

Nemzeti
Köszolgálati Egyetem
Vezető-és Továbbképzési Intézet

KUN ATTILA, HOMICKÓ ÁRPÁD OLIVÉR,
EMBER ALEX, PETROVICS ZOLTÁN

Megújult munkajogi szabályozás



Budapest, 2014

A tananyag az ÁROP-2.2.19-2013-2013-0001 Elektronikus képzési és távoktatási anyagok készítése című projekt keretében készült el.

Szerző:

© Kun Attila, Homicskó Árpád Olivér, Ember Alex, Petrovics Zoltán, 2014

Kiadja:

© NKE, 2014

Felelős kiadó:

Patyi András
rektor



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyierv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Tartalom

I. rész – Bevezető rendelkezések	5
II. rész – A jognyilatkozatok	9
III. rész – A jognyilatkozatok megtételének módja	12
IV. rész – Az érvénytelenség	15
V. rész – A munkaviszony alanyai	18
VI. rész – A munkáltató személyében bekövetkező változás	22
VII. rész – A munkaviszony létesítésének szabályai	26
VIII. rész – A munkaszerződés módosítása	29
IX. rész A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	32
X. rész – A munkaszerződés teljesítése	37
XI. rész – A munkaidő- és pihenőidő	40
XII. rész – A munka díjazása	45
XIII. rész – A munkáltató kártérítési felelőssége	48
XIV. rész – A munkavállaló kártérítési felelőssége	52
XV. rész – A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok	57
XVI. rész – A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai	62
XVII. rész – Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai	65
XVIII. rész – A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások	68
XIX. rész – A munkaügyi kapcsolatok: általános rendelkezések	71
XX. rész – Az üzemi tanács	74
XXI. rész – A szakszervezet	77
XXII. rész – A kollektív szerződés	80
XXIII. rész – A munkajogi igény érvényesítése	83
XXIV. rész – A kollektív munkaügyi vita	85

I. rész – Bevezető rendelkezések

1. A munkajog fogalma

A munkajog a jogrendszer azon ága, amely a szerződés alapján, díjazás ellenében, más részére alárendeltségben végzett (ún. függő vagy önállótlan) munkával kapcsolatos munkavégzésre irányuló emberi magatartásokat, valamint az ezekkel összefüggésben felmerülő kollektív munkajogi kapcsolatokat szabályozza.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) nem valamennyi munkajog hatálya alá tartozó jogviszonnyal, csak a versenyszféra munkajogviszonyaival foglalkozik.

2. Az Mt. hatálya

A hatály a jogszabály alkalmazási körét határozza meg.

a. A tárgyi hatály azt fejezi ki, hogy a jogszabály milyen jogviszonyokra alkalmazandó. Az Mt. tárgyi hatálya a munkaviszonyra és a kollektív munkajogi jogviszonyokra egyaránt kiterjed. A munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony kérdéseivel az individuális munkajog, a munkajog kollektív alanyainak (pl. munkáltatói érdekképviselői szervezetek, szakszervezetek, üzemi tanács) kapcsolatával, tevékenységével a kollektív munkajog foglalkozik.

b. A személyi hatály azt mutatja meg, hogy a jogszabály kikre, illetve milyen jogalanyokra vonatkozik. Az Mt. hatálya kiterjed a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkáltatói érdekképviselői szervezetre, az üzemi tanácsra, a szakszervezetre, valamint egyes háromoldalú munkajogi jogviszonyok alanyaira [pl. a munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönvevőre (ld. XVI. rész) vagy az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony esetén (ld. XVII. rész) az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás jogosultjára] (Mt. 2. §). Az Mt. fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya kiterjed a 18. életévét be nem töltött személyre akkor is, ha nem munkaviszony keretében történik a foglalkoztatása (Mt. 4. §).

c. A területi hatály arról ad tájékoztatást, hogy a jogszabályt milyen földrajzi területen kell alkalmazni. Az Mt.-t általában akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi, ez alól azonban számos kivétel van. Ilyen eltérést enged meg a nemzetközi magánjog, ha a jogviszonynak külföldi eleme van. Az 1979. évi 13. törvényerejű rendelet VIII. fejezetét (51-53. §) hatályon kívül helyezték 2009. december 1-jétől. Helyette a Róma I. rendelet (593/2008 EK rendelet) lépett hatályba. A Róma I. rendelet szerint külföldi elem esetén a felek jogválasztása az irányadó, de figyelembe kell venni a munkavállalót védő nemzeti jogot. Megállapodás hiányában az alkalmazott telephely szerinti jogot kell alkalmazni, vagy a szorosabb kapcsolatot felmutató állam jogát.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a felek a külföldi elemmel rendelkező munkaviszony tekintetében bizonyos korlátozásokkal megválaszthatják az alkalmazandó jogot.

A munkaügyi kapcsolatok általános szabályait, valamint az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat (ld. a XIX. és XX. részt) akkor kell alkalmazni, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van (Mt. 3. §).

d. Az időbeli hatály azt mutatja meg, hogy a jogszabály mikortól, illetve meddig alkalmazandó (mikor keletkezett jogviszonyokra, illetve jogi tényekre kell alkalmazni). Az Mt. 2012. július 1. napján, egyes rendelkezései pedig 2013. január 1-jével léptek hatályba. Az Mt. hatályba lépésével kapcsolatos az átmeneti szabályokat a 2012. évi LXXXVI. törvény tartalmazza.

Az Mt. hatályba lépését követően, az Mt.-t a 2013. évi CIII. törvény módosította először, amelynek rendelkezései 2013. augusztus 1-jétől, illetve 2014. január 1-jétől kell alkalmazni.

3. Értelmezési alapelvek

Előfordulhat, hogy valamely jogszabály rendelkezése a jogalkalmazás során nem teljesen egyértelmű. Ekkor a jogértelmezés hagyományos módszereihez szükséges fordulni. A jogszabályok értelmezésének klasszikus módszerei pl. a nyelvtani, a logikai, a rendszertani és a történeti jogértelmezés. Mivel az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni [Mt. 5. § (1) bek.], a jogértelmezés eredménye nem vezethet ahhoz, hogy e jogrendekkel ellentétes értelmezés kerüljön elfogadásra. Ennek során tekintettel kell lenni többek között Magyarország Alaptörvényére, valamint az uniós jogra, s különösen az ún. közösségi vívmányokra, és ezen belül az Európai Bíróság ítélezési gyakorlatára is.

Az értelmezési elvek között szabályozza a Mt. a kiterjesztő értelmezés tilalmára vonatkozó rendelkezést is, amelynek értelmében jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni. Ez azt jelenti, hogy az ilyen nyilatkozat csak azokra a jogokra vonatkozhat, amelyek abban kifejezetten szerepelnek (így pl. a kártérítési igényről történő lemondás csak a lemondás időpontjában már ismert károokra irányulhat) [Mt. 5. § (2) bek.].

4. Általános magatartási követelmények

Az Mt. általános magatartási követelményei olyan elvi jelentőségű rendelkezések, amelyek a törvény hatálya alá tartozó jogalanyok magatartását vonatkoznak, illetve iránymutatást adnak a jogalkalmazás számára (pl. joghézag esetén).

a. Adott helyzetben elvárható magatartás

A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha az Mt. eltérő követelményt ír elő – a munkaviszony alanyai úgy kötelesek eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás objektív mércéje a felek magatartásának, egyfajta átlagos emberi elvárhatóságot követel meg, ugyanakkor az ilyen magatartás meghatározásakor figyelemmel kell lenni az adott tényállás körülményeire (így pl. a konkrét munkavégzés körülményeire, a munkáltató tevékenységére, a munkavállaló beosztására) is. Az adott helyzetben más várható el tehát a jelentősebb anyagi és szervezeti erőforrásokkal rendelkező munkáltatótól, mint általában a munkavállalótól, és más a segédmunkástól, mint egy vezető állású munkavállalótól [Mt. 6. § (1) bek.].

b. Jóhiszemű és tisztességes eljárás, együttműködési és tájékoztatási 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 [Mt. 6. § (2) bek.]. A jóhiszeműség és a tisztesség elve értelmében az Mt. hatálya alá tartozó személyek kötelesek pl. tekintettel lenni a másik fél érdekeire, és kötelesek tartózkodni minden olyan tevékenységtől, amellyel indokolatlanul hátrányt okoznának a másoknak. Az együttműködési kötelezettség megköveteli, hogy a jogalanyok elősegítsék egymás jogainak gyakorlását, kötelezettségeinek teljesítését. Ez általában tevőleges magatartást feltételez, ugyanakkor bizonyos magatartástól való tartózkodást is jelenthet.

Az együttműködési kötelezettség egyik részkötelezettsége a tájékoztatási kötelezettség. Az Mt. hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges [Mt. 6. § (4) bek.].

c. Méltányos mérlegelés elve

A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bek.]. Ez azt jelenti tehát, hogy a munkáltató a joginak gyakorlása és az utasításadás során köteles figyelemmel lenni a munkavállaló személyes (pl. szociális, családi, egészségügyi) körülményeire, és ezekre tekintettel nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak (pl. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás vagy a rendkívüli munkavégzés elrendelése során).

d. Rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma

Az Mt. tiltja a rendeltetésellenes joggyakorlást. Mivel minden alanyi jognak és jogintézménynek saját célja, rendeltetése van, azzal senki nem élhet oly módon, amely e célt szem elől veszíti, és ezzel ellentétes eredményre vezet (pl. a munkáltató nem mondhatja fel a munkaviszonyt azért, hogy a munkavállaló korábbi véleménynyilvánítását így torolja meg). A jog gyakorlása pl. akkor rendeltetésellenes, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet (Mt. 7. §).

e. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme és a munkavállaló véleménynyilvánításának korlátozása

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné (pl. általában nem kezdhet bele egy konkurens vállalkozásba). 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 munkaidőn kívüli magatartás csak akkor korlátozható, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell [Mt. 8. § (1) bek., 9. § (2) bek.].

A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja, köteles továbbá a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Általános szabály szerint 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 [Mt. 8. § (3)-(4) bek.].

5. Személyhez fűződő jogok védelme, adatkezelés és a munkáltató ellenőrzési joga

Az Mt. hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait (pl. az emberi méltóságot, a jó hírnévhez, a levél- illetve magán-titkokhoz való jogot) tiszteletben kell tartani. Egyes jogok természetüknél fogva csak természetes személyeket (vagyis az embereket), más jogok jogi személyeket vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezeteket is megillethetnek. A munkavállaló személyhez fűződő joga csak akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell [Mt. 9. § (1)-(2) bek.].

A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet [Mt. 9. § (3) bek.].

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és amely a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges, vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges [Mt. 10. § (1)-(2) bek.]. Jogellenes pl. a munkavállaló várandóságára, gyermekvállalási terveire vonatkozó kérdés felvetése az állásinterjún, ha az nem függ össze a munkaviszony teljesítésével.

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. A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni a személyes adatainak kezeléséről, a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel pedig csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló – kifejezett és egyértelmű – hozzájárulásával közölhet. A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra – hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon – átadhatók [Mt. 10. § (3)-(4) bek.].¹

A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti, az ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek (pl. kamerás megfigyelés, e-mail használat ellenőrzése, GPS-es helyzetmegfigyelés) azonban nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével, továbbá a munkavállaló magánélete sem ellenőrizhető. A munkáltató előzetesen köteles tájékoztatni a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak (Mt. 11. §).

6. Egyenlő bánásmód követelménye

A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Amennyiben e követelmény megsértését orvosolni kell, az nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás (így például a cafetéria és az üzemi étkeztetés is). A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni (Mt. 12. §).² Ez utóbbi alapján a munkáltató elvileg különbséget tehet pl. az egyes telephelyein dolgozó azonos munkakörben, szakképzettséggel és

1 Az adatkezeléssel kapcsolatos további szabályokat az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény tartalmazza.

2 Az egyenlő bánásmódra vonatkozó további rendelkezéseket (pl. közvetlen, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, bizonyítási teher kérdése) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény tartalmazza.

tapasztalattal rendelkező munkavállalók bérezése között, feltéve, hogy a két térségben jelentős eltérés van a munkaerő-piaci viszonyokat illetően (pl. munkanélküliségi, foglalkoztatottsági adatok). Ezzel együtt az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének az adott munkáltatónál következetesen érvényesülnie kell, ezért a munkaerő-piaci viszonyok a mérlegelendő ismérvek csupán egyike, amelyet az adott eset konkrét körülményei alapján az eset összes többi körülményére tekintettel kell mérlegelni.

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén peres eljárás keretében a bírósághoz, illetve közigazgatási hatósági eljárás keretében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz is lehet fordulni. A bíróság előtt kártérítés is követelhető, az Egyenlő Bánásmód Hatóság azonban nem hozhat kártérítésre kötelező döntést, ugyanakkor pl. bírságot alkalmazhat.

7. Munkaviszonyra vonatkozó szabályok

Az Mt. meghatározza a munkajogi jogforrások körét, vagyis azokat a normákat, amelyek a felek jogairól és kötelezettségeiről rendelkezhetnek. Munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés, az üzemi megállapodást, valamint az egyeztető bizottság kötelező határozata (Mt. 13. §). Az egyes munkajogi jogforrások jellemzőivel és egymáshoz való viszonyával a XX., XXII. és XXIV. részekben foglalkozunk.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Ismertesse az Mt. hatályára vonatkozó szabályokat!

.....

.....

.....

.....

2. Mit jelent a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme?

.....

.....

.....

.....

3. Milyen feltételek mellett korlátozhatók a munkavállaló személyhez fűződő jogai?

.....

.....

.....

.....

4. Mit jelent a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye és az egyenlő bánásmód követelménye?

.....

.....

.....

.....

5. Melyek a munkaviszonyra vonatkozó szabályok?

.....

.....

.....

II. rész – A jognyilatkozatok

1. A jognyilatkozatokról általában

A jognyilatkozatok joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozatok. Az Mt. hatálya alá tartozó jogalanyok a munkaviszony fennállása alatt, illetve a működésükkel kapcsolatosan számos jognyilatkozatot tesznek.

A jognyilatkozatok a nyilatkozók számától függően lehetnek egyoldalú, két- vagy többoldalú jognyilatkozatok. Az egyoldalú jognyilatkozat attól függetlenül képes kiváltani a célzott joghatást, hogy más személy elfogadja-e azt vagy sem. Egyoldalú jognyilatkozatra példa a felmondás, az elállás vagy a kötelezettségvállalás. A kétoldalú jognyilatkozat (a munkajogi terminológia szerint megállapodás) a munkaszerződés, a munkaszerződés módosítása, a munkaviszonyt megszüntető közös megegyezés, a versenytildalmi megállapodás (Mt. 228. §) vagy a tanulmányi szerződés (Mt. 229. §). Az Mt. a kettőnél többoldalú jognyilatkozatot (megállapodást) is ismeri: ilyen pl. az atipikus munkaviszonyok körében a munkakör megosztására (Mt. 194. §) és a több munkáltatóval létesített munkaviszony (Mt. 195. §) létrehozására irányuló munkaszerződés..

2. Megállapodás és egyoldalú jognyilatkozat

Az Mt.-ben jelentős szerepet töltenek be a **felek megállapodásai** (pl. a munkaszerződés, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás). A megállapodás tehát a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre (Mt. 14. §). A megállapodás tartalmát a jogszabályok keretei között a felek szabadon határozhatják meg, és abban valamennyi lényeges, illetve bármelyikük által lényegesnek tekintett kérdésben megállapodhatnak. Bizonyos esetekben a megállapodás részbeni kötelező tartalmát maga az Mt. határozza meg [ld. pl. a munkaszerződést (Mt. 45. §)].

Az **egyoldalú jognyilatkozatra** a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Egyoldalú jognyilatkozatból azonban csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban (Mt. 13. §) meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – az Mt. eltérő rendelkezésének hiányában³ – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza [Mt. 15. § (1) és (3)-(4) bek.].

Az **elállás a munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása alapján megtehető olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenő hatállyal szünteti meg** [Mt. 49. § (2) bek., 228. § (3) bek., 229. § (6) bek.]. Elállás esetén a felek között a megállapodás megkötését megelőző helyzetet kell visszaállítani, ezért a felek által addig nyújtott szolgáltatások visszajárnak, a feleknek pedig el kell számolniuk egymással [Mt. 15. § (2) bek.].

3. Nyilatkozat

Az Mt. a jognyilatkozatoktól megkülönbözteti a megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozatokat (pl. tájékoztatásokat), valamint a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatokat (pl. a technikai jellegű utasításokat). Ezek a nyilatkozatok nem joghatás kiváltására irányulnak [Mt. 15. § (5) bek.], a képviselőre, az alaki kötöttségre, a közlésre és a határidőkre vonatkozó szabályokat azonban azokra is megfelelően alkalmazni kell (Mt. 20-26. §) (ld. erről a III. részt).

4. Kötelezettségvállalás

Az egyoldalú jognyilatkozatok közé tartozik az ún. kötelezettségvállalás. **A kötelezettségvállalás alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.** A kötelezettségvállaló nyilatkozat tehát

³ Ld. pl. a kötelezettségvállalás módosítását, azonnali hatályú felmondását [Mt. 16. § (2) bek., ld. alább a 4. pontot].

akkor is hatályos, ha azt a jogosulttal nem, vagy nem szabályszerűen közölték. A munkáltató általában bármikor tehet kötelezettségvállalást (pl. tipikusan ilyen a cafetéria szabályzat), a munkavállaló azonban csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet érvényesen kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot [Mt. 16. § (1) és (3) bek.].

A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 16. § (2) bek.]. E feltételek fennállását a kötelezettségvállalást tevőnek kell bizonyítania. A módosítás és az azonnali hatályú felmondás csak a jövőre nézve történhet, visszamenőleges hatállyal nem.

5. Munkáltatói szabályzat

A munkáltató jognyilatkozatait az általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével is megteheti, ezeket együttesen munkáltatói szabályzatnak nevezzük. A munkáltatói szabályzatot közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon (pl. intraneten, faliújságon) közzé teszik (Mt. 17. §).

6. Tájékoztatás

A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. A tájékoztatást közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik (Mt. 18. §).

7. A feltétel

A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik [Mt. 19. § (1) bek.]. Ha a megállapodás hatályának beállta függ valamely bizonytalan jövőbeni eseménytől, akkor felfüggesztő feltételről beszélünk. Ha a feltétel bekövetkezése a megállapodás hatályának megszűnését idézi elő, bontó feltételről van szó.

Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy amely a munkaviszony megszűnését eredményezné. Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki. A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy megghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta [Mt. 19. § (2)-(3) bek.].

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Milyen fajtaít különböztethetjük meg a jognyilatkozatoknak?

.....

.....

.....

.....

2. Mit jelent az elállás?

.....

.....

.....

.....

3. Mit jelent az egyoldalú kötelezettségvállalás, és milyen esetben lehet a jogosult terhére módosítani vagy azonnali hatállyal felmondani?

.....

.....

.....

.....

4. Milyen fajtákat különböztethetjük meg a feltételnek?

.....

.....

.....

.....

5. Milyen megjelenési formái lehetnek a munkáltatói szabályzatnak?

.....

.....

.....

.....

III. rész – A jognyilatkozatok megtételének módja

1. Képviselet

A képviselet lényege, hogy a jognyilatkozatot tevő személy helyett annak nevében egy másik személy, a képviselő jár el, és a képviselő cselekménye, illetve jognyilatkozata alapján a képviselt válik jogosítottá, illetve kötelezetté.

a. A munkáltató képvisele

A munkáltató képviselésében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A munkáltatói jogkör gyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató saját maga határozza meg. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (pl. szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen. Ha azonban a jogkör gyakorlója az ilyen ún. álképviselő jognyilatkozatát utólag jóváhagyja, a jognyilatkozat érvényessé válik. A jóváhagyásra az Mt. nem ír elő határidőt, az általános magatartási követelmények (pl. jóhiszeműség és tisztesség elve, rendeltetésszerű joggyakorlás) azonban ekkor is irányadók. Ilyen jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára (Mt. 20. §).

b. A munkavállaló képvisele

A munkavállaló a jognyilatkozatát (pl. a munkaszerződés megkötéséhez szükséges jognyilatkozatot, felmondást) általában személyesen teheti meg, kivételesen lehetősége van azonban arra is, hogy a jognyilatkozat tételre képviselőt hatalmazzon meg. Az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. A munkavállaló képviselésében hozzátartozója meghatalmazás hiányában is eljárhat, ha a munkavállaló a jognyilatkozat megtételében akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell. Ha a munkavállaló és a képviselő jognyilatkozatai eltérnek, a munkáltatónak a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie. A munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépte, csak abban az esetben, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott volt.

Ha a munkavállaló korlátozottan cselekvőképes, a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányuló jognyilatkozatához a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges. A cselekvőképtelen személy (ld. a XV. részt) nevében mindig a törvényes képviselő tesz jognyilatkozatot (Mt. 21. §).

2. Alaki kötöttség

Az Mt. szerinti jognyilatkozatokat – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. Ez azt jelenti, hogy az írásbeliség általánosan nem kötelező, a jognyilatkozatokat szóban és ráutaló magatartással (azaz szóbeli nyilatkozat nélkül kifejezett akaratnyilvánítással) is meg lehet tenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.

Ha a megállapodást írásba kellett foglalni, módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet. Írásba kell foglalni pl. a munkaszerződést, annak módosítását, megszüntetését, a kollektív szerződést, a tanulmányi szerződést.

Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat érvénytelen (ld. a IV. részt), kivéve, ha az Mt. eltérően nem rendelkezik. Ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment, nem lehet az érvénytelenség jogkövetkezményeire hivatkozni.

Írásbelinek nemcsak a papíralapú jognyilatkozatot kell tekinteni, hanem azt is, amelynek közlésére a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (pl. e-mailben) kerül sor.

A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát (pl. a felmondást) az Mt.-ben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról, és ha az az elévülési időnél (ami általában 3 év) rövidebb, annak határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni (ez az ún. jogorvoslati záradék). A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén 6 hónap elteltével az igény nem érvényesíthető [Mt. 22. § (5) bek.].

További alaki kötöttséget követel meg az Mt., ha a fél (képviselő) nem tud vagy nem képes írni vagy olvasni, ilyenkor a jognyilatkozat írásba foglalásához közokirat vagy teljes bizonyító erejű magánokirat szükséges (Mt. 22. §).

A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni. A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait (Mt. 23. §).

3. A jognyilatkozat közlése

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 lesz, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént [Mt. 24. § (1) és (4) bek.]. Ezért – noha ez nem kötelező – indokolt ennek megtörténtét valamilyen módon (pl. jegyzőkönyvvel, az átvételt igazoló aláírással) dokumentálni.

