a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.

Az Mth. alapján a fenti szabályokat (az Mt. 295-297. §-át) akkor kell alkalmazni, ha az Mt. 295. § (1) bekezdésében meghatározott megállapodást az Mt. hatálybalépését követően kötötték.

A törvényhez kapcsolódó **módosító és átmeneti rendelkezésekről** önálló törvény rendelkezik, amellyel összhangban kell az Mt. rendelkezéseit alkalmazni. Törvény – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – a Munka törvénykönyve rendelkezéseitől eltérhet.

A Munka törvénykönyve 2012. július 1. napján lép hatályba.

Ettől eltérően a törvény 53. §-a, a 115–131. §, a 133. §, valamint a 148–152. § 2013. január 1. napján lép hatályba. Így a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a szabadság, a szabadság kiadása, a betegszabadság, a szülési szabadság, a fizetés nélküli szabadság szabályai (a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat kivételével), valamint a távolléti díj számítására vonatkozó rendelkezések a 2012. évben még nem alkalmazandók, ezekben a kérdésekben az 1992. évi XXII. törvény rendelkezései az irányadók.