Az Mt. ismeri az ún. **kézbessítési vélelmet** is. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a jognyilatkozatot tértivevény külföldszolgáltatással feladott küldeményként kézbesítették, és 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 küldeményt a kézbesítés megkísérlésének napján kézbesítettnek kell tekinteni. Egyéb esetekben a tértivevényes küldeményt az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezése napját követő 5. munkanapon kell kézbesítettnek tekinteni [Mt. 24. § (3) bek.].

Ha a kézbesítési vélelemmel kézbesített jognyilatkozattal kapcsolatosan bírósági eljárásnak van helye, a kézbesítési vélelem megdönthető [ennek részletes szabályait ld. Mt. 24. § (3) bek. és a polgári perrendtartás 99/A. § rendelkezései].

4. Határidők és időtartamok

Határidőről akkor beszélünk, ha valamely jognyilatkozatot vagy egyéb magatartást munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján egy bizonyos időtartamon belül lehet érvényesen megtenni, illetve tanúsítani (ld. pl. megtámadás, azonnali hatályú felmondás határideje).

Napon – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – naptári napot kell érteni. A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik. A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel (ha pl. a pénteken kezdődik, akkor pénteken jár le). 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 (ha 15-én kezdődött, 15-én jár le; ha viszont 31-én kezdődött, és az adott hónapban nincs 31-e, csak 30-a, akkor e napon).

A határidő az utolsó napjának végén jár le. Az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le a határidő, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap. Az Mt. eltérő rendelkezése hiányában a határidőt akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi.

Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haldéktalanul kötelezi a felet, a jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani (Mt. 25. §).

Az Mt. ismeri az ún. határidőnek nem minősülő időtartamokat is. Ezek olyan időszakok, időtartamok, amelyek önmagukban jogi relevanciával bírnak (ilyen pl. a próbaidő, a munkaviszony határozott időtartama, a felmondási idő, a munkaidőkeret). Ezek számítására a naptár az irányadó, éppen pl. a hónap 1-jén kezdődő egy hónapos próbaidő nem következő hó 1-jén, hanem az adott hó utolsó napján jár le) (Mt. 26. §).

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Ki képviselheti a munkáltatót és a munkavállalót?

.....

.....

.....

.....

2. Milyen formában lehet az Mt. alapján jognyilatkozatot tenni?

.....

.....

.....

.....

3. Hogyan lehet közölni az írásbeli jognyilatkozatot?

.....

.....

.....

.....

4. Mit jelent a kézbesítési vélelem?

.....

.....

.....

.....

5. Mi a különbség a határidő és az időtartam között?

.....

.....

.....

.....

IV. rész – Az érvénytelenség

1. A jognyilatkozat létszakai

A jognyilatkozatoknak három létszakát különböztethetjük meg. Ez alapján beszélhetünk létező és nemlétező, érvényes és érvénytelen, valamint hatályos és hatálytalan jognyilatkozatokról.

A nemlétező jognyilatkozatok a jogrend számára nem érzékelhetők, azokhoz joghatás nem fűződik (ilyen pl. amikor a munkajog szemináriumon a hallgatók gyakorlati feladatként azt kapják, hogy készítsenek egy munkaszerződést).

A létező jognyilatkozatokon belül megkülönböztethetjük az érvényes és az érvénytelen jognyilatkozatokat. Az érvényes jognyilatkozat alkalmas a célzott joghatások kiváltására. Az érvénytelen jognyilatkozat a jogrend által meghatározott jelentősebb hibában szenved – akarat, nyilatkozási hiba vagy a joghatáshoz kapcsolódás hibája miatt –, amelynél fogva nem alkalmas arra, hogy a célzott joghatás kiváltása, ezért a jogrend megtagadja attól a joghatás kiváltásának képességét.

Csak az érvényes nyilatkozat lehet hatálytalan vagy hatályos. A hatálytalan jognyilatkozat képes ugyan kiváltani a célzott joghatást, de valamilyen oknál fogva mégsem teszi ezt, azaz még vagy már nem származnak belőle jogok és kötelezettségek (pl. felfüggesztő vagy bontó feltétel miatt). A hatályos jognyilatkozat nemcsak potenciálisan képes kiváltani a célzott joghatásokat, hanem ténylegesen ki is váltja azokat.

2. Az érvénytelenség fajtái: semmisség és megtámadhatóság

Az érvénytelenségnek két fajtája van: a semmisség és a megtámadhatóság. A semmisség feltétlen érvénytelenséget jelent: az érdekelt – vagyis az, akinek a semmisség megállapítása esetén joga keletkezik vagy kötelezettség alól mentesül – erre határidő nélkül hivatkozhat, a semmisség nem függ külön eljárástól, és azt a bíróságnak hivatalból kell észlelnie. A megtámadhatóság az érvénytelenség feltételes formája: ebben az esetben a jognyilatkozat csak akkor lesz érvénytelen, ha az arra jogosult azt sikeresen megtámadja [Mt. 27. § (3) bek., 28. § (6) bek.].

a. Semmisség

Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre. A színlelt megállapodás is semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni [Mt. 27. § (1)-(2) bek.].

b. Megtámadhatóság

A megállapodás akkor támadható meg, ha

- * a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette. (tévedés)
- * mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt (közös téves feltevés)
- * jogi kérdésben való tévedés esetén a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást (jogban való tévedés),
- * annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá.

A megállapodást az támadhatja meg, akit a jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel, kényszerítéssel vettek rá, vagy az, aki tévedésben, téves feltevésben volt. A megtámadás határideje 30 nap, amely a tévedés felismerésétől vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik (ún. szubjektív határidő). A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy 6 hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható (ún. objektív határidő). A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot e határidőkön belül írásban kell a másik féllel közölni [M. 28. § (1)-(5) bek.].

3. Az érvénytelenség jogkövetkezménye

Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn, ugyanis a munkaviszony tartós jogviszony, ezért az eredeti – vagyis a megállapodás megkötését megelőző – állapot általában nem állítható helyre.

Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – hacsak az Mt. eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el (pl. a jogszabálynak megfelelően módosítják a munkaszerződést). Ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és 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.

Részeleges érvénytelenségről akkor beszélünk, ha a megállapodásnak csak valamely része érvénytelen. Ilyenkor az érvénytelen rész helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek e nélkül nem állapodtak volna meg. Ilyen ha pl. a felek a munkaszerződésben a minimálbérnél alacsonyabb összegű alapbért határoznak meg.

Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén abból jogok és kötelezettségek nem származnak. A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni (Mt. 29. §, 82-84. §, ld. a X. részt).

A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni (Mt. 30. §, ld. a XIII-XIV. részt).

4. A polgári jogi szabályok alkalmazása

A jognyilatkozatokra az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben – bizonyos megkötésekkel – a Polgári Törvénykönyv meghatározott fejezeteinek (XVII-XXII. fejezetek) rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni (Mt. 31. §). Ebből következően alkalmazni kell például a nyilatkozatok értelmezésére, az ajánlati kötöttségre és a tartozáselismerésre vonatkozó polgári jogi szabályokat is.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Mi a különbség az érvénytelenség és a hatályosság között?

.....

.....

.....

.....

2. Melyek a megtámadási okok?

.....

.....

.....

.....

3. Mit jelent a semmisség, és milyen szabályok vonatkoznak rá?

.....

.....

.....

.....

4. Melyek az érvénytelenség jogkövetkezményei a munkajogban?

.....

.....

.....

.....

5. Mit jelent a részleges érvénytelenség?

.....

.....

.....

.....

V. rész – A munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a **munkáltató** és a **munkavállaló** [Mt. 32. §]. **A munkaviszony a munkavállaló és a munkáltató között munkaszerződéssel létrejövő jogviszony, melynél fogva a munkavállaló a munkáltató részére rendelkezésre állásra és munkavégzésre, a munkáltató pedig foglalkoztatásra és munkabérfizetésre köteles.**

1. Munkáltató:

Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat [Mt. 33. §]. A munkáltató jogalanyiségének feltétele a jogképesség megléte. A jogképesség az embernek, mint természetes személynek, az államnak, valamint az állam által jogalanynak elismert szervezeteknek az a képessége, hogy jogai és kötelezettségei lehetnek.

a. Természetes személy, mint munkáltató

Az Alaptörvény szerint Magyarországon minden ember jogképes. A Ptk. rendelkezései alapján, a természetes személyeket a jogképesség élve születésük esetén a fogamzás pillanatától illeti meg, egészen halálukig. A halál ténye az ember jogképességét megszünteti. A Ptk. alapján, aki cselekvőképes, az maga köthet szerződést, vagy tehet más jognyilatkozatot. Cselekvőképes mindenki, aki nem korlátozott cselekvőképességű, vagy cselekvőképtelen. A természetes cselekvőképes személyek saját maguk köthetnek munkaszerződést és válhatnak ezáltal munkáltatóvá. A cselekvőképes természetes személyek, mint munkáltatók leggyakrabban egyéni vállalkozóként válnak munkáltatóvá.

b. Jogi személy, mint munkáltató

A természetes személyeken kívül a jogi személyek is rendelkeznek jogképességgel, ezért lehetnek munkáltatók. Az **állam**, mint jogi személy munkaviszonyt közvetlenül nem létesíthet. Az állami és önkormányzati szervek által foglalkoztatott személyek munkájukat tipikusan kormányzati szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban, nem pedig munkaviszonyban végzik.

c. Jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, mint munkáltató

Munkáltatók lehetnek a jelenleg hatályos szabályozás alapján a jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok is, vagyis a közkereseti társaság és a betéti társaság.

d. Jogi személyiség nélküli egyéb szervezetek

Munkáltatóként létesíthetnek munkaviszonyt a jogi személyiség nélküli személyegyesülések is, amelyek jogszabály értemében jogképességgel bírnak.

2. A munkáltatói jogkör gyakorlása

A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult [Mt. 20. § (1) bekezdés]. A munkáltatói jogkör gyakorlóját illeti a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése. A munkáltatói jogkör kiterjed a munkaviszony létesítésére, a munkaviszonnyal összefüggő bármely intézkedésre vagy utasításra, és a munkaviszony megszüntetésére is. A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg [Mt. 20. § (2) bekezdés].

A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára [Mt. 20. § (4) bekezdés]. A munkáltatói jogkör gyakorlása a munkáltató helyett és nevében általában a munkáltató képviselőjének jogosultsága.

3. Munkavállaló:

A munkaviszony alanyának munkavállalóként az a természetes személy minősül, aki munkaszerződés alapján munkát végez [Mt. 34. §]. A munkaviszony alanya munkavállalóként tehát kizárólag természetes személy lehet. Az általános munkavállalói képesség további feltétele a meghatározott életkor elérése, a cselekvőképességtől függetlenül. A munkaviszony alanya munkavállalóként az lehet, aki cselekvőképes vagy korlátozottan cselekvőképes, illetve cselekvőképtelen az Mt. 212. § szerint, rendelkezik az ügyei viteléhez szükséges belátási képességgel, a tizenhatodik életévét betöltötte, illetve a tizenötödik életévét betöltött tanuló az iskolai szünet alatt, valamint a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is, az Mt.-ben meghatározott körben (kulturális, művészeti, sport- és hirdetési tevékenység), amennyiben azt a gyámhatóság engedélyezi.

a. Önállóan létesíthet munkaviszonyt minden 18. életévét betöltött, **cselekvőképes** természetes személy, akinek a cselekvőképessége jogerős bírói ítélet alapján nem kizárt, továbbá az a 18. életévét be nem töltött személy, aki házasságkötése folytán nagykorúvá vált.

b. A **korlátozottan cselekvőképes** kiskorú és ilyen gondnokság alá helyezett nagykorú személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul [Mt. 21. § (4) bekezdés] a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges.

15. életévét betöltött, 16 éven aluli személy munkavállalása az iskolai szünet alatt:

A 15. életévét betöltött, 16 év alatti személy határozott idejű munkaviszonyt kizárólag az iskolai szünet alatt, és csak akkor létesíthet, ha:

- * általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat, és
- * a munkaszerződés megkötéséhez törvényes képviselője (előzetes, írásbeli) hozzájárulását adta.

15. életévét betöltött, 16 éven aluli személy munkavállalása iskolai szüneten kívül eső időben:

A 15. életévét betöltött, de 16 évnél fiatalabb munkavállaló az iskolai szüneten kívül eső időre, vagy nappali rendszerű képzésben iskolai tanulmányok folytatása hiányában kizárólag a gyámhatóság engedélyével létesíthet munkaviszonyt, ebben az esetben is kizárólag külön jogszabályban meghatározott művészeti-, sport-, modell-, vagy hirdetési tevékenységre.

16 éven aluli személy munkavállalása [Mt. 34. § (3) bekezdés]:

A 16. életévét be nem töltött kiskorú munkavállalóként nem köthet munkaszerződést, kivéve a külön jogszabályban meghatározott művészeti-, sport-, modell-, vagy hirdetési tevékenység végzésére a gyámhatósági engedéllyel és a törvényes képviselő hozzájárulásával.

c. Cselekvőképtelen személy munkavállalása:

Cselekvőképtelen:

- * az a kiskorú, aki 14. életévét nem töltötte be,
- * az a 14. életévét betöltött személy, akit a bíróság jogerős ítéletével cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett, vagy

egyébként olyan állapotban van, hogy az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége teljes mértékben hiányzik. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot [Mt. 21. § (5) bekezdés]. A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni [Mt. 212. §]. A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak ki kell terjednie a részletes munkaköri feladatok ellátására is [Mt. 212. §]. A cselekvőképtelen munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa [Mt. 212. §].

d. Fiatal munkavállalók foglalkoztatása:

Fiatal munkavállalónak minősül a 18. életévét be nem töltött munkavállaló [Mt. 294. §]. A 18. életévét be nem töltött személynek nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására is az Mt.-nek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni [Mt. 4. §]. Így abban az esetben, ha a 18. életévét még be nem töltött személy nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében végez munkát, a jogviszony létesítésére, a hatósági engedély beszerzésére, valamint a jogviszony időtartamára vonatkozó munkajogi szabályokat megfelelően alkalmazni kell. Ezen túlmenően a foglalkoztatás során az Mt.-nek a fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályait is figyelembe kell venni, melyek a következők:

- * éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el számukra;
- * napi munkaidejük legfeljebb 8 óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani;
- * legfeljebb 1 heti munkaidőkeretet lehet elrendelni számukra;
- * 4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább 45 perc munkaközi szünetet; valamint
- * legalább 12 óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani számukra;
- * a heti pihenőnapok egyenlőtlen beosztásának, és a heti pihenőidő egyenlőtlen beosztásának szabályai esetükben nem alkalmazhatók;
- * évi 5 munkanap pótszabadság illeti meg őket;
- * a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a 18. életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő 1 év elteltével felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

Önellenőrző kérdések:**1. Ki tekinthető munkáltatónak az Mt. alapján?**

.....

.....

.....

.....

2. Mit jelent a munkáltatói jogkör fogalma?

.....

.....

.....

.....

3. Miért van jelentősége annak, hogy ki gyakorolja a munkavállaló esetében a munkáltatói jogkört?

.....

.....

.....

.....

4. Ki lehet munkavállaló az Mt. alapján?

.....

.....

.....

.....

5. Milyen speciális szabályok érvényesülnek a fiatal munkavállalók esetében?

.....

.....

.....

.....

VI. rész – A munkáltató személyében bekövetkező változás

1. A munkáltató személyében bekövetkező változás fogalma:

A munkáltató személyében bekövetkező változásnak minősül, ha jogügylet alapján olyan gazdasági egység kerül átadásra, amely megtartja önazonosságát. A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át [Mt. 36. § (1) bekezdés]. A jogszabály tehát a „gazdasági egység” átvételéhez köti a munkáltató személyében bekövetkező változást. **A gazdasági egység lehet egy szervezeti egység, de jelentheti a munkavállalóknak – különböző jellemzők alapján – jól meghatározható körét is. Az anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja pedig jelenthet valamely gazdasági egységet, üzemet, telephelyet, munkahelyet, illetve ezek egy részét, vagy valamely tevékenységi kört.**

A munkáltató személyében bekövetkező változás ennek megfelelően történhet úgy, hogy az átvevő munkáltató az átadó munkáltatótól a gazdasági egységet a maga egészében szerzi meg, mely jogügylet nem csak a jogelőd teljes ingó és ingatlan vagyonára, szerződéseire terjed ki, hanem a jogelőddel létesített munkaviszonyokra is vonatkozik (általános jogutódlás). A munkáltató személyében bekövetkező változás egy lehetséges további esete, hogy az átvevő munkáltató az átadó munkáltatónak csak az egyes dolgait – gyáregységet, üzemet, üzletet, stb. – szerzi meg. A változás tehát csak a szerződésben meghatározott egységek és azokhoz tartozó munkaviszonyok tekintetében áll be (különös jogutódlás). Munkáltatói jogutódlás az is, ha a munkáltató gazdasági társaságot alapít, illetve fennálló gazdasági társaságba lép be, vagy azzal köt szerződést és meghatározott vagyonrész átadása mellett, e gazdasági társaság foglalkoztatja tovább a munkavállalókat (BH 1995/3/169). A munkáltató nevében, székhelyében bekövetkező változások nem tekinthetők a munkáltató személyében bekövetkező változásnak.

2. A munkáltató személyében bekövetkező változás a felszámolási eljárásban:

A munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó szabályok közül a felszámolási eljárásban a törvényben meghatározott rendelkezések nem alkalmazhatók:

- * a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogoknak és kötelezettségeknek az átadóról az átvevő munkáltatóra átszállás szabályai [Mt. 36. § (1) bekezdés],
- * az átadás-átvétellel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség szabályai, a felelősségi szabályok, a munkavállalónak a munkáltató személyében bekövetkező változásra hivatkozással történő felmondásának a szabályai [Mt. 37-40. §],
- * a munkáltató felmondásának a korlátozására vonatkozó szabályok [Mt. 66. § (3) bekezdés],
- * a versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek átvevő munkáltatóra átszállásának szabályai [Mt. 228. § (4) bekezdés],
- * a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek átszállására vonatkozó szabályok [Mt. 229. § (4) bekezdés],
- * a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeknek az átvétel időpontját követő fenntartásra vonatkozó szabályok [Mt. 282. §].

A felszámolási eljárás során történő vagyonértékesítés olyan jogügylet, amelynek folytán más szervezetre történő tulajdonátzállás történik a felszámolási eljárás alatt. A felszámolás alatt álló munkáltató gazdasági egységénél az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek nem szállnak át, ezáltal a gazdasági egységet átvevő nem válik az átvett dolgozók munkáltatójává. E szabályok alkalmazása alapján tehát a felszámolási eljárás során átadott, illetve átvett gazdasági egységek körében fennálló munkaviszonyok nem szállnak át a törvény erejénél fogva a gazdasági egység átvevőjére, hanem fennmaradnak a felszámolás alatt álló munkáltatóval, mely munkaviszonyokat a felszámoló jogosult megszüntetni.

3. A munkáltató személyében bekövetkező változásról való tájékoztatási kötelezettség – az átvevő munkáltató részére

Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett

- * munkaviszonyokból,
- * versenytilalmi megállapodásokból és
- * tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről.

A tájékoztatás elmaradása, esetleges késedelmes teljesítése az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti [Mt. 37. §]. Ezen körülményeknek csupán az átadó és az átvevő munkáltatók között a gazdasági egységek átadása és az átvételre irányuló jogügyletek esetében van jelentősége, így a tájékoztatási kötelezettség nem, vagy késedelmes teljesítése is csak ezen jogügyletekre lesz hatással. A versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek esetén a törvény erejénél fogva történő átszállását mondja ki az Mt. a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételéhez kapcsolódóan [Mt. 228. § (4) bekezdés]. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át [Mt. 229. § (4) bekezdése].

4. Tájékoztatási kötelezettség a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén:

Az Mt. tájékoztatást ír elő egyfelől az átvevő munkáltató, másfelől pedig az átadó munkáltató részére. Az átvevő munkáltató az átszállást követő 15 napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót:

- * a munkáltató személyében bekövetkező változásról,
- * valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról [Mt. 38. § (1) bekezdés]. Így abban az esetben, ha a foglalkoztatási feltételek módosulnak, akkor az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót az alábbiakról:
- * a napi munkaidőről,
- * az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- * a munkabérről való elszámolás módjáról,
- * a munkabérfizetés gyakoriságáról,
- * a kifizetés napjáról,
- * a munkakörbe tartozó feladatokról,
- * a rendes szabadság mértékéről, annak számítási módjáról, és kiadásának rendjéről,
- * valamint
- * a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- * arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alatt áll-e, valamint
- * a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

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 [Mt. 265. § (1) bekezdés]

5. Az átadó és átvevő munkáltató egyetemleges felelőssége

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 [Mt. 39. §]. Az egyetemlegesség azt jelenti, hogy az egyetemlegesen felelős munkáltatók mindegyike a teljes munkavállalói követelésekért felel, a munkavállaló – választása szerint – bármelyik munkáltatóval szemben teljes egészében érvényesítheti követelését.

6. Felmondás a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt

A törvény általános jelleggel kimondja, hogy a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató személyében bekövetkező változásra hivatkozással. [66. § (3) bekezdés].

A törvény azonban a munkavállalónak lehetőséget biztosít arra, hogy megszüntesse munkaviszonyát arra való hivatkozással, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a rá irányadó munkafeltételeket oly mértékben változtatta meg, hogy rá nézve a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna [Mt. 40. § (1) bekezdés]. A munkavállaló ezen felmondását köteles megindokolni [Mt. 40. § (2) bekezdés]. A munkavállaló e különös felmondási jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja. [Mt. 40. § (3) bekezdés]. A munkavállaló ilyenkor követelheti a munkáltatói felmondás szabályai szerint a részére járó:

- * felmentési időre eső távolléti díjat, és
- * végkielégítés megfizetését is.

Az Mt. 40. § (3) bekezdése a munkavállalói jognyilatkozat megtételének a lehetőségét határidőhöz köti. A határidő a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontjában kezdődik, amely időpont a gazdasági egység fölött rendelkezésre jogosult személy tényleges megváltozása bekövetkezésének időpontja. A 30 napos határidő jogvesztő, elmulasztását nem mentheti ki a munkavállaló.

Önellenőrző kérdések:

1. Mikor beszélhetünk az Mt. alapján a munkáltató személyében bekövetkező változásról?

.....

.....

.....

.....

2. Milyen eltérő szabályok érvényesülnek a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében a felszámolási eljárásban?

.....

.....

.....

.....

3. Miről kell tájékoztatnia az átvevő munkáltatónak az érintett munkavállalókat a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén?

.....

.....

.....

.....

4. Mit jelent az átadó és átvevő munkáltató egyetemleges felelőssége a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén?

.....

.....

.....

.....

5. Milyen szabályok érvényesülnek a felmondás tekintetében a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén?

.....

.....

.....

.....

VII. rész – A munkaviszony létesítésének szabályai

1. A munkaszerződés

A munkaviszony **munkaszerződéssel** jön létre. A munkaszerződés hozza tehát létre magát a munkaviszonyt, valamint a munkaszerződésben alakítják ki a felek közös megegyezésén alapuló akaratukkal a munkaviszony tartalmát. Fontos kiemelni, hogy ebben a tekintetben nem a dokumentum elnevezésének van jelentősége, hanem a tartalmának, vagyis a munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítő szerződést mindig a tartalma alapján kell elbírálni, a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem lehet rendeltetésellenes. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és részére munkabért fizetni [Mt. 42. § (2) bekezdés].

A munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket a munkaviszonyra vonatkozó szabályok (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, az egyeztető bizottság Mt. 293. § szerinti határozata), illetve a munkaszerződés rendezheti.

A munkaviszonyra vonatkozó szabálytól való eltérésre a munkaszerződésben az alábbiak szerint van lehetőség:

1. A munkaszerződés az Mt. II. részében foglaltaktól (a munkaviszony tartamát szabályozó rendelkezésektől), illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 43. § (1) bekezdés]. Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni [Mt. 43. § (2) bekezdés].

2. Az Mt. kivételesen engedélyezheti, hogy a felek megállapodással a második részben foglaltaktól a munkavállaló terhére is eltérjenek, pl. Mt. 143. § (7) bekezdés a szabadidő kiadásával kapcsolatosan. A munkaszerződést mindig **írásba** kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

2. A munkaszerződés tartalma

A felek a munkaszerződés tartalmát egybehangzó, szabad akarat kijelentésükkel állapítják meg, de legalább a munkavállaló **alapbérében** és **munkakörében** meg kell állapodniuk ahhoz, hogy a munkaszerződés érvényesen létrejöhessen. Az alapbért időbérben kell a munkaszerződésben megállapítani. A munkakör meghatározásával pedig rögzíteniük kell azoknak a munkáknak a körét, amelyeket a munkavállaló köteles és jogosult elvégezni a munkaviszony fennállása alatt. A munkáltató köteles **munkaköri leírást** készíteni és ennek közlésével a munkavállalót tájékoztatni a munkaköri feladatairól [Mt. 46. § (1) bekezdés].

A munkaviszony **határozatlan**, vagy **határozott időre** létesíthető. A feleknek a munkaszerződésben kell meghatározni a munkaviszony időtartamát. Ha a felek a munkaszerződésben a munkaviszony időtartamát nem határozzák meg, úgy a munkaviszony határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bekezdés].

A munkavállaló **munkahelyét** szintén a munkaszerződésben kell meghatározni. Abban az esetben azonban, ha a felek a munkavégzés helyét a munkaszerződésben nem határozták meg, úgy munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi [Mt. 45. § (3) bekezdés].

A munkaviszony főszabály szerint **általános teljes napi munkaidőben**, azaz napi nyolc órás munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre, kivéve ha a felek eltérően állapodnak meg [Mt. 45. § (4) bekezdés].

A felek az alapbér, a munkakör, a munkavégzési hely, illetve a munkaviszony időtartamán túl más kérdésekben is megállapodhatnak, azonban megállapodásuk nem lehet ellentétes a munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal.

A feleknek lehetőségük van arra is az Mt. alapján, hogy **próbaidőt** kössenek ki. A próbaidő lehetőséget ad arra mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hogy munkavégzés közben ismerhessék meg egymást, illetve a foglalkoztatás körülményeit, és tisztázzák, hogy a kölcsönös megfelelés fennáll-e, még azelőtt, hogy a munkaviszony véglegessé válik. A próbaidő alkalmazására kizárólag a munkaviszony kezdetén van lehetőség, így kikötése kizárólag a munkaviszony létesítésekor a munkaszerződésben lehetséges a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapos időtartamra, illetve kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónapban határozható meg. Három hónapnál rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt legfeljebb egy alkalommal meghosszabbíthatják, de az ilyen esetben sem haladhatja meg összesen a három hónapot [Mt. 45. § (5) bekezdés].

3. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül, írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót az Mt.-ben felsorolt, a munkaviszony teljesítésével kapcsolatos adatokról, körülményekről és feltételekről. A tájékoztatásnak rendelkeznie kell:

- * a napi munkaidőről;
- * az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról;
- * a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról;
- * a munkakörbe tartozó feladatokról;
- * a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának; valamint
- * a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól; továbbá
- * arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e; valamint
- * a munkáltatói jogkör gyakorlójáról [Mt. 46. § (1) bekezdés].

A tájékoztatás a munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható. Ez a tájékoztatás történhet jogszabály, vagy kollektív megállapodás rendelkezéseire történő hivatkozással egyaránt. Nem lehetséges a tájékoztatás ugyanakkor ebben az esetben sem a jogszabály, vagy a kollektív megállapodás rendelkezéseire történő hivatkozással a munkakörbe tartozó feladatok tekintetében, illetve arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról [Mt. 46. § (2) bekezdés].

Abban az esetben, ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét a felmondás esetén az utolsó munkában töltött napon, egyéb esetekben legkésőbb a munkaviszony megszűnését követő harmadik munkanapon köteles teljesíteni [Mt. 46. § (3) bekezdés].

A munkáltató megnevezésében, lényeges adataiban, továbbá a törvényben felsorolt feltételekben bekövetkező változás esetén a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét a változást követő tizenöt napon belül köteles teljesíteni [Mt. 46. § (4) bekezdés].

Nem terheli ugyanakkor a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség - a munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezésén túl - abban az esetben, ha a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg [Mt. 46. § (5) bekezdés].

A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó törvényi rendelkezésektől a kollektív szerződés eltérhet, ha rendelkezése a munkavállaló számára kedvezőbb [Mt. 50. § (3) bekezdés].

Külföldön történő munkavégzés esetén a munkáltatót többlet-tájékoztatási kötelezettség is terheli abban az esetben, ha a külföldi munkavégzés időtartama a tizenöt napot meghaladja. Ilyenkor a felsorolt elemeket tartalmazó tájékoztatáson túl a munkavállalót - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal - írásban tájékoztatni kell a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról, a pénzübeli és a természetbeni juttatásokról, a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, valamint a hazatérésre irányadó szabályokról [Mt. 47. §]. A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó törvényi rendelkezésektől külföldi munkavégzés esetén is eltérhet a kollektív szerződés, ha rendelkezése a munkavállaló számára kedvezőbb [Mt. 50. § (3) bekezdés].

4. A munkaviszony kezdete

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

Fontos rendelkezése az Mt.-nek, hogy a felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná [Mt. 49. § (1) bekezdés].

Lehetőségük van azonban a feleknek ezen időtartam alatt arra, hogy a munkaszerződéstől elálljanak, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeikben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 49. § (2) bekezdés]. Az elállás jogának gyakorlása során tehát az legfeljebb a munkaviszony kezdetének a napjáig gyakorolható, és a munkaszerződés megkötését követően a fél körülményeiben olyan lényeges változásnak kell bekövetkeznie, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna (clausula rebus sic stantibus elve).

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Határozza meg, hogy melyek azok a sajátosságok, amelyek alapján a munkaviszony elhatárolható a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyoktól!

.....

.....

.....

.....

2. Melyek azok a minimális tartalmi elemek, amelyekben a munkáltatónak és a munkavállalónak a munkaszerződésben meg kell állapodniuk?

.....

.....

.....

.....

3. Milyen további tartalmi elemek vannak, amelyekben a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben megállapodhat?

.....

.....

.....

.....

4. Miről kell a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor tájékoztatnia a munkáltatónak?

.....

.....

.....

.....

5. Milyen többlet tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltatónak, ha a munkavállaló külföldi munkavégzésre kerül sor?

.....

.....

.....

.....

VIII. rész – A munkaszerződés módosítása

A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló egybehangzó szabad akaratnyilvánítása alapján a munkaszerződésben rögzített tartalommal jön létre. A munkaszerződésben foglaltakat a felek saját akaratukból – közös megegyezéssel, – változtathatják meg melyet a **munkaszerződés módosításának** nevezünk. A munkaszerződés módosításától fontos azonban elhatárolni a **munkaszerződés módosulását**.

1. A munkaszerződés módosulása

A **munkaszerződés módosulása** esetén a munkaviszony tartalmi elemei a felek akaratától függetlenül, egy külső körülmény hatására változnak meg, amely mellőzi mind a munkáltatót, mind a munkavállaló kifejezett írásbeli módosító nyilatkozatát, szándékát. A munkaviszony módosulását az alábbi két körülmény eredményezheti:

- * A **törvényhozó általi jogszabály módosítás, illetve új jogszabály bevezetése**, amikor például a munkavállalónak alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér, garantált bérminimum) jár [Mt. 136. § (1) bekezdés], de az jogszabály erejénél fogva emelkedik. Abban az esetben ugyanis, ha a minimálbér emelkedik, úgy a minimálbérrrel foglalkoztatott munkavállaló munkabérre is automatikusan emelkedni fog, arra tekintet nélkül, hogy egyébként a munkaszerződését ennek megfelelően módosították-e. Akkor is módosul a munkaszerződés, amikor valamely Mt.-ben rögzített, kógens szabályt változtat meg a jogalkotó, mint például a szabadság (pótszabadság) minimális mértékét, vagy a szabadság kivételének szabályait.
- * Kollektív szerződés esetében a munkajogviszony automatikus módosulása (un. átalakító erő) következtében, a kollektív szerződés normatív része közvetlenül hat a munkajogviszonyra és rendelkezései beépülnek a munkajogviszony tartalmába anélkül, hogy a munkajogviszony alanyai erről külön megállapodnának. (Megjegyzendő, hogy a kollektív szerződés az Mt. rendelkezéseitől a munkavállaló hátrányára és javára is eltérhet, amennyiben a munkavállaló hátrányára való eltérést az Mt. nem tiltja, illetve csak a javára történő eltérést engedi. Erre egyebekben a kollektív szerződésről szóló rész is utal).

2. A munkaszerződés módosítása

A munkaszerződés módosítása főszabályként a felek egyező akaratából (közös megegyezés) történhet. A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. [Mt. 58. §]. A felek megállapodása vagy a kollektív szerződés a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítására vonatkozó törvényi rendelkezésétől nem térhet el [Mt. 62. § (1) bekezdés]. Az Mt. ezen rendelkezése tehát kizárja a munkaszerződés egyoldalú módosítását. A munkaszerződés módosítása a szerződés bármely elemére kiterjedhet, azzal, hogy a módosítás terjedelmében nem korlátozott, így a szerződéses elemek módosítása történhet határozott és határozatlan időtartamra is. A munkaszerződés módosítása főszabály szerint határozatlan időre szól. Abban az esetben, ha a munkaszerződés tartalmi elemeit határozott időtartamra módosítják, lehetséges, hogy a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják. A munkaszerződés módosítása érvényesen kizárólag írásban történhet. Ezen érvénytelenségi okra csak a munkavállaló hivatkozhat a módosítást követő 30 napon belül. Ha a felek a munkaszerződésnek csak egy-egy, meghatározott tartalmi elemét kívánják módosítani, és csupán csak a változásokat foglalják írásba, úgy az eredeti szerződésnek a módosítással nem érintett része változatlanul hatályban marad, mely tényre a módosító megállapodásban is célszerű utalni. A módosításban célszerű rögzíteni azt az időpontot is – a megváltozott tartalom mellett –, amikortól a felek a módosítást hatályosnak fogadják el. Ilyen konkrét kikötés hiányában a módosítást jellemzően a mindkét fél általi aláírást követő naptól kell számítani.

A foglalkoztatási feltételekben bekövetkezett változás nem minden esetben jelenti a munkaszerződés módosítását, illetve a munkaviszony módosulását. A hatályos szabályozás szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más munkáltatónál foglalkoztatni, így az nem minősül a munkaszerződés módosításának [Mt. 53. §, illetve VIII. Fejezet 3. rész]

a. A munkakör módosítása

A munkaszerződésben a feleknek kötelezően meg kell határozniuk a munkavállaló munkakörét. A munkakör keretein kívül, vagy azon túl véglegesen, vagy tartósan végzett munkafeladatok esetén a munkaszerződést módosítani kell. A munkakör módosítására jogszerűen csak a felek közös megegyezésével kerülhet sor.

b. Az alpbér módosítása

A munkavállaló alpbére a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, amelyet a felek közös megegyezéssel határoznak meg. Az alpbér módosítása is kizárólag közös megegyezéssel és írásban történhet.

c. A munkavégzési hely módosítása

A munkaszerződésben kell a munkavállaló munkavégzési helyét meghatározni [Mt. 45. § (3) bekezdés]. A munkavállaló a munkavégzési hely által földrajzilag körülhatárolt területen kívüli végleges, vagy tartós foglalkoztatására csak a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosításával kerülhet sor. Ha a munkáltató székhelyének, telephelyének megváltozása a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkavégzési helyét, illetve – a munkavégzési hely munkaszerződésben meghatározásának hiányában – a szokásos munkavégzési helyét érinti, a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítása szükséges.

d. A munkabér módosítása a munkáltató ajánlata alapján

Az Mt. a különös méltánylást érdemlő munkavállalói érdekek védelme érdekében előírja a munkaszerződésnek a munkáltató egyoldalú jognyilatkozattal történő kötelező módosítási ajánlatát a szülési szabadság, a gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a hozzátartozó tartós, személyes ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve az önkéntes tartalékos katonai szolgálat megszűnését követően. Ezekben az esetekben a munkáltató tehát köteles a távollét után ajánlatot tenni a munkaszerződés 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 [Mt. 59. §].

e. A munkavállaló alanyi jogának védelme érdekében tett munkaszerződés-módosítás esetei

Az Mt. a munkavállaló alanyi jogainak védelme érdekében elismer olyan helyzeteket, amikor a munkáltató egyoldalúan köteles felajánlani, illetve kezdeményezni a munkaszerződés módosítását. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságra vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges [Mt. 60. § (1) bekezdés]. A munkavállaló egyebekben az egészségügyi állapotának megfelelő másik munkakörbe csak a hozzájárulásával helyezhető. Ha a munkavállaló a felajánlott munkakört elfogadja, alpbérre az elfogadott munkakörre irányadó mértékben jogosult. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alpbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alpbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alpbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadta el [Mt. 60. § (2) bekezdés].

f. A munkavállaló ajánlatán alapuló munkaszerződés módosítás

A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunka-végzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről [Mt. 61. § (1) bekezdés]. A tájékoztatás alapján a munkavállaló tesz ajánlatot a munkaszerződés módosítására. A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik [Mt. 61. § (2) bekezdés]. A munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogköre van a vonatkozásban, hogy a munkavállaló kezdeményezésére a munkaszerződés módosításhoz hozzájárul-e.

g. A munkaszerződés kötelező módosítása részmunkaidő kikötésével

A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani [Mt. 61. § (3) bekezdés]. A munkáltató ezen rendelkezés alapján köteles a gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló ajánlatára a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani, ha a törvényi feltételek fennállnak

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Mi a különbség a munkaszerződés módosulása és módosítása között?

.....

.....

.....

.....

2. Milyen eseteit tudja felsorolni a munkaszerződés módosulásának?

.....

.....

.....

.....

3. Milyen eseteit tudja felsorolni a munkaszerződés módosításának?

.....

.....

.....

.....

4. Mit tartalmaz a munkavállaló ajánlatán alapuló munkaszerződés módosítás esetköre?

.....

.....

.....

.....

5. Mit tartalmaz a munkaszerződés kötelező módosítása részmunkaidő kikötésével esetköre?

.....

.....

.....

.....

IX. rész A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

1. A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnése a felek akaratán kívül álló, objektív jogi tények alapján automatikusan következik be.

A munkaviszony megszűnik

- * a munkavállaló halálával,
- * a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- * a határozott idő lejártával,
- * ha a munkáltató személyében bekövetkező változás során a gazdasági egységet átvevő munkáltató jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján nem az Mt. hatálya alá tartozik (ún. jogállásváltozás), valamint
- * törvényben meghatározott más esetben (ld. pl. Mt. 194. § (4) bek., 195. § (5) bek., 225. § (1) bek.).

Ha a munkaviszony a második vagy a harmadik pont alapján szűnik meg, a munkavállalót a felmentési időre (ld. alább) járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik [Mt. 63. § (2) bek.]. Az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően 15 nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

2. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése a felek akaratára vezethető vissza, ezért a munkaviszony ekkor mindig a felek egyoldali vagy kétoldali jognyilatkozata alapján kerül megszüntetésre. A munkaviszonyt általános szabály szerint csak a jövőre nézve lehet megszüntetni.⁴ A megszüntetésre irányuló jognyilatkozatokat írásba kell foglalni, ha ez elmarad, az jogellenesnek minősül [Mt. 22. § (3) bek., 44. §].

A munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, valamint azonnali hatályú felmondással [Mt. 64. § (1) bek.].

Ha a megszüntetést meg kell indokolni, az oknak az indokolásból **világosan** ki kell tűnnie, és a megszüntető jognyilatkozat indokának **valóságát és okszerűségét** is a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania [Mt. 64. § (2) bek.]. Ezeket a követelményeket az MK 95. számú állásfoglalás értelmezi. Ha a megszüntető jognyilatkozat e követelményeknek nem felel meg, az jogellenes lesz.

a. Közös megegyezés

A közös megegyezés a felek olyan megállapodása, amely a munkaviszonyt a felek megállapodása szerint egy meghatározott jövőbeli időpontban vagy azonnali hatállyal szünteti meg. Közös megegyezésre bármikor sor kerülhet. A közös megegyezésnek egyértelműen és félreérthetetlenül tükröznie kell a felek valódi akaratát, valamint tartalmaznia kell a munkaviszony megszűnésének az időpontját. A közös megegyezésnek indokolást nem kell tartalmaznia. Ebben az esetben nem jár a munkavállaló részére semmilyen juttatás, az Mt. azonban nem zárja ki, hogy ebben – vagy bármely egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályba nem ütköző kérdésben – a felek megállapodjanak.

b. Felmondás

A felmondás a másik félhez címzett olyan egyoldali jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt annak hozzájárulásától függetlenül jövőbeli hatállyal ún. felmondási idő közbeiktatásával szünteti meg. A felek megállapodhatnak abban is, hogy legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig nem szüntetik meg a munkaviszonyt felmondással [Mt. 65. § (2) bek.].

⁴ Megjegyezzük ugyanakkor, hogy az elállás a munkaviszonyt a munkaszerződés megkötésének időpontjára visszamenő hatállyal bontja fel [Mt. 49. § (2) bek., ld. a VII. részt].

A felmondás indokolása

A munkáltatónak általában meg kell indokolnia a felmondását. A munkavállalónak azonban csak a határozott idejű munkaviszony felmondása esetén, valamint abban az esetben van indokolási kötelezettsége, ha a munkáltató személyében bekövetkezett változással összefüggésben mond fel [Mt. 40. § (2) bek., ld. a IX. részt]. A határozott idejű munkaviszony munkavállaló általi felmondásának indoka csak olyan ok lehet, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna [Mt. 65. § (1) bek., 66. § (1) bek., 67. § (1)-(2) bek.].

Az Mt. keretszerűen határozza meg a határozatlan idejű munkaviszony munkáltató általi felmondásának indokait, melyek a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okok lehetnek. A határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató csak a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, illetve abban az esetben szüntetheti meg felmondással, ha annak fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik [Mt. 66. § (2) és (8) bek.]. Határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató azonnali hatályú felmondással, indoklás nélkül - is megszüntetheti, ha maximum tizenkét havi távolléti díjat – ha a hátralevő idő kevesebb, akkor azzal azonos időre – megfizet a munkavállalónak [Mt. 79. § (1) és (2) bekezdés].

A munkáltató nem köteles megindokolni a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül vagy vezető állású [Mt. 66. § (9) bek., 294. § (1) bek. g) pont, Mt. 210. § (1) bek. b) pontja].

Felmondás tilalmak (abszolút felmondási védelem)

A felmondási tilalmak abszolút jelleggel kizárják a munkáltató felmondási jogának gyakorlását, azaz a munkáltató ezek fennállása alatt nem közölhet jogszerűen felmondást. A munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt

- * a várandósság, a szülési szabadság,
- * a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §, 130. §) (ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a védelem csak az anyát illeti meg),
- * a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama alatt, valamint
- * a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással (köznap elnevezéssel lombikbébi programmal) összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap alatt [Mt. 65. § (3)-(6) bek.]

Felmondási korlátozások (relatív felmondási védelem)

A felmondási korlátozások a munkáltató felmondási jogát csak korlátok, többletfeltételek teljesülése mellett engedik érvényesülni. A felmondási korlátozásba ütköző felmondás jogellenes.

A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül csak az Mt. által meghatározott korlátozással szüntetheti meg. Ha a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása az indok, annak olyan súlyosnak kell lennie, amely az azonnali hatályú felmondás indokának is megfelelne (Mt. 78. §). Ha a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okról van szó, a munkáltatót munkakör-felajánlási kötelezettség terheli. Ugyanezeket a szabályokat kell alkalmazni az anyára vagy a gyermekét egyedül nevelő apára a gyermek 3 éves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (Mt. 128. §) nem vesz igénybe. Az Mt. szerint meghatározott körben felmondási korlátozás terjed ki a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalóra is [ld. Mt. 66. § (4)-(7) bek.].

Ezen túlmenően a munkáltató közölheti ugyan a felmondást s betegség miatti keresőképtelenség (de legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év), a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság esetén, de a felmondási idő legkorábban csak ezen időtartam lejártát követő napon kezdődhet el [Mt. 68. § (2) bek.].

A munkavállalói képviselők bizonyos csoportja (pl. az üzemi tanács elnöke, az üzemi megbízott) és a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi felmondásához „harmadik személy” (üzemi tanács, munkavállalók közössége vagy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv) előzetes egyetértése szükséges [Mt. 260. § (3)-(5) bek., 269. §, 273. §, 294. § (1) bek. e) pont].

Felmondási idő

A felmondási idő 30 nap, amely a munkáltató felmondása esetén a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek után lépcsőzetesen növekszik, munkavállalói felmondás esetén a 30 nap nem emelkedik. A felek az Mt.-ben előírtaknál hosszabb, de legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak. A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni (ez az ún. felmentési idő). Erre távolléti díj jár, kivéve, ha munkabérre egyébként sem lenne jogosult. A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni (Mt. 69-70. §).

c. Azonnali hatályú felmondás

Az azonnali hatályú felmondás a másik félhez címzett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt annak hozzájárulása nélkül azonnali hatállyal szünteti meg. Három esete van: az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás, az indokolás nélküli próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás, valamint a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása (Mt. 78-79. §).

A munkaviszonyt bármelyik fél megszüntetheti azonnali hatályú felmondással, ha 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. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Mivel e határidők jogvesztők, elmulasztásuk esetén nincs lehetőség a kimentésre.

A munkáltató általi azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállaló csak a megszüntetés időpontjáig járó munkabérre és egyéb járandóságokra tarthat igényt, egyéb juttatás nem illeti meg. A munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén a munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkavégzés alóli felmentésre járó távolléti díjat és a rá irányadó végkielégítést fizetni [Mt. 70. § (3) bek., 77. §.].

A munkaviszonyt próbaidő alatt mindkét fél indokolás nélkül megszüntetheti. A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatállyal indokolás nélkül úgy is megszüntetheti, hogy a munkavállaló számára 12 havi, vagy ha a határozott idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat megfizeti (Mt. 78-79. §).

3. Végkielégítés

A végkielégítés olyan pénzbeli juttatás, amely a munkavállalót a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő után, meghatározott megszűnési, illetve megszüntetési jogcímek esetén illeti meg.

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkáltatónál legalább 3 éven át fennállt munkaviszonya a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozás alapján szűnik meg [végkielégítés jár továbbá az Mt. 40. §, 78. § (3) bek., Mt. 82. § (3) bek., Mt. 194. § (4) bek., Mt. 195. § (5) bek. alapján is].

Nem jár a munkavállalónak végkielégítés, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bek. g) pont], valamint akkor, ha a jogszerű felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A végkielégítés mértéke a munkáltatónál munkaviszonyban töltött legalább 3 év után a munkavállaló egyhavi távolléti díja, ezt követően lépcsőzetesen növekszik (25 év után éri el a 6 havi távolléti díjat). Ez az összeg a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozással összefüggő megszűnés esetén megemelkedik, ha a munkaviszony az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül szűnik meg (ez az ún. emelt összegű végkielégítés) (Mt. 77. §).

4. Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) köteles a munkakörét az előírt rendben átadni és a munkáltatóval elszámolni, ennek feltételeit a munkáltató köteles biztosítani. Ha a munkavállaló a munkakörét

nem az előírt rendben adja át, a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni (ld. alább a 6. pontot). A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat [Mt. 80. §, 84. § (4) bek.].

Ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkáltató a munkavállaló kérelmére köteles munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni (Mt. 81. §).

5. Csoportos létszámcsökkentés

A csoportos létszámcsökkentés nem önálló megszüntetési jogcím, hanem a munkáltató működésében rejlő okból foganatosított, meghatározott számú munkavállaló elbocsátása, amelyre vonatkozó rendelkezések a munkáltató számára bizonyos tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségeket írnak elő.

Csoportos létszámcsökkentének minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félre számított átlagos statisztikai létszám szerint

- a. 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 munkavállaló,
- b. 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10 százaléka,
- c. 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 munkavállaló munkaviszonyát kívánja 30 napos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Munkaviszony-megszüntetésre irányuló jognyilatkozatnak e körben a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást, megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni. A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondását [Mt. 79. § (1) bek. b) pont], valamint – ellenkező bizonyításig – azt a munkáltatói felmondást, amelyet az Mt. alapján nem kell indokolni (pl. nyugdíjas munkavállaló).

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanácsot az Mt.-ben rögzített kérdésekről tájékoztatni és tárgyalásokat folytatni. A sikeres tárgyalásokat megállapodás zárhatja. Ilyen esetben a létszámcsökkentést a megállapodás szerint kell végrehajtani, ellenkező esetben a munkáltatói döntés szerint. A munkáltató az Mt.-ben előírtak szerint köteles a döntését megelőzően és azt követően is tájékoztatni az állami foglalkoztatási szervet. A döntésről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a határozott idejű munkaviszony indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban kell tájékoztatni, és csak ezt követően közzölhető jogszerűen a megszüntető jognyilatkozat (ld. Mt. 71-75. §).

6. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Ha a munkáltató szünteti meg jogellenesen a munkaviszony köteles megtéríteni a munkavállaló számára a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. A munkavállaló választása szerint kártérítés helyett a felmentési időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget is követelheti, és általában a kártérítési igényen felül jogosult a végkielégítés összegére is, ha a munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy ha azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt (Mt. 82. §).

A munkaviszony helyreállítására kivételesen, kizárólag a törvényben felsorolt jogsértések esetében, azaz akkor van mód,

- * ha az egyenlő bánásmód követelményébe,
- * a felmondási tilalomba [Mt. 65. § (3) bek.],
- * a felmondás a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóra irányadó felmondási korlátozásba ütközött [Mt. 273. § (1) bek.],
- * a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt [Mt. 294. § (1) bek. e) pont], vagy
- * a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg (Mt. 83. §).

Ha a munkavállaló szünteti meg a munkaviszonyát jogellenesen, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Határozott tartamú munkaviszony esetén ez a fizetési kötelezettség a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeggel egyenlő. A munkáltató az ezt meghaladó kárának megtérítését is követelheti, de az együttesen érvényesített kártérítés összege nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét (Mt. 84. §).

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Melyek a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének esetei?

.....

.....

.....

.....

2. Milyen indokokra hivatkozva szüntetheti meg a határozatlan és a határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató, illetve a munkavállaló?

.....

.....

.....

.....

3. Milyen felmondási tilalmakat és korlátozásokat szabályoz az Mt.?

.....

.....

.....

.....

4. Milyen indokok alapján kerülhet sor az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondásra?

.....

.....

.....

.....

5. Melyek a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei?

.....

.....

.....

.....

X. rész – A munkaszerződés teljesítése

A munkaszerződés teljesítése során a munkaszerződésben rögzítetteknek megfelelően a munkáltató köteles a munkafeltételek biztosításával a **munkavállalót foglalkoztatni**, részére megfelelő **munkabért fizetni**, a munkavállaló pedig köteles a munkaszerződése szerinti **munkakörben**, a részére meghatározott **munkahelyen, és munkaidejében, a munkáltató utasítása szerint, rendszeres jelleggel, és személyesen** munkát végezni.

1. A munkáltató alapvető kötelezettségei (Mt. 51. §)

- * A munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni [Mt. 51.§ (1) bekezdés];
- * A munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani [Mt. 51. § (1) bekezdés];
- * A munkavállaló munkavégzése során felmerült indokolt költségeit megtéríteni [Mt. 51. § (2) bekezdés];
- * A munkavállalót olyan munkára alkalmazni, amely testi alkátára és fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár [Mt. 51. § (3) bekezdés];
- * Biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit [Mt. 51. § (4) bekezdés];
- * Ingyenesen biztosítani a munkavállaló alkalmassági vizsgálatát [Mt. 51. § (4) bek.];
- * A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról [Mt. 51. § (5) bek.].

2. A munkavállaló kötelezettségei (Mt. 52. §)

- * A munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni [Mt. 52. § (1) bekezdés a) pont];
- * Munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni [Mt. 52. § (1) bekezdés b) pont];
- * Munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni [Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont];
- * A munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani [Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont];
- * Munkatársaival együttműködni [Mt. 52. § (1) bekezdés e) pont];
- * Harmadik személytől történő juttatás elfogadásának tilalma [Mt. 52. § (2) – (4) bekezdés].

3. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53. §)

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

Az ilyen foglalkoztatás éves felső határa naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapban, vagy háromszázötvenkét órában maximált, úgy hogy ettől mind a kollektív szerződés, mind a munkaszerződés eltérhet. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás során 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.

Ezekben az esetekben a rendelkezésektől sem a felek megállapodásában, sem a kollektív szerződésben nem lehet eltérni. Ha a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, az ellátott munkaköre előírt, de legalább a munkaszerződés szerinti alapbérre jogosult.

4. Az utasítás teljesítésének megtagadása (Mt. 54. §)

A munkavégzés tekintetében a munkáltatót széleskörű utasítási jog illeti meg, amely a munkavállaló számára végrehajtandó kötelezettségként jelenik meg, és amelyet a munkaköri feladatainak ellátása során a munkavállalónak maradéktalanul figyelembe kell vennie.

A **munkavállaló köteles megtagadni** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy környezetét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné [Mt. 54. § (1) bekezdés]. Ez a rendelkezés kógens, ettől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. A **munkavállaló megtagadhatja** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné {a munkavállaló tehát ilyen helyzetben dönthet, hogy teljesíti-e az utasítást, avagy nem – [Mt. 54. § (2) bekezdés]}. A munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet továbbá, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítás-tól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell [Mt. 54. § (4) bekezdés]. Az, hogy a munkavállaló adott esetben a munkáltatói utasítást jogszerűen tagadta meg, még nem jelenti azt, hogy a munkavállaló nem köteles a további – munkavégzés céljából történő – rendelkezésre állásra, munkavégzésre, illetve a további – jogszerű – munkáltatói utasítások végrehajtására [Mt. 54. § (3) bekezdés].

5. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól (Mt. 55. §)

A munkavállaló munkavégzési kötelezettsége az előírt munkavégzési helyen, a részére előírt munkaidőben folyamatosan fennáll. Ez alól csak akkor mentesülhet, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten lehetővé teszi. A mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól nem minősül rendes szabadságnak, rendkívüli szabadságnak, vagy munkaidő-kedvezménynek. Mentésülés esetén kifejezetten munkaviszonyra vonatkozó szabály ad felmentést helyette „felmentést” a munkavégzési kötelezettség alól, amelyek meglehetősen *eltérő jogalapon* illetik meg a munkavállalót. Közös vonásuk, hogy valamennyit az Mt. 55. §-a foglalja össze, és az ezen okból eredő távollét a munkavégzéstől igazolt távollétnek tekintendő.

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól [Mt. 55. § (1) bekezdés]:

- * Keresőképtelenségének időtartama alatt;
- * A jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartama alatt;
- * A kötelező orvosi vizsgálata tartamára;
- * A véréradáshoz 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;
- * Hozzá tartozója 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;
- * Különös méltánylást érdemlő személyi, családi, vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára;
- * Munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

A kollektív szerződés a munkavégzési kötelezettség alóli mentésülés további eseteit is meghatározhatja, a fentiektől felsorolaktól azonban a munkavállaló hátrányára nem térhet el. Arra is lehetőség van, hogy a felek megállapodása alapján mentesüljön a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól. Ebben az esetben a felek határozzák meg azt is, hogy mennyiben illeti meg díjazás a munkavállalót.

6. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért (Mt. 56. §)

A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg [Mt. 56. § (1) bekezdés]. A felek között már fennálló munkaviszony esetén is módosítható úgy a munkaszerződés, hogy az a munkáltatónak joghátrány alkalmazását tegye lehetővé. Fontos azonban, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl [Mt. 56. § (4) bekezdés].

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alpbére összegét [Mt. 56. § (2) bekezdés]. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásánál is irányadóak az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó határidők, vagyis joghátrányt megállapítani csak az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni [Mt. 56. § (3) bekezdés]. Ezek a határidők jogvesztőek, így elmulasztásuk nem menthető ki. A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell [Mt. 56. § (5) bekezdés].

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Melyek a munkáltató alapvető kötelezettségei a munkaviszonyban?

.....

.....

.....

2. Melyek a munkavállaló alapvető kötelezettségei a munkaviszonyban?

.....

.....

.....

3. Mit jelent a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás?

.....

.....

.....

4. Mikor mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól?

.....

.....

.....

5. Milyen szabályok irányadóak a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén?

.....

.....

.....

XI. rész – A munkaidő- és pihenőidő

1. A munkaidő

A munkavállaló munkaviszonyból származó egyik legfontosabb kötelezettsége a munkavégzés és ennek céljából rendelkezésre állás, melynek időbeli kereteit a munkáltató a munkaidő meghatározásával állapítja meg. A munkaidő fogalmát az uniós jog és a hazai jog különbözőképpen határozza meg.

A munkaidő általános fogalma az uniós jog szabályai szerint a következőképpen határozható meg: munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően.⁵

A hazai szabályozás szerint: Az Mt. 86. § (1) bekezdésében foglaltak alapján **a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.** Tehát a munkaidőbe beleszámít az előkészítő tevékenység időtartama is, mint például a munkahely rendjének kialakítása, annak takarítása, anyag előkészítés, tereprendezés. Befejező tevékenység például a munkagépek leállítása, pénztárgép zárása, irodahelyiség bezárása és beriasztása stb. Az előkészítő- vagy befejező tevékenységnek kell tekinteni minden olyan feladat ellátását, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen külön utasítás nélkül is köteles elvégezni. [Mt. 86. § (2) bekezdés] Ugyanakkor nem munkaidő a munkaközi szünet (készenléti jellegű munkakört kivéve), valamint a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére történő utazás, valamint a visszautazás tartama.

Munkanapnak minősül a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonegy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. [Mt. 87. § (1) bekezdés] A napi munkaidő lehet teljes vagy részmunkaidő. A teljes napi munkaidő napi nyolc óra, míg a részmunkaidő ennél kevesebb. Hosszabb teljes napi munkaidő a felek megállapodása alapján is csak legfeljebb napi tizenkét óra lehet, de csak akkor, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el vagy a munkáltató illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója.

Amennyiben a munkavállaló este 22 óra és reggel 6 óra közötti időszakban teljesít munkavégzést, az éjszakai munkának minősül.

Készenléti jellegű munkakőről akkor beszélhetünk, ha rendes munkaidő minimum 1/3-ban nem történik tényleges munkavégzés csak rendelkezésre állás, vagy ha a munkavégzés a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár, különös tekintettel a munkakör sajátosságaira és a munkavégzés feltételeire.

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.

Több műszakos a munkáltató tevékenysége, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát. 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.

Idényjellegű a munkáltató tevékenysége, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

2. A munkaidő-beosztás

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Kötött munkarendről beszélhetünk, ha a munkáltató határozza meg a munkavállaló munkaviszonyát. Általános munkarendről beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig, egyenlően osztja be.

Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi. Kötetlen munkarend esetén a munkáltató nem mond le a munkaidő-beosztás jogáról, hanem a munkaidő beosztására vonatkozó rendelkezési jogát korlátozva, a munkakör jellegére tekintettel, azt átadja a munkavállaló számára. Ez nem igényel külön megállapodást, mivel az a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik, s az magában foglalja a visszavonás jogát is.

⁵ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pontja

A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

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.

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 biztosítani.

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni, ennek hiányában az általános munkarend vagy az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Azonban a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

Lehetőség van arra is, hogy a ledolgozandó munkaidőt a munkáltató munkaidőkeretben határozza meg. Ennek főszabály szerinti maximuma négy hónap vagy tizenhat hét lehet. Csak a törvényben meghatározott speciális esetekben – az Mt. 94. § (2) bekezdése több esetet határoz meg – van lehetőség arra, hogy ennél hosszabb időtartamú munkaidő-keret kerüljön megállapításra. A munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját írásban kell meghatározni és megfelelően közölni kell a munkavállalóval. A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét is lehet, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

Új fogalmat vezet be a törvény a régi Mt-hez képest, az ún. 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.

3. Munkaközi szünet

A napi munkavégzés közben kötelezően biztosítani kell rövid szüneteket, például étkezésre, tisztálkodásra. A munkaközi szünet tartama, ha a napi munkaidő, illetve a túlmunka összesen meghaladja a 6 órát, akkor 20 perc, ha a 9 órát, akkor 45 perc. A munkaközi szünetet a munkáltatónak a munkavállaló számára köteles biztosítani, amely legfeljebb hatvan perc lehet. Munkaközi szünetet legalább 3 óra legfeljebb azonban 6 óra munkavégzést követően kell biztosítani. Munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkaközi szünetet több részletben adja ki, de ebben az esetben a kiadott részleteknek el kell érniük a 20 perc időtartamot. Speciális szabály, hogy a fiatal munkavállaló számára már a 4 és fél óra meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén is legalább 30 perc, míg a 6 órát meghaladó esetén legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet.

4. A napi, heti pihenőidő

A napi pihenőidő a két munkanap között eltelt időtartam. Általános munkaidő-beosztás mellett a munka befejezése és a következő napi munkakezdés között főszabály szerint minimum 11 óra pihenőidőt kell biztosítani.

Kivételesen a napi pihenőidő lehet 8 óra, ha:

- az osztott munkaidőben,
- megszakítás nélküli,
- több műszakos,
- idényjellegű tevékenység keretében,
- valamint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalóról van szó.

A speciális szabályok sem teszik lehetővé, hogy a napi pihenőidő nyolc óránál kevesebb legyen, kivéve a nyári időszámítás kezdetének időpontját, amikor kivételesen lehet 7 óra.

Amennyiben a munkavállaló készenlét alatt nem végzett munkát, akkor nem illeti meg pihenőidő, azaz készenlét után rögtön munkába állítható.

A munkavállalót heti két pihenőnap illeti meg. A pihenőnapok helyett a munkavállalót hetenként legalább 48 óra megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

5. Rendkívüli munkaidő

A munkáltató a rendes munkaidőn túl bizonyos előre nem látható események bekövetkeztekor rendkívüli munkaidőt rendelhet el. Rendkívüli munkaidő:

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidő-kereten felüli
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő,
- d) az ügyelet tartama. (Mt. 107. §)

A munkavállaló kérésére a rendkívüli munkaidőt írásban kell elrendelni. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő csak olyan munkavállaló számára rendelhető el, aki rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható, vagy bármely munkavállaló számára elrendelhető, ha annak oka baleset, elemi csapás, súlyos kár vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása.

Rendkívüli munkaidő nem rendelhető el a munkavállaló várandósága megállapításától a gyermek 3 éves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermek 3 éves koráig, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

Naptári évente legfeljebb kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, amit arányosan kell számítani ha, év közben keletkezik a jogviszony vagy határozott időre kötik, vagy részmunkaidőről van szó.

6. Az ügyelet és a készenlét

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

A négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás az alábbi esetekben rendelhető el:

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

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

A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

7. A szabadság

A szabadság a munkavállalót a munkában töltött ideje alapján megillető fizetett pihenőidő. **A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.** Mt. 115. § (1) Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,

- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár. (Mt. 117. § (1) bekezdés)

Ezen pótszabadság először abban az évben jár a munkavállalónak, amikor a hozzárendelt életévet betölti.

A pótszabadság különböző egyéb jogcímen is járhat, mely összefüggésben lehet például a munkavállaló egészségi állapotával stb. Az Mt. által meghatározott esetekben pótszabadság az életkor, a gyermeknevelés, valamint a munkavállaló fogyatékossága, illetve egészségügyi kockázattal járó munkakör esetén jár. Így például a fiatal munkavállalónak, a föld alatt állandó jelleggel vagy ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó munkavállalónak 5 munkanap pótszabadság jár. De jár pótszabadság az apának is gyermeke születése esetén, mégpedig 5, ikergyermek esetén 7 munkanap.

Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődik vagy szűnik meg a szabadságot arányosítani kell, úgy hogy a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

A szabadság kiadása felől a munkavállalóval történő egyeztetés után a munkáltató intézkedik. Hét munkanap szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban és legfeljebb két részletben köteles a munkáltató kiadni. Ezt az igényét a munkavállalónak tizenöt nappal korábban be kell jelentenie. A szabadság többi része felől a munkáltató dönt, oly módon, hogy ha nincs a felek között eltérő megállapodás, akkor a szabadság tartama el kell, hogy érje az egybefüggő tizennégy napot. A munkáltatóra szintén vonatkozik a tizenöt napos közlési határidő a kiadást megelőzően.

A szabadságot főszabály szerint az esedékességének évében kell kiadni. A szabadság megváltására csak a munkaviszony megszűnésekor kerülhet sor, abban az esetben, ha a munkavállaló a megszűnés időpontjáig nem vette ki a neki arányos járó szabadságot.

A fenti alap-, és pótszabadságon felül vannak egyéb szabadságok is:

a. A betegszabadság

A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. (Mt. 115. §) Amennyiben a munkaviszony év közben keletkezik, úgy arányosítani kell a kiadható betegszabadságot. Nem betegszabadság jár az üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség idejére, valamint a veszélyeztetett terhesség miatti keresőképtelenség tartamára.

b. Szülési szabadság

Az anyának huszonnégy hét szülési szabadság jár. Ez úgy kell kiadni, hogy lehetőleg négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság azon nőnek is jár, aki örökbefogadási szándékkal vesz magához gyermeket. A szülésig szabadság tartamát munkában töltött időnek kell tekinteni.

c. Fizetés nélküli szabadság

A munkavállalót az alábbi esetekben illeti meg fizetés nélküli szabadság:

- * gyermekgondozási segély (GYES), illetve gyermekgondozási díj (GYED) folyósítása esetén,
- * munkavállaló hozzátartozójának tartós ápolása esetén,
- * tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése esetén.

A fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább 15 nappal korábban írásban kötelező bejelenteni.

8. Munkaszüneti napok

A jelenleg hatályos szabályok értelmében munkaszüneti napnak minősül: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1., december 25-26.

A munkaszüneti napra valamint vasárnapra történő munkavégzés elrendelésének speciális szabályai vannak (Mt. 101.- 102. §)

9. A munka- és pihenőidő nyilvántartása

A munkáltató köteles nyilvántartani a rendes és a rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság tartamát. A nyilvántartásnak napra késznek kell lennie és abból ki kell, hogy derüljön a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontja. Az új szabályok szerint lehetőség van arra, hogy a fentiektől eltérően az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő leigazolásával, illetve ha változás van benne, akkor annak naprakész feltüntetésével vezesse a munkáltató.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Ismertesse a munkaidő Mt. szerinti fogalmát!

.....

.....

.....

.....

2. Mennyi az évi alapszabadság mértéke?

.....

.....

.....

.....

3. Milyen pótszabadságok lehetnek?

.....

.....

.....

.....

4. Ismertesse a munkaközi szünet időtartamát!

.....

.....

.....

.....

5. Mit tud a szabadság kiadásáról?

.....

.....

.....

.....

XII. rész – A munka díjazása

1. A munkabér

A munkavállalónak munkaviszonya alapján munkabér jár, melyet a munkáltató köteles fizetni. Az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. A munkabérrel való lemondás az Mt. alapján jogszerű, ezért az eltérő megállapodás tilalma nem érvényesül maradéktalanul. Munkabérnek minősül a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Az Mt. a munkabér fogalmát nem határozza meg. Az idézett definíció nem általános érvényű, hanem csak az Mt. 12. § alkalmazásában irányadó, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével összefüggésben.

2. Az alapbér

Az alapbér az egyik fő és egyben kötelező tartalmi eleme is a munkaszerződésnek Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. Az alapbért időbérben kell megállapítani. [Mt. 136. § (1)-(2) bekezdés]

Részmunkaidő esetén a részmunkaidővel arányosan kell csökkenteni az alapbér összegét.

3. A bérpótlék

A bérpótlék a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg a munkavállalót, a számításának alapját pedig az alapbér képezi.

A munkavállalót az alapbérén felül díjazásban kell részesíteni, ha a rendes munkavégzésétől eltérő, vagy attól nehezebb körülmények között végez munkát.

A bérpótlékok fajtái különösen:

- * vasárnapi pótlék: Vasárnap a munkavállalót rendes munkaidejében történő munkavégzése esetén 50% bérpótlék illeti meg.
- * munkaszüneti napi pótlék: Munkaszüneti napon a munkavállalót rendes munkaidejében történő munkavégzése esetén 100% bérpótlék illeti meg.
- * műszakpótlék: Több műszakos munkarend esetén, ahol a napi munkaidő kezdete rendszeresen változik, műszakpótlékot kell fizetni, amely azonban csak a 18 és 6 óra közötti munkavégzés idejére jár, ennek mértéke az alapbér 30%-a.
- * az Mt. egyéb esetekben is előírja a bérpótlék fizetését pl. rendkívüli munkaidő, készenlét, ügyelet esetén. Ezen túlmenően bevezette az ún. pótlékátalányt.
- * éjszakai pótlék: Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót 15%-os bérpótlék illeti meg abban az esetben, ha a munkavégzése meghaladja az 1 órát. Éjszakai munkavégzésnek minősül a 22 és a 6 óra közötti időszakban elvégzett munka. [Mt. 139-140. §]

4. Díjazás munkavégzés hiányában

A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. [Mt. 146. § (1) bekezdés]

A munkavállalót távolléti díj illeti meg az alábbi esetekben:

- * a szabadság tartamára,
- * a kötelező orvosi vizsgálat tartamára,
- * a véradáshoz szükséges, legalább 4 óra időtartamra,
- * a szoptató anya a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetében kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,

- * hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- * általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- * a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatti, az indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra,
- * bíróság vagy hatóság felhívására, a tanúként történő meghallgatás időtartamára,
- * óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- * ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

5. A kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – a Kormány állapítja meg. A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg. [Mt. 153. § (1)-(2) bekezdés]

A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakvégzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak a minimálbérnél magasabb összegű díjazás, garantált bérminimum jár a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet alapján.

6. A munkabér védelme

A munkabér védelme három fő alapon nyugszik. Első a munkabér kifizetésének a körülményeit szabályozó rendelkezések (az ideje, helye módja). A második a munkabérből történő levonás kérdése, míg a harmadik a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének lehetősége.

A munkavállaló részére járó munkabért főszabály szerint forintban kell meghatározni és – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni és kifizetni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni és legkésőbb eddig ki is kell fizetni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. [Mt. 155. § (1)-(3) bekezdés]

A munkabért készpénzben kell kifizetni a munkavállalónak, vagy kérésére illetve a felek megállapodása alapján az általa meghatározott bankszámlára történő átutalással teljesíteni. Az Mt. vagylagos lehetőségként szabályozza a két esetkört, ezért főszabályról nem beszélhetünk. A munkabér kifizetése a munkavállalónak többletköltséget nem okozhat.

Ha a munkabérfizetés készpénzben történik, akkor annak a munkaidőben kell megtörténnie és szórakozóhelyen munkabért csak az ott dolgozóknak lehet kifizetni.

Ha a munkáltató a munkabér kifizetéssel késedelembe esik, akkor kamatfizetési kötelezettség terheli.

7. Levonás a munkabérből

A munkabérből való levonásnak kizárólag:

- * jogszabály,
- * végrehajtható határozat,
- * a munkavállaló hozzájárulása alapján, vagy
- * előlegnyújtás esetén van helye.

Az Mt. korlátozza a munkavállaló munkabérrel való rendelkezési jogát. A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. [Mt. 163. § (1) bekezdés]

8. A jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése

Az a munkabér, amelyet a munkáltató úgy juttat a munkavállalónak, hogy arra jogalapja lenne, jogalap nélküli munkabér kifizetésnek tekintendő. Tekintettel arra, hogy munkabérnek tekinthető minden, a munkavégzés ellenszolgáltatásaként a munkáltatótól kapott díjazás, valamint a munkában nem töltött időre, munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy munkaszerződés alapján járó díjazás, a jogalap nélküli kifizetés sem korlátozódik a fenti esetkörre, hanem annál jóval tágabb.

A jogalap nélküli kifizetett munkabér hatvan napon túl (az általános három éves elévülési időn belül) akkor követhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő [Mt. 164. § (1) bekezdés]. A visszakövetelésre nyitva álló hatvan napos határidő jogvesztő, ami azt jelenti, ha a munkáltató a határidőt elmulasztja, akkor a kifizetett munkabért jogszerűen nem követelheti vissza.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Sorolja fel a bérpótlékok fajtáit!

.....

.....

.....

.....

2. Említsen legalább három olyan esetet, amikor a munkavállalót távolléti díj illeti meg!

.....

.....

.....

.....

3. Mikor jár a munkavállalónak garantált bérminimum?

.....

.....

.....

.....

4. Mely esetekben van helye a munkabérből való levonásnak?

.....

.....

.....

.....

5. Hány napon belül követelheti vissza a munkáltató a jogalap nélkül kifizetett munkabért?

.....

.....

.....

.....

XIII. rész – A munkáltató kártérítési felelőssége

1. A munkáltató kártérítési felelősségének alapjai és általános szabályai

A munkáltató felelőssége hagyományosan objektív alapú, a vétkesség (szándékosság vagy gondatlanság) és felróhatóság vizsgálatára tekintet nélküli: a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt [Mt. 166. § (1) bek.].

A szigorú munkáltatói felelősség fókuszában a teljes reparáció áll. Másfelől a szigorú szabályozás célja a prevenció is: a munkáltatók rászorítása olyan szervezet kialakítására, technológia alkalmazására, amely megteremti a munkavállalók biztonságát.

Az Mt. XIII. fejezete két fontos szabályozástechnikai sajátossággal bír:

- * Az Mt. uralkodó megoldásával (kétoldalú diszpozitivitás a kollektív szerződés viszonylatában) ellentétben a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérés tiltása (Mt. 178. §).
- * A Ptk. szabályainak a behívása mögöttes joganyagként a kár megtérítésére vonatkozólag (Mt. 177. §).

A munkáltatói kárfelelősség hatályos szabályai egységesek: 2009. december 31. napjával az Alkotmánybíróság megsemmisítette ugyanis a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltatóra vonatkozó differenciált („könnyített”, vétkességi alapú) szabályozást [41/2009. (III. 27.) AB határozat, az Alaptörvény hatálybalépése előtt meghozott alkotmánybírósági határozatok hatályukat veszítik. E rendelkezés nem érinti az ezen határozatok által kifejtett joghatásokat (Alaptörvény, Záró és egyes rendelkezések, 5. pont)].

Nem tartoznak a kártérítési felelősség körébe a munkáltató anyagi helytállásának azok az esetei, amikor az Mt. konkrétan meghatározza a fizetési, megtérítési kötelezettség jogcímét (BH1999. 475.).

A munkáltatói felelősség megállapításához három konjunktív feltétel szükséges: kár keletkezése, a munkajogviszony fennállása, illetve a munkajogviszony és a kár közötti ok-okozati összefüggés. További kritérium, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát.

Bizonyítási kötelezettség: a munkavállaló bizonyítási kötelezettsége kiterjed az okozati összefüggésre (MK 29.), a kár keletkezésére, illetve ennek mértékére. A munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a munkaviszonnyal való összefüggését (BH2007. 23.).

2. A munkáltató mentesülése

Az új Mt. leginkább a felelősség alóli mentesülés szabályain változtatott: a munkáltató kimentési lehetősége újszerű és szélesebb körű lett.

A hatályos szabályok szerint **mentesül a munkáltató 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** [Mt. 166. § (2) bek.].

E szabályozás célja, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban rendkívül kitágított munkáltatói kárfelelősséget. Az ellenőrzési kör az új Ptk. (6:142. §) által is használt fogalom. Az ellenőrzési körbe csak azok a körülmények (pl. eszközök, energia, munkavállalók) tartoznak, amelyek működésére a munkáltatónak tényleges befolyása van. Ezt mindig a munkáltató tényleges „ráhatása”, reális befolyási lehetősége alapján kell megítélni. A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát. A kár ellenőrzési körön kívüli mivolta sem mentesít automatikusan; a mentesülés további feltétele, hogy az ellenőrzési körén kívül eső körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia (vö.: az előreláthatóság hiánya) és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa (az elháríthatatlanság objektív kategória). A három feltétel konjunktív. Az előreláthatóság és elháríthatóság körét nagyban befolyásolja az, hogy a munkavállaló miről tájékoztatja a munkáltatót.

A második – változatlan – **mentesülési ok** esetén két feltételt (kizárólagosság és elháríthatatlanság) kell tehát együttesen bizonyítani [Mt. 166. § (2) bek. b) pont]. Önmagában a munkavállaló figyelmetlensége, ügyetlensége, rosszsulléte vagy az, hogy nem tartja be a védelmi szabályokat, nem jelenti feltétlenül azt, hogy ezek voltak a károsodás egyedüli okai.

3. Részbeni mentesülés, kármegosztás és méltányosság

A polgári jogi és a munkajogi felelősség egyaránt a teljes kártérítés elvéből indul ki [Mt. 167. § (1) bek.]. Ugyanakkor a részbeni mentesülés és a kármegosztás széles körű – az új Mt.-ben kibővített – lehetőségei alapot teremtenek arra, hogy a bíróság mérlegelése alapján a munkáltató végső soron csak a kár egy részét térítse meg. E szabályok a kimentési rendszer kiegészítését szolgálják.

Előreláthatósági szabály [Mt. 167. § (1) bek.]: Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Az előreláthatósági szabály a megtérítendő kár mértékét korrigálhatja (rugalmas bírói eszközként). Széleskörű tájékoztatásra ösztönzi a feleket az előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét.

A munkavállaló vétkes közrehatása és a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása [Mt. 167. § (2) bek.]. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Nevesíti továbbá az Mt. a méltányosságot, mint a felelősségmérés klauzula kivételes módját: A bíróság rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján részben mentesítheti a munkáltatót a kártérítés alól. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát és a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli [Mt. 167. § (3) bek.].

4. A munkáltatói kárfelelősség típusai

A munkáltatói kárfelelősségi rendszer egységes (szemben a munkavállalói felelősség differenciáltabb szabályaival). A gyakorlat mégis elkülöníti a munkáltatói kárfelelősség három csoportját:

- * felelősség a munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett kárért;
- * felelősség a munkavállaló egészsége vagy testi épsége megsértésével okozott kárért (baleset, foglalkozási betegség, egyéb megbetegedés);
- * felelősség a munkaviszonnyal összefüggő egyéb kárért.

A munkahelyre bevitt munkavállalói dolgokért való munkáltatói felelősség alapesetben szintén objektív alapú. Mód van azonban arra, hogy a munkáltató az Mt.-ben meghatározott korlátok közé szorítsa (és vétkességivé alakítsa) a felelősségét. A munkáltató által előírt szabályok megsértése esetén a munkáltató a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban bekövetkezett károkért ugyanis csak szándékossága esetén felel (Mt. 168. §). A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok eleve csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre. A munkáltató előírhatja a bevitt dolgok megőrzésben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését [Mt. 168. § (2) bek.].

A munkáltatói felelősség körében jelentőségében és gyakoriságában is a leglényegesebbek a *munkavállalók életével, testi épségével, egészségével kapcsolatos károk*. E baleseteknek és (foglalkozási) megbetegedéseknek munkajogi, munkavédelmi és társadalombiztosítási következményei is lehetnek. A különböző jogszabályok a balesetet több rendszerben, különböző fogalmakkal definiálják (munkavédelem: munkabaleset; társadalombiztosítás: üzemi baleset). Az Mt. kifejezetten nem definiálja a munkahelyi baleset fogalmát, azt a bírói gyakorlat munkálta ki a „munkaviszonnyal való összefüggés” fogalma talaján.

A munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett „*egyéb*” károkért is az általános szabályok szerint felel a munkáltató. Az egyéb károknak számos – köztük az Mt. által is nevesített – formája van. Néhány tipikus esetkör a teljesség igénye nélkül: a megállapodás érvénytelenségéből származó kár (Mt. 30. §); rendeltetésellenes joggyakorlással okozott kár (Mt. 7. §); személyiségi jogok megsértése; a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár [Mt. 82. § (1) bek.] stb.

5. A megtérítendő kár elemei

Az Mt. a **teljes reparáció** elvéből indul ki, azaz **meg kell téríteni a kár összes elemét: elmaradt jövedelem; dologi kár; a kár csökkentéséhez, kiküszöböléséhez indokolt költség és a nem vagyoni kár**.

A munkavállaló egzisztenciája szempontjából a károk közül az elmaradt jövedelemnek van a legnagyobb jelentősége (ez főként egészségkárosodásból, vagy a munkaviszony jogellenes megszüntetéséből ered). Ezen a címen egyaránt meg kell téríteni a munkavállaló munkaviszonyon belül és azon kívül szerzett kiesett jövedelmét.

A munkaviszony alapján az elmaradt munkabért és az egyéb, béren felüli, rendszeres juttatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni [Mt. 169. § (1) bek.]. Nem kell megtéríteni a költségtérítést és azokat a juttatásokat (pl. munkaruha), amelyek eleve csak munkavégzés esetén járnak [Mt. 169. § (4) bek.]. A munkaviszonyon „kívül” a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, legális jövedelmet kell megtéríteni [Mt. 169. § (2) bek.]. Nem kell megtéríteni

azt a jövedelmet, amely máshonnan megtérül (pl. társadalombiztosítási ellátásból). A munkavállaló köteles az adott helyzetben elvárható kárenyhítésre [Mt. 172. § b) pont], de az Mt. nem kíván rendkívüli teljesítményt e körben [Mt. 169. § (3) bek.].

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló nem vagyoni kárát is, megszorítás nélkül. A nem vagyoni kártérítésre irányadónak tekinthető az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI. 1., az Alaptörvény hatálybalépése előtt meghozott alkotmánybírósági határozatok hatályukat veszítik. E rendelkezés nem érinti az ezen határozatok által kifejtett joghatásokat (Alaptörvény, Záró és vegyes rendelkezések, 5. pont) határozata. A nem vagyoni kár általános személyiség-védelmi eszköz. Az új Ptk. szerinti sérelemdíj (2:52. §) a munkajogban is új gyakorlatot fog indukálni.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló vagy a munkaviszonnyal összefüggésben elhunyt munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárait is [Mt. 171. § (1) bek.]. Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója tartást pótló kártérítést is igényelhet [Mt. 171. § (2) bek.].

6. A kártérítés módja és érvényesítése

A kártérítést a bíróság megítélheti tételesen (összegszerűen) vagy - ha a kár vagy egy része pontosan nem számítható ki - ún. általános („becsült”) kártérítés [Mt. 173. § (2) bek.] formájában.

Kártérítésként nemcsak egyszeri összeget, hanem járadékot, vagy a kettő kombinációját is meg lehet állapítani. Járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés hozzátartozói tartást pótló, kiegészítő funkcióval bír [Mt. 173. § (1) bek.].

A kártérítés összegének meghatározására irányadó a Ptk. „mögöttes” jogot képező XXXI. fejezete is.

A keresetvesztéséget bruttó összegben kell megítélni. A keresetvesztéséget (jövedelemkiesést) általában a balesetet megelőző egy évben elért rendszeres kereset (jövedelem) havi átlaga alapján kell meghatározni (Ptk. 6:528. §).

A kártérítés összegének számításánál is – főként a káronszerzés tilalma és a kárenyhítési kötelezettség alapján – le kell vonni bizonyos tételeket [Mt. 172. § a)–d) pont].

A kártérítési szabályok hatékony alkalmazása végett a feleket terheli az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség: egyfelől a munkavállaló a munkahelyi (egészség)károsodást köteles jelezni a munkáltató felé, másfelől ha a munkáltató tudomást szerez arról, hogy a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben kár érte, köteles a munkavállalót felhívni kárigénye előterjesztésére. A korábbi szabályozás e körben konkrét előírásokat is tartalmazott, de az új Mt. ezeket mellőzi.

A kártérítési igények az általános szabály szerint 3 év alatt évülnek el, de sajátos szabályok vonatkoznak az elévülési idő számítására. Ezt nevezzük az Mt. 175. § tükrében „szakaszos elévülésnek”: ha sérelemmel – például egészségkárosodással – összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes, elkülönülő kárigény keletkezik, akkor ezek elévülési idejét az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

A munkavállaló kártérítési követelését - amennyiben a munkáltató az önkéntes teljesítéstől elzárkózik - bíróság előtt érvényesítheti.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Mi az előreláthatósági szabály lényege?

.....

.....

.....

.....

2. Mit jelent az objektív felelősség?

.....

.....

.....

.....

3. Sorolja fel, hogy a kártérítés összegének kiszámításánál milyen tételeket kell levonásba helyezni!

.....

.....

.....

.....

4. Miként mentesülhet a munkáltató a felelősség alól?

.....

.....

.....

.....

5. Mit jelent a méltányosság, mint a felelősségméréséklés kivételes módja?

.....

.....

.....

.....

XIV. rész – A munkavállaló kártérítési felelőssége

1. A munkavállaló kártérítési felelősségének rendszere

A munkajogi felelősség anyajoga a magánjogi kárfelelősség. Az új Mt. pedig a korábbiakhoz képest is markánsabb polgári jogias szemléletet érvényesít. **A munkavállalói felelősség alaptípusa a vétkességen alapuló felelősség, míg kivételes, másik fő típusa az objektív alapú (vétkességre tekintet nélküli) megőrzési felelősség és annak speciális alakzatai (pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége, leltárfelelősség).**

Az Mt. XIV. fejezete két fontos szabályozástechnikai sajátossággal bír:

- * Az Mt. uralkodó megoldásával (kétoldalú diszpozitivitás a kollektív szerződés viszonylatában) ellentétben a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérés általános tiltása (Mt. 191. §). Ez alól kivételt képez a leltárfelelősség mértéke.
- * A Ptk. szabályainak (6:518-534. §) a behívása mögöttes joganyagként a kár megtérítésére vonatkozólag [Mt. 179. § (5) bek.].

2. Felelősség a vétkesen okozott kárért

Az általános munkavállalói felelősségi szabály szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 179. § (1) bek.]. E felelősségi alakzat alapja, hogy a munkaszerződés megkötésével a munkavállaló arra is eleve kötelezi magát, hogy munkáját az általában elvárható gondossággal végzi [Mt. 6. §; 52. § (1) bek. c) pont] és nem fog kárt okozni. A felelősség az alábbi együttes feltételek fennállása esetén állapítható meg:

- * a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben megvalósított
- * kötelezettségszegés (jogellenesség),
- * e kötelezettségszegés felróhatósága, illetve
- * ezzel okozati összefüggésben,
- * kár (pénzben kifejezhető hátrány) keletkezése.

E kötelezettségszegést, a felróhatóságot, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. A feltételek hiánya, bizonyítatlansága esetén a munkavállaló mentesül a felelősség alól.

A munkaviszonynak a kár okozásakor kell fennállnia, nem feltétel, hogy az a kár bekövetkezése idején is fennálljon.

A kötelezettségszegés állhat akár tevésben, akár mulasztásban. A munkaviszonyból fakadó kötelezettségek széles köre tételesen nem sorolható fel, annak számos alapja lehet (pl. munkaszerződés, munkaviszonyra vonatkozó szabályok, belső szabályzatok).

A felróhatósági mérce - adott helyzetben általában elvárhatóság [Mt. 6. § (1) bek.] - irányadó a felelősség megállapításánál, a szándékosság és a gondatlanság (vétkesség) vizsgálata a felelősség mértékénél jut szerephez.

A régi Mt.-hez képest lényegesen változott a kártérítés mértékének szabályozása: **súlyos gondatlanság és szándékos károkozás esetében a teljes kárt kell megtéríteni, míg a törvény négyhavi távolléti díjban maximálja az (enyhén) gondatlan károkozás esetén fizetendő kártérítés mértékét.** Kollektív szerződés esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összegéig emelkedhet.

A munkavállaló kártérítési felelőssége kiterjed a kár minden elemére (teljes reparáció). A kármegosztás jegyében a munkavállaló nem köteles azonban megtéríteni azt a kárt,

- * amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy
- * amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy
- * amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 179. § (4) bek.].

Ezek közül az előreláthatósági szabály újdonság. Az előreláthatósági klauzula felértékeli a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesülhet. Az előreláthatósági szabály elvileg a feleket a szokatlan kockázatok kiszűrésére ösztönzi. Az előreláthatósági klauzula lehet a bírósági gyakorlat fő eszköze arra, hogy „oldja” a teljes kár megtérítésének elvét (pl. az ún. túlzott „következményi” károk tekintetében).

Több munkavállaló együttes károkozása esetén döntő szerepe van a vétkesség fokának, hiszen a munkavállalók – főszabály szerint – a kárért vétkességük arányában felelnek. Ha többen szándékosan okoztak kárt, akkor a kár egyetemleges megtérítésére is kötelezhetők. Ha a vétkesség aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók közrehatásuk arányban kötelesek viselni a kárt. Ha a vétkesség vagy a közrehatás aránya nem állapítható meg, akkor a károkozók egyenlő arányban viselik a kárt (Mt. 181. §).

3. A megőrzési felelősség

Az új Mt. lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a munkavállaló megőrzési felelősségének korábbi szabályait. **A munkáltatótól (vagy annak érdekében másától) átvett dolgok megőrzésével járó nagyfokú önállóság nagyfokú gondosságot diktál, melyhez fokozott – objektív – felelősség társul.** A munkavállaló akkor köteles vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt megtéríteni, ha a törvény által megkívánt feltételek (pozitív feltételek) mindegyike fennáll, és nem forog fenn felelősséget kizáró körülmény (negatív feltétel):

- az átadás-átvétel visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terhe mellett történt; és
- * a munkavállaló a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át; és
- * az átvett dolgot a munkavállaló állandó őrizet mellett tartotta vagy kizárólagosan használta, kezelte;
- * a dologban hiány következett be; valamint
- * a hiányt nem a munkavállaló részéről elháríthatatlan ok idézte elő (Mt. 180. §).

Az első négy pontban felsorolt feltétel fennállását a munkáltató köteles bizonyítani, míg az utolsó pontban szereplő negatív feltételt a jogalkotó hallgatólagosan vélelmezi és vele szemben a munkavállalónak van bizonyítási (kimentési) lehetősége.

Mivel a megőrzési felelősség tekintetében nem kell vizsgálni a munkavállalók vétkességét, ezért több munkavállaló együttes károkozása esetén a kárfelosztás sem történhet vétkességi alapon, csak munkabérük arányában [Mt. 181. § (3) bek.].

A megőrzési felelősség szigorú alakzata csak a hiányra alkalmazható. A megőrzésre átadott dolog egyéb károsodása (pl. megrongálódása) esetén a felelősség „visszafordul” vétkességgé, azaz a kár csak az általános – vétkességi – szabály szerint érvényesíthető. A munkavállaló ilyen esetben akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 180. § (6) bek.].

A pénztárosok, a pénzt és egyéb értéket kezelők munkajogi felelőssége az általános megőrzési felelősség különös esete. A specialitás egyrészt az átadott dolog jellegében (pénz, értékpapír, értéktárgy), másrészt a még fokozottabb felelősségből áll. E sajátos személyi kör felelőssége **abban különbözik az általános megőrzési felelősségtől, hogy a felelősség akkor is fennáll a kezelt pénz (értékpapír, értéktárgy) vonatkozásában, ha azt írásbeli jegyzék vagy elismervény nélkül vették át** [Mt. 180. § (4) bek.].

4. A leltárhiányért való felelősség

A munkajogi leltárfelelősség a gazdálkodás során ismeretlen okból bekövetkező készlethiány megtérítésének kivételes eszköze. A munkavállalók számára az ilyen különleges - szinte kockázattelepítési - felelősség vállalása többnyire az adott munkakör (pl. raktáros) betöltésének a feltétele (EBH2003. 893.). **A leltárfelelősségi megállapodást vállaló munkavállaló a leltárhiányért vétkességére tekintet nélküli felelősséggel tartozik** [Mt. 182. § (1) bek.]. A leltárhiányért fennálló szigorú, objektív felelősség megállapításához az alábbi együttes feltételek szükségesek (Mt. 182–188. § alapján):

- * a munkaviszony fennállása,
- * a munkavállaló előzetes tájékoztatása a leltárfelelősség munkáltató-specifikus részleteiről, szabályairól [lásd ehhez: Mt. 185. § (1) bek. a)–e) pont];
- * írásbeli, a leltári időszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- * a leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele,
- * a kár – leltárhiány – bekövetkezése,
- * leltárfelvétel: a leltárhiány megállapítása az előre rögzített leltározási rend szerint, a teljes készletre kiterjedően,
- * a munkavállalónak legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen, munkakörben kell dolgoznia (leltáridőszak: a két egymást követő leltározás közötti tartam).

Esetenként a leltárhiányért nem felelős, megállapodást nem kötő munkavállaló is kezelheti a készletet. Az adott munkakörben vagy munkahelyen való alkalmazáshoz ilyenkor nélkülözhetetlen valamennyi leltárfelelős munkavállaló előzetes írásbeli hozzájárulása.

Ha a fenti törvényi feltételek hiányoznak, akkor a munkavállaló mentesül a leltárfelelősség alól.

A leltárfelelősség tárgya **a leltárhiány: a leltári készletben ismeretlen okból keletkezett, a természetes megnyiségi csökkenést és a kezeléssel járó veszteséget (együtt: forgalmazási veszteséget, káló) meghaladó hiány.** A leltári készlet az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott-átvett anyag, áru (Mt. 183. §). Ha a hiány oka – vagy annak egy része – ismertté válik, akkor az egyéb felelősségi szabályok alkalmazhatóak. A hiány okának ismertségét a munkavállaló köteles bizonyítani.

Az írásbeli leltárfelelősségi megállapodás rendezi a felelősséggel összefüggő főbb kérdéseket. Minimális és egyben legfontosabb eleme a kezelendő készletnek a meghatározása (Mt. 184. §). Ha több munkavállaló is leltárfelelősséggel tartozik, velük – sajátos szabályok szerint – csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető [Mt. 186. § (3) bek.].

A leltározás a leltári készlet számbavétele. A leltározás megtörténtét a munkáltatónak kell bizonyítania. Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató köteles az érintett munkavállalóval ismertetni a leltárelszámolást és annak eredményét. A munkavállaló jogosult az eljárás során észrevételt tenni, és észrevételeit a munkáltatónak meg kell hallgatnia, kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg [Mt. 185. § (3)–(4) bek.]. A leltározás részleteit kollektív szerződésben vagy leltárszabályzatban érdemes rögzíteni, de a felek a leltárfelelősségi megállapodásban is rendelkezhetnek erről.

Leltárfelelősség kapcsán a törvény meghatározza a kártérítés mértékének limitjét (Mt. 186. §):

- * A leltárhiány teljes összegéért felel a munkavállaló, ha állandóan egyedül kezeli a leltári készletet (és a leltárfelelősségi megállapodás nem rendelkezett eltérően).
- * Legfeljebb 6 havi távolléti díjáig felel a leltárhiányért felelős munkavállaló, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.
- * Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felelősség mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét.

Mindezen mértékeket a kollektív szerződés eltérően – akár a munkavállaló hátrányára (értsd: magasabb összeg) eltérve – is rendezheti [Mt. 191. § (1) bek.].

A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál az eset összes körülményeit (pl. a biztonságos kezelést befolyásoló tényezők, a munkavállaló távollétei) - figyelembe kell vennie a bíróságnak (Mt. 187. §).

5. A kártérítés mérséklése

Rendkívüli méltánylást érdemlő esetben a bíróság részben mentesíthet a kárfelelősség alól (Mt. 190. §). Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli. E jogintézmény az összes felelősségi alakzatnál alkalmazható.

6. Munkavállalói biztosíték

A munkavállalói biztosíték (Mt. 189. §) a felelősségi rendszer új intézménye. A biztosíték a munkáltatói igényérvényesítés körébe eső jogintézmény, nem érinti a jogalapi kérdéseket. Célja, hogy a kárigény kielégítésére vonatkozó garanciát jelenthessen a munkáltatóknak bizonyos fokozott kárveszélyek ellen. A biztosíték alkalmazása szigorúan célhoz kötött: csak az a munkavállaló kötelezhető – írásbeli megállapodás alapján – biztosíték adására, aki munkaköre ellátása során más munkavállalótól, illetve harmadik személytől pénzt, értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ilyen munkavállaló közvetlen ellenőrzésére jogosult.

Széles körű garanciák övezik a biztosíték adásának módját. A biztosíték – fogalma szerint – pénzbeli szolgáltatás. Összegét a munkáltató csak a törvényben meghatározott célra használhatja fel, és annak megfelelő kezeléséről, visszafizetéséről is gondoskodnia kell. A biztosíték összege ex lege korlátozott: nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét. Biztosíték nyújtására a munkaviszonyban csak egyszer kerülhet sor, de a munkaviszony fennállása alatt a felek bármikor jogosultak erre irányuló megállapodást kötni. A biztosíték összege a munkavállaló alapbérének növekedése esetében sem emelhető fel, azaz később nem követelhető többletbiztosíték.

A munkáltató meghatározott szabályok szerint köteles kezelni a biztosítékot. Azt legkésőbb az átvételt követő munkanapon kell a munkáltató által kiválasztott hitelintézetnél e célra elkülönített számlán elhelyezni. A biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul vissza kell fizetni a munkavállalónak, ha megváltozik a munkaköre (és ezáltal kiesik a kötelezetti körből), vagy megszűnik a munkaviszonya. A biztosíték kizárólag a biztosítékadás alapjául fekvő sajátos tevékenységből eredő kártérítési igény kielégítésére használható fel. A munkáltatói kártérítési igény a biztosíték adása esetében is csak az általános – a munkabérből való levonásra irányadó (Mt. 161.) – szabályok szerint érvényesíthető.

7. A kárigény érvényesítése

Ha a munkáltató jogi úton kíván érvényesíteni kárigényt, akkor azt alapvetően két fő módon teheti: bírósághoz fordulhat [Mt. 285. § (1) bek.], illetve írásbeli fizetési felszólítással érvényesíti igényét. Utóbbi csak a minimálbér háromszorosánál kisebb igénynél alkalmazható [Mt. 285. § (2) bek.]. A keresettel meg nem támadott fizetési felszólítás végrehajthatóvá válik (Vht. 23. §). A fizetési felszólítás ellen – ha azt vitatja – a munkavállalónak kell bírósághoz fordulnia: a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni [Mt. 287. § (1) bek. d) pont].

A munkáltató kártérítési igényét általában az elévülési időn belül érvényesítheti (Mt. 286. §). A leltárhíánnyal kapcsolatos kárigényeknél speciálisak a határidők: a kárigény érvényesítésére 60 napos jogvesztő határidő áll rendelkezésre, mely a leltárfelvétel befejezésétől indul. Büntetőeljárás esetén e határidő 30 nap, és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik (Mt. 188. §).

Ha a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okoz kárt, akkor helyette a polgári jog szabályai szerint általában munkáltatója áll helyt mögöttesen [Ptk. 6:540. § (1) bek.]. A munkáltató a munkajogi szabályok szerint háríthatja tovább a kárát a munkavállalóra.

Eltérést jelent a főszabálytól a vezető állású munkavállalók kártérítési felelőssége. A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel [Mt. 209. § (4) bek.]. Munkaszerződés ettől a munkavállaló javára eltérhet.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Melyek az általános munkavállalói vétkességi felelősség megállapításának feltételei?

.....

.....

.....

.....

2. Sorolja fel a leltárhíányért való felelősség feltételeit!

.....

.....

.....

.....

3. Mi a munkavállalói biztosíték célja?

.....

.....

.....

.....

4. Sorolja fel az általános megőrzési felelősség feltételeit!

.....

.....

.....

.....

5. Milyen eltérő szabályok vonatkoznak a vezető állású munkavállaló kártérítési felelősségére?

.....

.....

.....

.....

XV. rész – A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok jellemzője, hogy az általánoshoz képest valamilyen eltérő lényegi ismérvvvel rendelkeznek. Emiatt van szükség az eltérő szabályozásukra is. A következőkben ezen munkaviszonyoknak a sajátosságai kerülnek bemutatásra.

1. A határozott idejű munkaviszony

Határozott idejű munkaviszony kizárólag a felek kifejezett megállapodása alapján jöhet létre. Az Mt. 45. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkaviszony tartamára vonatkozóan. Amennyiben ilyen megállapodás nem jön létre, úgy azt kell vélelmezni, hogy a munkaviszony határozatlan időre létesült. Abban az esetben, ha a munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozzák meg, a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról [Mt. 192. § (1) bekezdés]. Határozott idejű munkaviszony legfeljebb öt éves időtartamra köthető. Ezt a korlátozást figyelembe kell venni az eredetileg rövidebb időtartamra létesített munkaviszony meghosszabbításánál is, illetve akkor is, ha a rövidebb idejű határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően hat hónapon belül a felek újabb határozott időre munkaviszonyt létesítenek [Mt. 192. § (2) bekezdés]. Abban az esetben, ha a munkaviszony csak hatósági engedély birtokában hozható létre, a határozott idejű munkaviszonyt is legfeljebb arra az időtartamra lehet megkötni, amelyre a hatósági engedély szól. Ugyanakkor, ha az engedély meghosszabbítására kerül sor, már nem érvényesül az a korlátozás, amely az öt éves maximális időtartamra vonatkozik [Mt. 192. § (3) bekezdés]. Fontos korlátozás, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. Ilyen esetben is ügyelni kell arra, hogy a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására [Mt. 192. § (4) bekezdés].

2. Munkavégzés behívás alapján

Az Mt. a legfeljebb napi hat órás részmunkaidőben foglalkoztatottak esetén teszi lehetővé ezt a foglalkoztatási formát akkor, ha a felek a munkaszerződésben erről megállapodtak. A felek által alkalmazott munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg [Mt. 193. § (1) bekezdés]. A rugalmas foglalkoztatási forma követelményének megfelelően a munkáltatónak csupán három nappal előre kell közölnie a munkavállalóval a munkavégzés időpontját [Mt. 193. § (2) bekezdés]. A törvényben rögzítettektől a felek mind a munkaszerződésben, mind pedig kollektív szerződésben eltérhetnek. A behívás alapján történő munkavégzés szabályait a felek a munkaszerződésben csak a munkavállalóra kedvezőbben határozhatják meg.

3. A munkakör megosztása

Ennél a munkaviszonynál olyan munkakör betöltéséről van szó, amely valójában teljes munkaidős foglalkoztatást igényel, azonban a felek (a munkáltató és legalább két munkavállaló) ezt úgy oldják meg, hogy a feladatokat több munkavállaló végzi el. A felek között ilyenkor is egy munkaszerződés jön létre. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére [Mt. 194. § (1) bekezdés]. Ebben a munkaviszonyban a munkavállalók a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok szerint végeznek munkát [Mt. 194. § (2) bekezdés]. A munkaszerződés rögzítheti azt, hogy a munkavállalókat az adott munkaköri feladatok ellátásáért járó munkabér milyen arányban illeti meg, ennek hiányában a munkavállalók egyenlő mértékben osztoznak a munkaszerződésben megállapított munkabéren

[Mt. 194. § (3) bekezdés]. Ennél a foglalkoztatásnál a munkaviszony megszűnésének egy speciális esete az, ha a munkavállalók száma egy főre csökken, hiszen ettől kezdve nem valósul meg a foglalkoztatási forma lényegi eleme, amely szerint több munkavállaló lát el egy munkakört. A munkaviszony megszűnésének e sajátos módjához a tör-

vény azt a kötelezettséget fűzi a munkáltató oldaláról, hogy a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat kell megfizetnie, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna és meg kell kapnia a végkielégítést is [Mt. 194. § (4) bekezdés].

4. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

Az egyszerűsített foglalkoztatás a határozott idejű munkaviszony egy sajátos formája, amelynél a jogszabály [2010. évi LXXV. törvény] meghatározza az e formában történő foglalkoztatás éves maximális időtartamát. Egyszerűsített foglalkoztatás a törvény szabályai szerint mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunkára vagy alkalmi munkára létesíthető. A törvény rendelkezik arról is, hogy évente milyen létszámmal és milyen időtartamban foglalkoztathat a munkáltató munkavállalót az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai szerint, ki lehet ilyen munkaviszony alanya. Nem jöhet létre egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaszerződés azon felek között, akik között egyébként munkaviszony áll fenn. Nincs lehetőség a már fennálló munkaviszony ilyen irányú módosítására sem [Mt. 201. § (1)–(2) bekezdés]. A felek az ilyen jellegű munkaviszonyt szóbeli megállapodás alapján is érvényesen létrehozhatják, de lehetőség van az úgynevezett minta-munkaszerződés felhasználására is [Mt. 202. § (1) bekezdés]. A tipikus munkaviszonytól eltérően a munkaviszony nem a munkaszerződés megkötésével, hanem a 2003. évi XCII. törvény 16. §-ában meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre [Mt. 202. (2) bekezdés].

5. Több munkáltató által létesített munkaviszony

Több munkáltató által létesített munkaviszonyról beszélünk, amikor egy munkaszerződés megkötésére úgy kerül sor, hogy a szerződő felek munkáltatói oldalán több alany is szerepel. Ebben az esetben a munkáltatói oldalon van több alany, ugyanis több munkáltató és a munkavállaló ennél a munkaviszonynál a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg [Mt. 195. § (1) bekezdés]. Ennél a foglalkoztatási formánál a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti [Mt. 195. § (2) bekezdés]. A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek [Mt. 195. § (3) bekezdés]. Sajátos megszüntetéssel összefüggő szabály, hogy a munkaviszonyt - eltérő megállapodás hiányában - bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti [Mt. 195. § (4) bekezdés], viszont az Mt. alapján megszűnik a munkaviszony abban az esetben, ha a munkáltatók száma egyre csökken. Ilyenkor a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének szabályai szerint kell eljárni [Mt. 195. (5) bekezdés].

6. A távmunkavégzés

Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bekezdés]. A feleknek a munkaszerződésben egyértelműen meg kell állapodniuk arról, hogy a munkavállaló foglalkoztatására távmunkavégzés keretében kerül sor [Mt. 196. § (2) bekezdés]. A távmunkavégzés jellegéből adódóan a munkáltatót az Mt. 46. §-ában felsorolt általános tájékoztatási kötelezettségen túlmenően is terheli tájékoztatási kötelezettség a munkavállalóval szemben. Ennek keretében tájékoztatja a munkavállalót:

- * a munkáltató általi ellenőrzés;
- * a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól; továbbá
- * arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik;
- * köteles a munkavállalónak minden olyan tájékoztatást megadni, amelyet más munkavállalónak is biztosít;
- * köteles biztosítani, hogy a munkavállaló a munkáltató területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson [Mt. 196. § (3)–(5) bekezdés].

A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – korlátozottabban érvényesül a szokásostól, az a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Arra, hogy a feladat konkrét elvégzésének a módját meghatározza, már nincs lehetősége a munkáltatónak [Mt. 197. (1) bekezdés].

Az alapvetően kógens szabályozás mellett a munkarend tekintetében a távmunkavégzésnél a törvény lehetőséget biztosít a feleknek arra, hogy a munkarend tekintetében megállapodjanak. Az Mt. úgy rendelkezik e tekintetben, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen [Mt. 197. § (5) bekezdés].

7. A bedolgozói munkaviszony

Bedolgozói munkaviszony csak olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelynél lehetőség van a teljesítménybér meghatározására, mivel a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában lehet megállapítani [Mt. 198. § (1) bekezdés]. A bedolgozói munkaviszony esetén a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei a munkavállaló által végzett tevékenységnek, a munkavégzés helyének és a költségtérítés módjának és mértékének a meghatározása [Mt. 198. § (2) bekezdés]. A munkavégzés helye bedolgozói munkaviszony esetén tipikusan a munkavállaló lakóhelye, de lehet a felek által meghatározott más hely is [Mt. 198. § (3) bekezdés]. A munkáltató utasítási joga – ha a felek eltérően nem állapodnak meg – csak az alkalmazandó technikára és a munkavégzés módjára terjed ki.

A bedolgozó munkarendje főszabály szerint kötetlen, maga határozza meg a munkaideje beosztását. A törvény lehetőséget biztosít azonban arra, hogy a felek ettől eltérően állapodjanak meg [Mt. 199. § (4) bekezdés].

8. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

Köztulajdonban álló munkáltatónak a közalapítvány és köztulajdonban álló gazdasági társaság minősül. Ilyennek munkáltatónak kell tekinteni azt a gazdasági társaságot, 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, közalapítvány, külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik [Mt. 204. § (1) bekezdés]. A köztulajdonban álló munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók esetében az általánostól eltérő, többnyire szigorúbb munkajogi előírások irányadóak. Így például az általános teljes napi munkaidő – egészségi ártalom vagy veszély kivételével – nem csökkenthető, azaz az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő nem írható elő. Korlátozásokat tartalmaz az ilyen munkáltatónál vezető állást betöltő munkavállalóra is.

9. A vezető állású munkavállaló

A Mt. vezető állású munkavállalónak tekinti:

- * a munkáltató vezetőjét, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésre jogosított más munkavállalót (vezető) [Mt. 208. § (1) bekezdés],
- * valamint azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaszerződése írja elő a vezetőkre vonatkozó rendelkezések alkalmazását [Mt. 208. § (2) bekezdés].

Az Mt. a vezető állású munkavállalókra vonatkozóan a 209. §-ban az alábbi kógens rendelkezéseket tartalmazza:

- * a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki;
- * a vezető munkarendje kötetlen;
- * károkozásakor a teljes kárért felel gondatlanság esetén is;
- * a munkaviszonyának a jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget köteles megfizetni.

A vezető állású munkavállaló a munkáltató felmondása esetén az általánostól kisebb fokú védelemben részesül, amiről az Mt. 210. §-a rendelkezik. Ennek megfelelően:

- * nem érvényesül az a felmondási tilalom, amely szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélkül szabadság tartama alatt [Mt. 65. § (3) bekezdés c) pont];
- * nem kell alkalmazni a felmondási idő kezdetére vonatkozó Mt. 68. § (2) bekezdése szerinti korlátozást;
- * a munkáltatónak a felmondása kapcsán nincs indokolási kötelezettsége;
- * nem kell alkalmazni az Mt. 66. § (4)–(6) bekezdése szerinti felmondási korlátozást sem.

A vezető állású munkavállalók esetében a törvény összeférhetetlenségi szabályokat is megállapít. Ennek megfelelően az Mt. 208. § (1) bekezdésében meghatározott vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet [Mt. 211. § (1) bekezdés]. A vezető:

nem szerezhet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonosi kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá

köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál [Mt. 211. § (2) bekezdés].

10. Cselekvőképtelen munkavállaló

Ebben a jogviszonyban a munkavállalói oldalon olyan személy szerepel, aki a munkaviszony alanyaként az általánostól eltérő módon létesíthet munkaviszonyt, és a munkaviszony fennállása alatt is indokolt esetben bizonyos eltérő szabályok alkalmazása. Az Mt. 21. §-a szerint a cselekvőképtelen személy nevében a törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot. A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni (Mt. 212. § (1) bekezdés). Ehhez kapcsolódik az a szabály, amely szerint a cselekvőképtelen munkavállaló esetén nem elég a munkakör meghatározása, de pontosan meg kell állapítani az egyes munkakörhöz tartozó munkaköri feladatokat is. A munkaköri alkalmassági vizsgálatot ennek megfelelően kell elvégezni. Annak ki kell terjednie a részletesen meghatározott egyes munkaköri feladatok ellátására való alkalmasság vizsgálatára [Mt. 212. § (2) bekezdés]. A munkavállaló munkavégzését folyamatosan ellenőrizni, illetve felügyelni kell annak érdekében, hogy a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételei ne sérüljenek [Mt. 212. § (3) bekezdés]. A munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokat (XIV. rész) esetében nem lehet alkalmazni, tekintettel arra, hogy a belátási képessége teljesen hiányzik. Ugyanakkor alkalmazni kell esetében – az életkorától függetlenül – a fiatal munkavállalóra vonatkozó szabályokat [Mt. 212. § (4) bekezdés].

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Milyen az általánostól eltérő szabályok irányadóak a határozott idejű munkaszerződés keretében történő foglalkoztatás esetén?

.....

.....

.....

.....

2. Mit jelent az egyszerűsített foglalkoztatásra, vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony?

.....

.....

.....

.....

3. Milyen az általánostól eltérő szabályok irányadóak a több munkáltató által létesített munkaviszony esetében?

.....

.....

.....

.....

4. Mit jelent a távmunkavégzés?

.....

.....

.....

.....

5. Milyen feltételekkel foglalkoztatható a cselekvőképtelen munkavállaló?

.....

.....

.....

.....

XVI. rész – A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai

1. Alapvető fogalmak

A munkaerő-kölcsönzés egy atipikus foglalkoztatási fajta, mely a gyakorlatban különös jelentőséggel bír.

A munkaerő-kölcsönzés határozott időtartamú foglalkoztatást jelent olyan módon, hogy a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkaviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag más munkáltató számára történő munkaerő kölcsönzés díjazás fejében. Így a munkavállaló munkateljesítményét a szolgáltatást igénybe vevő harmadik személy használja fel (kölcsönvevő), amely a munkavállalóval nem áll munkaviszonyban.

Az adott munkaerő-kölcsönzés esetén kettős jogviszony jön létre. Az egyik a kölcsönadó munkáltató és a munkavállaló között, ez atipikus munkaviszony. A másik a kölcsönbeadó és kölcsönvevő között egy szolgáltatási típusú polgári jogi szerződés, amelynek tárgya a munkaerő kölcsönbevétele. E szerződésben kell megállapodni a kölcsönzés feltételeiben és a fizetendő szolgáltatási díjban.

Ez egy hárompólusú jogviszony melynek szereplői a munkavállaló, kölcsönbeadó és a kölcsönvevő. Maga a munkavállaló a kölcsönbeadóval létesít munkajogviszonyt, de ténylegesen a munkát a kölcsönvevőnél végzi. Sajátosan alakul a munkáltatás tekintettel arra, hogy a kölcsönbeadó a munkáltatói jogkör nagy részét delegálja a kölcsönvevőnek. Így például a kölcsönvevő feladata a munkavédelem, az egyenlő bánásmód követelményének megtartása, a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályok betartása, bizonyos munkaügyi nyilvántartások vezetése és ezen túlmenően persze széles körű utasítási és ellenőrzési joga van. A lényeges elemek közül a kölcsönbeadónál marad a jogviszony megszüntetésének a lehetősége, illetve őt terheli a bérfizetési, járulékfizetési és egyéb bevallási kötelezettség. Ugyanakkor a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló kaphatja közvetlenül a kölcsönvevőtől, ha ebbe a kölcsönbeadóval a kölcsönvevő megállapodik.

A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között polgári jogi szerződés jön létre és ez a megállapodás tartalmazza a kölcsönzés fontosabb kérdéseit, így a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. Az Mt. munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó fejezete tisztázza az alapvető fogalmakat, melyek a következők.

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. (214. § (1) bekezdés a)-d) pont)

Tekintettel arra, hogy a munkaerő-kölcsönzés eredeti célja egy rövid, átmeneti időtartamra szóló munkaerőigény-kielégítés az ideiglenesség jelenleg is követelmény, így a jogalkotó meghatározta ezen atipikus foglalkoztatási mód időbeli maximumát. Ennek értelmében a kikölcsönzés időtartama nem lépheti túl az öt évet. Ezen időtartamba beleszámít a meghosszabbítás és a hat hónapon belüli újbóli kikölcsönzés is (ugyanannál a kölcsönvevőnél), függetlenül attól, hogy változik-e a kölcsönbeadó személye.

Kölcsönbeadó az lehet, aki rendelkezik ilyen jogosultsággal, azaz az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette, és kapott regisztrációs számot.

2. Tilalmak és korlátok

Vannak olyan esetek, amikor tilos kölcsönzött munkavállalót alkalmazni illetve bizonyos megállapodások érvénytelenek.

Így nem lehet a munkavállalót kölcsönözni:

- * munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,
- * sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,
- * a korábban említett öt éves időtartamot meghaladóan. (216. § (1) bekezdés a)-c) pont)

Érvénytelen az 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. (216. § (3) bekezdés a)-b) pont)

A fentiekben túl lényeges megkötés az, hogy a kölcsönvevő nem kötelezheti a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre.

3. A kölcsönzésre irányuló munkajogviszony

Amint már tisztáztuk, a munkajogviszony a munkavállaló és a kölcsönbeadó között jön létre. Magában a munkaszerződésben már eleve fel kell tüntetni, hogy az munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre, utólagosan tilos a munkaszerződést e tekintetben módosítani. A munkaszerződés további tartalmi érvényességi feltétele az, hogy meg kell benne határozni a munkavégzés jellegét és az alaptételt. Ezen felül a munkáltatónak a munkaviszony kezdetéhez igazodó, a VII. részben részletezett tájékoztatási kötelezettségén túl tájékoztatnia kell a munkavállalót a nyilvántartásba vételi számáról, valamint a kikölcsönzést megelőzően a jogszabály további írásbeli tájékoztatási kötelezettséget ír elő, amelynek célja, hogy a munkavállaló megismerje a szolgáltatási szerződés tartalma szerinti munkavégzés szabályait.

4. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetésére főszabály szerint a tipikus munkajogviszonyra vonatkozó általános szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Természetesen a jogviszony különös jellegére tekintettel van néhány speciális szabály. Ezek a következők:

- * a felmondási idő tizenöt nap,
- * a kölcsönbeadó felmondása esetén a teljes felmondási idő felmentési időnek minősül, azaz a munkavállaló ellenkező megállapodás hiányában mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól,
- * munkáltatói felmondás esetén a munkáltató (kölcsönadó) működésével összefüggő oknak minősül a munkavállaló vonatkozásában a kikölcsönzés megszűnése,
- * a munkavállalónak akkor is lehetősége van az azonnali hatályú felmondás gyakorlására, ha az annak feltételül szolgáló törvényi tényállást a kölcsönvevő valósítja meg.

Munkavállalói kötelezettségzegés esetén a kölcsönvevőnek a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban kell tájékoztatnia a kölcsönbeadót

5. Kártérítési felelősség

Munkaerő-kölcsönzés esetén ki kell térni néhány kérdésre a kártérítési felelősség tekintetében, figyelembe véve a hármas jogviszonyt. Külön kell választani azt, hogy a munkavállaló okoz kárt a kölcsönbeadónak vagy a kölcsönvevőnek esetleg egy külső harmadik személynek, illetve fordítva a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő okoz kárt a munkavállalónak.

Ha munkavállaló okoz kárt, akkor főszabály szerint mind a kölcsönbeadó mind a kölcsönvevő az általános munkavállalói kártérítési felelősség szerint érvényesítheti a kárigényét, annak ellenére, hogy a kölcsönbevevővel nincs munkajogviszony. Ettől eltérően a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak úgy, hogy ha a kölcsönözött munkavállaló a kölcsönvevőnek kárt okoz, akkor az alkalmazott általi károkozásra vonatkozó polgári jogi szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ha a kölcsönözött munkavállaló egy harmadik személynek okoz kárt a munkaviszonya-

val összefüggésben, akkor ebben az esetben alapvetően a kölcsönvevő lesz a felelős, de kárigényét érvényesítheti a munkavállalóval szemben.

Amennyiben a kikölcsönzés során a munkavállalónak keletkezik kára úgy a kölcsönvevőt és a kölcsönbeadót egyetemleges felelősség terheli az okozott kár vonatkozásában.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Ismertesse a munkaerő-kölcsönzés szerkezeti felépítését?

.....

.....

.....

.....

2. Ki minősül kölcsönbeadónak és ki kölcsönvevőnek?

.....

.....

.....

.....

3. Milyen speciális szabályok vonatkoznak ezen jogviszony megszüntetésére?

.....

.....

.....

.....

4. Mely esetekben tilos a kölcsönzés?

.....

.....

.....

.....

5. Hogyan alakulnak a felelősségi kérdések?

.....

.....

.....

.....

XVII. rész – Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai

1. Az iskolaszövetkezet

Az iskolaszövetkezet egy speciális fajtája a szociális szövetkezetnek, melynek elsődleges rendeltetése, hogy a diákoknak (tanulói, hallgatói jogviszonyban lévő személyeknek) mint a szövetkezet tagjainak munkalehetőséget biztosítson harmadik személy részére nyújtandó szolgáltatás keretében. Az iskolaszövetkezet a diákok számára többek között teljes évben munkalehetőséget biztosít, nem csak az oktatási szünetekben, felkutatja a munkát a hallgatóknak, biztosítja a munkavégzéshez szükséges feltételeket és munkatapasztalatokhoz juttatja tagjait.

Az iskolaszövetkezet alapításával, működésével, megszűnésével kapcsolatos szabályokat a Szövetkezeti törvény tartalmazza (2006. évi X. törvény).

2. A jogviszony jellege

Az iskolaszövetkezet (munkáltató) és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja (munkavállaló) között harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében munkaviszony határozott időre létesíthető. [Mt. 223. § (1) bekezdés]

A foglalkoztatás sajátos: egyrészt az iskolaszövetkezet mint munkáltató, a diák mint munkavállaló között, illetve egy harmadik személy között áll fenn, akinek az érdekében folyik a munkavégzés.

Az iskolaszövetkezet és tagjai között a munkaviszony két megállapodáson alapul. Az egyik egy keretjellegű munkaszerződés, a másik konkrét külön megállapodás.

A jogviszony jellegére tekintettel a munkaszerződés tartalma is speciális, melyre tekintettel a munkaszerződésben meg kell határozni:

- * a munkavállaló által vállalt feladatok körét,
- * a munkavállaló harmadik személynél történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének tartamára járó alapbérek legkisebb mértékét
- * a felek kapcsolattartásának módját a munkavégzési kötelezettség szünetelésének tartamára. [Mt. 223. § (2) bekezdés]

3. A munkavégzés megkezdésének feltételei

A munkavégzés megkezdésének feltétele, hogy a felek írásban megállapodjanak

- * a harmadik személyben, akinek érdekében a diák a munkát végzi
- * a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben,
- * az alapbérben,
- * a munkavégzés helyében,
- * a munkába lépés napjában
- * a munkavégzés tartamában. [Mt. 223. § (3) bekezdés]

A munkáltató a munkavállalót legkésőbb a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egyidejűleg írásban köteles tájékoztatni az irányadó munkarendről, a bérfizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, és az utasítást adó személyéről. [Mt. 223. § (4) bekezdés]

4. A nyújtott szolgáltatásról

Az iskolaszövetkezet tagjai által egy harmadik személy részére nyújt szolgáltatásokat, a tagok tehát a szövetkezet tevékenységében személyesen működnek közre. A munkáltatói jogokat és a munkafolyamatok irányítását ebből eredően

az iskolaszövetkezet képviselője gyakorolja tagjai felett. Utasítást azonban a szolgáltatás fogadója is adhat a munkavállalóknak. A szolgáltatás fogadója a gördülékeny munkavégzés érdekében mindenben együttműködik a munkáltatóval, így különösen biztosítja a munkáltató képviselőjének a munkavégzés helyére történő belépést, tájékoztatja a munkáltatót a munkavégzéssel kapcsolatos lényeges körülményekről. [Mt. 224. § (2) bekezdés]

A munkavállaló munkavégzési kötelessége teljesítésének tartama alatt a harmadik személy (tehát a szolgáltatás fogadója) gyakorolja, illetve teljesíti azokat a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket, amelyek

- * a munkavédelemre,
- * a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- * a munkaidőre, pihenőidőre és ezek nyilvántartására vonatkoznak. [Mt. 224. § (3) bekezdés]

A munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzés tartama alatt azért, hogy az iskolaszövetkezet munkavállalója számára biztosítsák az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. [Mt. 224. § (4)-(5) bekezdés]

Egyebekben a munkáltató szövetkezet és a szolgáltatás fogadója közötti jogviszonyra a Ptk. szabályai az irányadók.

5. A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában szűnik meg. [Mt. 225. § (1) bekezdés] Tekintettel arra, hogy a munkajogviszony a tagsági jogviszonyhoz kötődően határozott időtartamú, így a munkaviszony a tagsági jogviszony megszűnésének napjával automatikusan megszűnik.

6. A munkavállaló általi károkozás

A munkavállaló károkozása esetén a szolgáltatás fogadója a munkavállalóval szemben kártérítési igényt terjeszthet elő az Mt. vonatkozó rendelkezései alapján. Azonban a munkáltató és a szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályai is alkalmazásra kerülhetnek.

A szolgáltatás fogadójának részére történő munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója a munkáltató károkozásra vonatkozó szabályok szerint egyetemlegesen felel. [Mt. 226. § (3) bekezdés]

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Sorolja fel néhány előnyét az iskolaszövetkezet keretében történő foglalkoztatásnak!

.....

.....

.....

.....

2. Ismertesse a munkaszerződés speciális tartalmi elemeit!

.....

.....

.....

.....

3. A munkáltató miről, és milyen módon köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egy időben?

.....

.....

.....

.....

4. Hogyan szűnik meg az iskolaszövetkezet és a tagja közötti munkaviszony?

.....

.....

.....

.....

XVIII. rész – A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

1. Versenytilalmi megállapodás

A munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt a jogszabály erejénél fogva [Mt. 8. § (1) bek.] terheli az a kötelezettség, hogy - kivéve, ha erre jogszabály külön feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkája során tudomására jutott üzleti titok megőrzésének a kötelezettsége általános jelleggel, a munkaviszony megszűnését követően is irányadó külön kötelezettségvállalás hiányában is [Mt. 8. § (4) bek.]. Ugyanakkor **a munkaviszony megszűnését követően a munkavállalónak csak akkor kötelezettsége a volt munkáltatója gazdasági érdekeinek a célzott védelme, ha a felek a munkaszerződésben, vagy külön megállapodásban ilyen tartalmú versenytilalmi megállapodást kötöttek** [Mt. 228. §]. A megállapodás megkötésére nincs formai kényszer, de célszerű az írásbeliség.

A megállapodás főbb tartalmi elemei:

- * **A tilalmazott tevékenységi kör**, magatartás pontos meghatározására: Például annak tiltása, hogy a munkavállaló meghatározott időtartamban elhelyezkedhessen volt munkáltatójával konkurens munkáltatóknál, vagy egy adott földrajzi területen. Nem köthető ki olyan abszolút jellegű tilalom, amely a munkavállalót teljesen ellehetetlenítené, illetve a tisztességes piaci versenyt aránytalanul korlátozná
- * **A tilalom időtartama**, amely maximum két év lehet;
- * **A tilalom ellenértéke**, amely a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alaphétre egyharmada [Mt. 228. § (2) bek.]. 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.

Gyakori, hogy a megállapodás megszegése esetére a felek kötbér-jellegű kikötést is beépítenek a megállapodásukba.

A megállapodás kapcsán az Mt. az elállás lehetőségét egy konkrét esetre vonatkozóan szabályozza: a munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján (indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással) szünteti meg, a megállapodástól elállhat. Ezen túlmenően az Mt. 15. § (2) bekezdése teszi lehetővé a felek számára azt, hogy a megállapodásukban az elállás jogát kikössék. A bírói gyakorlat szerint a munkáltató az elállás jogát csak a munkavállaló teljesítésének megkezdése előtt gyakorolhatja (EBH 2001.559.).

A munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. 36. §) esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak [Mt. 228. § (4) bek.].

A köztulajdonban álló munkáltatónál az Mt. több ponton is korlátozza a versenytilalmi megállapodás megkötését a lehetőségét (Mt. 207. §).

2. Tanulmányi szerződés

A tanulmányi szerződés a munkaviszonyhoz kötődő, sajátos külön, járulékos megállapodás; alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Tanulmányi szerződés csak munkajogviszonyban álló felek között jöhet létre érvényesen [Mt. 229. § (1) bek.].

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy - jellemzően szakemberszükségletének biztosítása végett - a munkavállalónak a tanulmányok alatt támogatást nyújt (pl. fedezi a képzés költségeit), a munkavállaló pedig - annak fejében, hogy kedvezőbb feltételek mellett végezheti tanulmányait - kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott időn - de maximum 5 éven - keresztül a munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

Nem lehet tanulmányi szerződést kötni a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján - voltaképpen egyébként is - járó kedvezmény biztosítására, illetve ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót [Mt. 229. § (2) bek.]. Egyébként tanulmányi szerződés egyaránt köthető iskolarendszerű, vagy más jellegű képzésre, szakmai gyakorlatra, vagy betanulásra is.

A tanulmányi szerződés csak írásban érvényes [Mt. 229. § (3) bek.]. Az érvényesség feltétele, hogy a szerződés rögzítse a munkáltató által vállalt támogatás formáját és mértékét, illetve - ezzel arányosan - annak az időnek a hosszát, amely alatt a munkavállaló a felmondástól tartózkodik (legfeljebb öt év).

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak [Mt. 229. § (4) bek.].

Az Mt. részletesen szabályozza a tanulmányi szerződés megszüntetését, megszűnését.

A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el [Mt. 229. § (5) bek.]. A munkáltatói szerződésszegésnek tehát kifejezetten lényegesnek kell lennie (a bírói gyakorlat szerint ilyen lehet például a szerződésben vállalt kvázi „előléptetési” ígértet megszegése, BH1994. 346.).

A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi (pl. tanulmányait az előírt rendben nem folytatja, vagy a tanulmányai után a szerződésben kikötött időtartamot nem tölti el a munkáltatónál). Ezekben az esetekben a szerződésszegés jogkövetkezményei akkor alkalmazhatók tehát, ha a munkáltató eláll a tanulmányi szerződéstől. Külön nevesített szerződésszegésnek minősül az, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A munkavállaló szerződésszegésének jogkövetkezménye, hogy köteles a részére nyújtott támogatást a munkáltatónak visszafizetni. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét tölti el a munkavállaló a munkáltatónál [Mt. 229. § (6) bek.].

Új szabály, hogy a 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 ilyen esetben 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 ilyen okból tett felmondása csak a jövőre nézve mentesít, a már kifizetett támogatást nem kell visszafizetni [Mt. 229. § (7) bek.].

Az új Mt. megszüntette a korábbi szabályozás szerint alanyi jogon járó ún. tanulmányi szabadidőket. Az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontja alapján a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén, de egyéb esetekben csak a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Mi a versenytildalmi megállapodás lényege, melyek a főbb elemei?

.....

.....

.....

.....

2. Határolja el a munkavállaló versenytildalmi és titokvédelmi kötelezettségeit!

.....

.....

.....

.....

3. Mely esetekben nem lehet tanulmányi szerződést kötni?

.....

.....

.....

.....

4. Érvényes-e a szóban kötött tanulmányi szerződés?

.....

.....

.....

.....

5. Mely feltétellel mondható fel azonnali hatállyal a tanulmányi szerződés?

.....

.....

.....

.....

XIX. rész – A munkaügyi kapcsolatok: általános rendelkezések

1. A munkaügyi kapcsolatok fogalma és elemei

A munkaügyi kapcsolatok nem más, mint a munkavállalók és munkáltatók, illetve ezek érdekképviselői szervezetei közötti intézményes kapcsolatrendszer. Fő célja a munka világában felmerülő kollektív természetű véleménykülönbségek partnerségi alapú, jellemzően tárgyalásos úton való rendezése.

Az Mt. nevesíti a munkaügyi kapcsolatok főbb elemeit: a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában (participáció), meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást (Mt. 230. §).

A szakirodalom megkülönbözteti a munkaügyi kapcsolatok makro (országos, vagy ágazatközi érdekegyeztetés), mezo (jellemzően ágazati, szakmai) és mikro (vállalati és / vagy üzemi) szintjeit. A munkaügyi kapcsolatok alapvetően bipartit jellegűek, de az állam beleszólásával (tulajdonosi részvétel, szabályozó szerep, tárgyalópartner stb.) akár tripartit módon is működhetnek. A tripartit tárgyalásokon klasszikusan inkább országos szintű kérdéseket (jövedelempolitika, adók, foglalkoztatáspolitikai) vitatnak meg a kormány részvételével.

Hazánkban 2011-ben a korábban működő Országos Érdekegyeztetési Tanács (OÉT, 1988-), a Gazdasági és Szociális Tanács, illetve a Gazdasági Egyeztető Fórum megszűnésével a társadalmi párbeszéd színterén egy új, ágazatközi intézmény, a társadalmi párbeszéd makroszintű fórumaként aposztrofált testület jött létre, a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT). **Az NGTT egy független, konzultációs, javaslattevő, tanácsadó testület, amely a társadalom egészét érintő, általános gazdaság- és társadalompolitikai kérdésekkel foglalkozik.** Oldalai: Gazdaság Képviselői, Munkavállalói, Civil, Tudomány Képviselői és Egyházi oldalak (bővebben: 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról). Az OÉT megszűnése keltette ürt részben betöltendő jött létre a „Megállapodás a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának létrehozásáról és ügyrendjének megállapításáról” 2012 februárjában, melynek célja a versenyszféra szociális partnerei és a Kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások kialakítása, információk cseréje.

Az ágazati szintű munkaügyi kapcsolatok súlya hazánkban relatíve csekély: az ágazati kollektív szerződések száma alacsony, inkább a mikro szintű munkaügyi kapcsolatok dominálnak. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a közép szintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szól a 2009. évi LXXIV. törvény. Célja, hogy elősegítse a közép szintű szociális párbeszéd fejlődését, valamint meghatározza az ágazati párbeszéd intézményi kereteit és ezzel hozzájáruljon az ágazati politikák megalapozásához, az ágazati kollektív szerződések elterjedéséhez, az EU gyakorlatára is figyelemmel. Mindennek fő intézményei a kétoldalú szociális párbeszéd bizottságok (ÁPB).

2. A koalíciós szabadság

A koalíciós (egyesülési) szabadságot valamennyi jelentősebb, szociális jogokkal foglalkozó nemzetközi egyezmény garantálja (pl. ILO 87. és 98. számú egyezményei, Európai Szociális Karta). Az Alaptörvény VIII. cikke deklarálja a gyülekezési és egyesülési szabadságot. Az Mt. is rögzíti a munkavállalók és munkáltatók koalíciós szabadságát, mind pozitív, mind negatív értelemben (Mt. 231. §).

A munkavállalóknak és a munkáltatóknak is joguk, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviselői szervezetet alakítsanak, vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak. Az egyéni koalíciós szabadság garanciáit szolgálják az Mt. 271. §-ában rögzített jogok, hiszen a koalíciós szabadság egyben anti-diszkriminációs követelményeket is indukál.

Az így létrejött szervezetek létesíthetnek szövetségeket, és ilyenekhez csatlakozhatnak, beleértve a nemzetközi szövetségeket is (ez a koalíciós szabadság kollektív aspektusa).

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

3. Tájékoztatás és konzultáció

Új elem az Mt.-ben (232. §), hogy a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről (eddig ez az együttműködési kötelezettségből fakadt).

Itt (233. §) szabályozza a törvény a tájékoztatás és a konzultáció általános szabályait, tekintettel a 2002/14/EK irányelvre (ún. „keretirányelv” a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról).

Tájékoztatás a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő 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 képviselete, 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.

4. A munkáltatói érdekek védelme a munkaügyi kapcsolatokban

A munkáltató jogos gazdasági érdekének, adatainak védelme érdekében a törvény a 234. § -ban szabályozza azt is, hogy milyen korlátai vannak a konzultációnak és a tájékoztatásnak. 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 jogalkotó korlátozza a bizalmas információk felhasználásával kapcsolatban a munkavállalói érdekképviseletek mozgásterét is. 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. E körön túlmenően is 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.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Melyek a munkaügyi kapcsolatok főbb céljai és elemei?

.....

.....

.....

.....

2. Milyen jogi garanciák biztosítják a munkavállalók egyéni koalíciós szabadságának érvényesülését?

.....

.....

.....

.....

3. Ismertesse a konzultáció munkajogi fogalmát, kritériumai és főbb eljárási szabályait!

.....

.....

.....

.....

4. Mi az ÁPB?

.....

.....

.....

.....

5. Melyek az NGTT főbb jellemzői?

.....

.....

.....

.....

XX. rész – Az üzemi tanács

1. Az üzemi tanács funkciója

Az üzemi tanács a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre szolgáló testület. Választással jön létre, jogi személyiséggel nem rendelkezik, és alapvető rendeltetése a jogszabályok kerekei között az ún. részvételi vagy participációs jogok gyakorlása, a munkáltatói jogok befolyásolásának biztosításával). Az üzemi tanács jogait bizonyos esetekben az üzemi megbízott, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács gyakorolja (Mt. 235. §).

2. Az üzemi tanács létrejötte és megszűnése

a. Az üzemi tanács választásának feltételei

A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

Üzemi tanács helyett üzemi megbízott választására akkor kerül sor, ha a munkavállalók létszáma a 15 főt meghaladja, de az 51 főt nem éri el. A munkáltató telephelye akkor tekinthető önállóknak, ha annak vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik [Mt. 236. § (1)-(2) bek.]

Elképzelhető azonban, hogy a munkáltatónál ugyan fennállnak a választás feltételei, ennek ellenére mégsem működik az adott munkáltatónál üzemi tanács. Ennek következménye, hogy a kollektívát megillető törvényben biztosított participációs jogok nem gyakorolhatók. E kötelezettség nem jelent a munkáltató számára semmiféle kötelezettséget az üzemi tanács létrehozására.

b. Az üzemi tanács választása

Az üzemi tanács tagjait 5 évre, titkos és közvetlen szavazással választják. Minden választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van. Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik. A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Az a jelölt lesz az üzemi tanács tagja, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30 százalékát megszerezte. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni. Mivel az üzemi tanács a munkavállalók létszámától függően legalább 3, legfeljebb 13 tagból áll, a választás akkor eredményes, ha a megfelelő számú tag megválasztásra kerül [Mt. 236. § (3)-(4) bek., 237. § (1) bek., 243. § (1)-(2) bek., 246. § (1) bek., 247. § (1) bek.].

Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább 6 hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik. Nem választható üzemi tanácstagga az, aki munkáltatói jogot gyakorol,⁶ a vezető hozzátartozója és aki a választási bizottság tagja. Jelöltet a választásra jogosult munkavállalók legalább 10 százaléka, 50 választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet állíthat. Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó valamennyi munkavállaló jogosult [Mt. 238-239. §, 242. § (1) bek.].

A választás előkészítése, lebonyolítása, a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a munkavállalókból létrehozott legalább 3 fős választási bizottság feladata. Az Mt. további szabályokat állapít meg a választás előkészítésére, lefolytatására, eredményének megállapítására, a póttagságra, valamint a választással kapcsolatos vitákra (Mt. 240-242. § és 244-249. §).

⁶ E tekintetben munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.

c. Központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács

Ha a munkáltatónál több üzemi tanács működik, azok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre, melybe tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az ún. elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál delegálás útján ún. vállalatcsoport szintű üzemi tanács hozható létre. A központi üzemi tanács és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács létszáma nem haladhatja meg a 15 főt (Mt. 250-251. §).

d. Az üzemi tanács és az üzemi tanácsi tagság megszűnése

Az Mt. meghatározza az üzemi tanács és az üzemi tanácsi tagság megszűnésének eseteit is. Az üzemi tanács megszűnik pl. a munkáltató jogutód nélkül megszűnésével, a megbízási idő lejártával, lemondással, visszahívással, az üzemi tanács megszűnése pedig a tag megbízásának megszűnését is jelenti egyben. A tag is lemondhat a megbízásáról, illetve visszahívható (ld. részletesen Mt. 252-257. §). Az Mt. az üzemi tanács sorsát a gazdasági egység összevonása, szétválása, illetve munkáltató személyében bekövetkező változás esetére is rendezi (Mt. 258. §).

3. Az üzemi tanács (központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács, üzemi megbízott) feladata és jogköre

Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése. Ezen túlmenően az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni, és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el. A munkáltató félévente köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot pl. a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről. Az üzemi tanácsot a munkáltató személyében bekövetkező változás, illetve csoportos létszámcsökkentés esetén is tájékoztatási és tárgyalási jogok illetik meg. Az üzemi tanács köteles félévente tájékoztatni a tevékenységről a munkavállalókat. A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közvéetegy (Mt. 72. §, 261-262. §, 265. §).

Az üzemi tanácsot előzetes véleményezési jog illeti meg számos kérdés tekintetében, a véleménye azonban nem köti a munkáltatót. A munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről (pl. átszervezés, termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása, a munkarend, a munka díjazása elveinek meghatározása) (Mt. 264. §).

Az üzemi tanács a jóléti célú pénzeszközök felhasználása (pl. a munkavállalók segélyezésére, lakhatására szolgáló pénzügyi alapok) tekintetében együttdöntési jog illeti meg, ami azt jelenti, hogy erről a munkáltató csak az üzemi tanáccsal közösen dönthet (Mt. 263. §).

Az üzemi tanács jogosult üzemi megállapodást kötni. Az üzemi megállapodást az üzemi tanács (központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács) és a munkáltató köti egymással az üzemi tanácsról szóló rendelkezések végrehajtására, együttműködésük előmozdítására [pl. szabályozhatja az üzemi tanács jogainak gyakorlását, a választással és a működéssel összefüggő költségeket, a helyiséghasználati jogot, a munkaidő-kedvezményt (ld. később)]. Az üzemi megállapodás akkor rendelkezhet a kollektív szerződésre tartozó kérdésekről (azaz szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket), ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet. Ez az ún. normatív hatályú üzemi megállapodás, amely a munka díjazásával kapcsolatos kérdésekről nem rendelkezhet. Az üzemi megállapodást írásba kell foglalni, és a kihirdetésével lép hatályba; határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízásának tartamára köthető, és 3 hónapos felmondási idővel mondható fel. Az üzemi megbízott nem jogosult normatív hatályú üzemi megállapodást kötni.

A normatív hatályú üzemi megállapodás hatálya a munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálybalépésével, a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságának a munkáltató számára történő bejelentésével és az üzemi tanács megszűnésével a törvény erejénél fogva megszűnik. Bizonyos esetekben azonban a szabályait a megszűnésétől számított 6 hónapig még alkalmazni kell (Mt. 267-268. §).

Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkban kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel (Mt. 266. §).

4. Az üzemi tanács működése

Az üzemi tanács a megválasztását követő 15 napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ. Az ülésen a tag csak személyesen vehet részt. Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.

Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje 15, tagját beosztás szerinti havi munkaideje 10 százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg, melynek tartamára távolléti díj jár.

Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához (Mt. 53. §). Ez az ún. munkajogi védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő 6 hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább 12 hónapon át betöltötte. Az üzemi tanács az álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért (Mt. 259-260. §).

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Milyen feltételek fennállása esetén lehet üzemi tanácsot létrehozni?

.....

.....

.....

.....

2. Milyen jogosultságok illetik meg az üzemi tanácsot?

.....

.....

.....

.....

3. Mit jelent a normatív hatályú üzemi megállapodás?

.....

.....

.....

.....

4. Milyen szabályok vonatkoznak az üzemi tanács működésére?

.....

.....

.....

.....

5. Mit jelent az üzemi tanács elnökét megillető munkajogi védelem?

.....

.....

.....

.....

XXI. rész – A szakszervezet

1. A szakszervezet fogalma, jogállása

Az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdése értelmében a szakszervezetek és más érdek- képvisleti szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. Ennek tükrében határozza meg az Mt. 270. § (2) bekezdés a) pontja a szakszervezet fogalmát: **szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.**

A szakszervezet létesítésére, működésére vonatkozóan az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény rendelkezései az irányadók. E törvény szerint a szakszervezet különös formában működő egyesület. Bár e törvény értelmében a szakszervezet elnevezésének is tartalmaznia kell a különös forma megnevezését („szakszervezet”), ez ellentétesnek tekinthető mind a nemzetközi (ILO) elvárásokkal, mind a korábbi bírói gyakorlattal (BH 1992.499.). Ennek értelmében a nem szakszervezet elnevezésű munkavállalói érdek-képviselői szervezet is a szakszervezet jogosítványait gyakorolhatja (tehát elsődlegesen a cél minősít).

Az Mt. 270. § (2) bekezdés b) pontja meghatározza a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet fogalmát: **a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.** Ennek oka, hogy az Mt. XXI. fejezete e szervezet számára biztosít jogokat.

2. A szakszervezeti jogok

Az Mt. 272. és 275. §-ai alapján a szakszervezetet a következő jogok illetik meg.

- * A kollektív szerződés kötésének joga: az új Mt. szerint ennek már nem „mércéje” az üzemi tanácsi választásokon elért eredmény. A szakszervezet kollektív szerződéskötési joga tekintetében immár a munkavállalók szakszervezeti tagsága (a szakszervezeti taglétszám) a meghatározó (Mt. 276. §).
- * Az ún. propaganda joga: A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.
- * A tájékoztatás kérésének joga: A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.
- * A véleménynyilvánítás, ezzel összefüggésben a konzultáció kezdeményezésének joga. A konzultációra vonatkozó eljárási szabályokat az Mt. 233. § (1) bekezdés b) pontja és (2)-(3) bekezdései határozzák meg. Nem vette át az új Mt. a korábbi Mt. azon szabályát, amely a munkáltatót kifejezetten kötelezte arra, hogy meghatározott kérdésekben döntését megelőzően a szakszervezet véleményét kikérje.
- * A képviselet joga:
 - * Érdekképviselő: a munkáltatóval (munkáltatói érdekképviselői szervvel) szemben a munkavállalót az anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeit érintő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatban képviselheti a szakszervezet.
 - * Jogi képviselet: a tagját – meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt a szakszervezet képviselheti.
 - * Helyiséghasználata: a szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult a munkáltató helyiségeit érdek-képviselői tevékenység céljából használni.
 - * A szakszervezet képviseletében eljáró, de munkaviszonyban nem álló személy („aktivista”) a törvényben meghatározott módon a munkáltató területére beléphet. Feltétel, hogy a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja legyen.

A szakszervezeti jogosítványok mellett az Mt. garanciális védelmet biztosít a szakszervezet tagjai számára arra nézve, hogy tagsági viszonyuk, illetve szakszervezeti tevékenységük következtében őket hátrány (különösen diszkrimináció) ne érje. Az ezzel kapcsolatos rendelkezéseket az Mt. 271. § tartalmazza. Például az Mt. 271. § (1) bekezdése kimondja: a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

A korábbi szabályozással szemben a szakszervezetet nem illeti meg az un. kifogás (vétó) joga.

3. A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme

A szakszervezeti tisztségviselő munkájának zavartalanságát biztosítani hivatott védelem azt jelenti, hogy a munkáltató bizonyos intézkedései csak a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésével érvényesülhetnek. Az Mt. 273. §-a a korábbi Mt. hasonló célú rendelkezéseivel képest több vonatkozásban eltérően - és szűkebben - rendezi a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmét. Az Mt. 273. § (1) bekezdése értelmében a védelem kizárólag a munkáltatói felmondás, illetőleg a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra irányuló munkáltatói intézkedés (Mt. 53. §) tekintetében érvényesül. A korábbi Mt. valamennyi, ténylegesen szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalót bevonta a védelembe. Ehelyett az új Mt. 273. § (2)-(4) bekezdései úgy korlátozzák a védelem alá eső szakszervezeti tisztségviselők számát, hogy azt a munkavállalók létszámához arányosítják.

A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A szakszervezet az érintett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért. Az előzetes egyetértés hiánya a munkáltató érintett intézkedését érvénytelenné teszi. Az egyetértés megtagadásának jogszerűsége a rendeltetésszerű joggyakorlás általános követelménye tükrében értékelendő.

4. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény

A szakszervezeti tevékenység megfelelő ellátását célozza az Mt. 274. §-ában meghatározott jogcímű és mértékű munkaidő-kedvezmény. Ennek felhasználása a szakszervezet joga (igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban kell bejelenteni).

A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Az új Mt. megvonja a szakszervezetek számára korábban taglétszám-arányosan járó képzési célú munkaidő-kedvezményt. Ugyancsak megvonásra kerül az a lehetőség [274. § (4) bek.], hogy a fel nem használt szakszervezeti munkaidő-kedvezmény pénzben kerülhessen megváltásra.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. A szakszervezet képviseleti jogának milyen két aspektusa különböztethető meg?

.....

.....

.....

.....

2. Mitől függ a munkajogi védelem alá vont szakszervezeti tisztségviselők száma?

.....

.....

.....

.....

3. Megváltható-e pénzben a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény?

.....

.....

.....

.....

4. Ismeri-e az Mt. a szakszervezeti kifogás (vétó) jogintézményét?

.....

.....

.....

.....

5. A szakszervezet alapítása, működése tekintetében melyik jogszabály irányadó?

.....

.....

.....

.....

XXII. rész – A kollektív szerződés

1. A kollektív szerződés, mint munkajogi jogforrás

Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése értelmében a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek.

Az Mt. 13. §-a értelmében a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül, azaz rendelkezési normatív jellegűek. A kollektív szerződés „jogszabály-természetű”, bár formáját és létrejöttét tekintve megállapodás (magánjogi jogalanyok kötik, a felek magánérdekét tükrözve, az ún. „kollektív autonómia” jegyében).

Az új Mt. törekvése, hogy jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, így különösen a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét. Ezt nyomatékosítja az Mt. azon, a korábbiakhoz képest eltérő uralkodó szabálya, amelynek értelmében a munkaviszonyra vonatkozó jogszabálytól (különösen az Mt. meghatározott rendelkezéseitől) nem csak a munkavállaló javára, hanem a hátrányára is megengedi a kollektív szerződéses eltérést (kétoldalú diszpozitivitás).

Hazánkban a kollektív szerződések rendszere decentralizált, gyengén koordinált, nem elterjedt a kiterjesztési gyakorlat és az EU-s átlagnál alacsonyabb a lefedettségi ráta.

Az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezései (XXII. Fejezet) javarészen kógens szabályok (Mt. 283. §).

2. A kollektív szerződés megkötése

Az Mt. 276. §-a határozza meg azt, hogy mely szervezetek (szervek) jogosultak kollektív szerződést kötni. Általánosságban a kollektív szerződés a munkáltató és a szakszervezet között jön létre.

Munkáltatói oldal: Az Mt. 276. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató, továbbá a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselői szervezet köthet kollektív szerződést. Bár az Mt. külön nem nevesíti, nem kizárt, hogy több munkáltató együttesen kössön az erre jogosított szakszervezettel (szakszervezetekkel) kollektív szerződést. Az Mt. 276. § (5) bekezdésében foglalt szabály szerint lehetséges, hogy a munkáltató – más munkáltatókkal közösen – úgy kössön több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést, hogy reá kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek is alanya lehessen. Ennek feltétele, hogy a több munkáltató által kötött kollektív szerződés erre felhatalmazást adjon. Ez árnyalja a 276. § (5) bekezdésének főszabályát, miszerint a munkáltató egy kollektív szerződést köthet.

Szakszervezeti oldal: Az Mt. 276. § (1) bekezdése értelmében a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség jogosult kollektív szerződést kötni. **A szakszervezet abban az esetben köthet kollektív szerződést, ha a munkáltató-nál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkavállalók létszámának tíz százalékát** (a számításnál a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszámot kell alapul venni). A szakszervezeti szövetség kollektív szerződéskötési képessége a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete előzőek szerinti kvalifikációján és a tagszervezetek felhatalmazásán alapul. Koalíciós kényszert generál az a szabály, miszerint ha több szakszervezet is bír kollektív szerződéskötési képességgel, a kollektív szerződést együttesen köthetik meg [Mt. 276. § 4) bek.].

Az Mt. a kollektív szerződés megkötésére irányuló eljárást (kollektív alku) részletesen nem szabályozza, egyedül az ún. tárgyalási kötelezettséget írja elő [Mt. 276. § (7) bek.]. A kollektív szerződést írásba kell foglalni (Mt. 278. §).

Az Mt. 276. § (8) bekezdése azt a helyzetet rendezi, amikor a kollektív szerződés megkötését követően szerzi meg a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a szerződéskötési képességét. Az utóbb így szerződéskötésre jogosulttá vált szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kezdeményezheti a kollektív szerződés módosítását és a módosításokkal kapcsolatos tárgyalásokon – tanácskozási joggal – jogosult részt venni. A kollektív szerződés alanyává csak akkor válik, ha új kollektív szerződés kötésére kerül sor.

3. A kollektív szerződés tartalma

a. Kötelmi rész (hatálya csak a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki): Az Mt. 277. § b) pontja szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A kapcsolatrendszer rendező e megállapodások az Mt. XIX. és XX. fejezetének rendelkezéseitől nem térhetnek el, továbbá az Mt. 271-272. §-aiban foglaltakat nem korlátozhatják.

b. Normatív rész: Az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontja szerint kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget. Lényeges újítása az Mt.-nek [277. § (2) bek.], hogy a kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet. Az általános szabály tehát a munkavállaló hátrányára történő eltérést is engedi (de az Mt. említett részeiben elhelyezett fejezetek végén található az eltérést korlátozó rendelkezések). A normatív tartalom egyéni megállapodás nélkül is beépül az egyéni munkaviszonyba (ún. átalakító erő).

Az új Mt. is több szintű kollektív szerződéses rendszert ismer. Az Mt. 277. § (4) bekezdése értelmében a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. A munkavállaló javára való eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

Említést érdemel, hogy ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs, az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató és az üzemi tanács ún. normatív hatályú üzemi megállapodást kössön (ez végeredményben pótolhatja a kollektív szerződés funkcióját). Az üzemi megállapodásban a munkabérre vonatkozó kérdéseket leszámítva (Mt. XII. fejezet) valamennyi olyan kérdés szabályozható, amely egyébként kollektív szerződésre tartozna [Mt. 268. § (1) bek.].

4. A kollektív szerződés hatálya

A kötelmi rész hatálya csak a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki [Mt. 279. § (2) bek.].

A normatív rész hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed [Mt. 279. § (3) bek.]. Ezt nevezi a jogirodalom a kiterjesztő hatálynak.

Kiterjed a kollektív szerződés ún. személyi hatálya arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte, vagy a kollektív szerződés kötő munkáltatói érdek-képviselői szervezet tagja.

Ami a kollektív szerződés időbeli hatályát illeti, az Mt. 279. § (5) bekezdése értelmében a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. A kihirdetés módját illetően az Mt. 18. § az irányadó. A munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül a munkáltatónak - egyebek mellett - arról is tájékoztatnia kell írásban a munkavállalót, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e [Mt. 46. § (1) bek. g) pont].

A kollektív szerződés időbeli hatályának jelentősége van az ún. békekötelem szempontjából is, hiszen a Sztrájk törvény (1989. évi VII. törvény) 3. § (1) bekezdés d) pontja értelmében jogellenes a sztrájk, ha azt kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében, a kollektív szerződés hatályának ideje alatt kezdeményezik, illetve tartják.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetére az Mt. 282. §-a rendelkezik a kollektív szerződéses munkafeltételek garantálásának kérdéseiről.

Az ágazati kollektív szerződés hatálya, illetve annak „állami” kiterjesztése az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvényen alapul.

A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki [Mt. 209. § (3) bek.].

5. A kollektív szerződés megszűnése

A kollektív szerződés megköthető határozatlan és határozott időre is. A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik [Mt. 280. § (3) bek.].

A kollektív szerződés megszűnik annak felmondásával: ezt bármelyik fél jogosult három hónapos felmondási idővel, írásban gyakorolni (a több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani). A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított 6 hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja. A kollektív szerződés – kifejezett eltérő megállapodás hiányában – részlegesen nem mondható fel (EBH2000. 24.).

A kollektív szerződést kötő szervezet (szerv) jogutód nélküli megszűnése a kollektív szerződés automatikus megszűnésével jár. Az erre vonatkozó részletszabályokat az Mt. 281. § (1)-(3) bekezdései tartalmazzák. Ehhez hasonlóan, az Mt. 281. § (4)-(5) bekezdései a megszűnés jogkövetkezményét fűzik ahhoz az esethez is, amelyben a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) veszti el a szerződéskötési képességét (több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén ezt akkor kell alkalmazni, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére).

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Mit jelent a kollektív szerződés ún. „kiterjesztő hatálya”?

.....

.....

.....

.....

2. Ismertesse a kollektív szerződés vonatkozásában kétoldalúan diszpozitív, relatíve diszpozitív és kógens szabályok fogalmát, illetve keressen példákat mindre az Mt.ből!

.....

.....

.....

.....

3. Mit jelent a kollektív szerződés kötelmi része?

.....

.....

.....

.....

4. Miként mondható fel a kollektív szerződés?

.....

.....

.....

.....

5. Miként alakul a hierarchia a szűkebb és tágabb hatályú KSZ-ek között?

.....

.....

.....

.....

XXIII. rész – A munkajogi igény érvényesítése

1. Általános igényérvényesítés

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó igényüket bíróság előtt érvényesíthetik. A munkáltató számára nyitva álló speciális lehetőség, hogy a munkavállalóval szembeni igényét, ha az nem haladja meg a háromhavi minimálbér összegét, akkor írásbeli fizetési felszólítással érvényesítheti. A fizetési felszólításnak lényeges tartalmi eleme az összeg, a fizetési határidő, indoklás, és jogorvoslati kioktatás.

2. Elévülési idő a munkajogban

A munkajogban az általános elévülési idő három év.

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. Az elévülésre egyekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le. [Mt. 286. § (2)-(4) bekezdés]

Az elévülési idő elteltével az alanyi jog ugyan nem szűnik meg, ellentétben a jogvesztő határidővel, ugyanakkor a továbbiakban az igény bírósági úton nem érvényesíthető. Ha a másik fél önként teljesít, akkor az az elévülésre hivatkozással nem követelhető vissza. Az elévülés attól az időponttól számítható, amikor az igény esedékessé vált. Előfordul, hogy az elévülés nyugszik vagy félbeszakad.

Akkor nyugszik az elévülés, ha a jogosult a követelését menthető okból nem tudja érvényesíteni (például háború, kómás állapot). Ilyenkor az elévülési idő meghosszabbodik.

Ha az elévülés félbeszakad, akkor az azt jelenti, hogy az elévülés újakezdődik. Ennek tipikus esetei a következők:

- * írásbeli felszólítás a igényérvényesítésre,
- * bíróság előtti érvényesítés,
- * megegyezés vagy azzal történő módosítás,
- * a kötelezett elismeri az igényt,
- * az engedményezésről értesítik a kötelezettet.

3. A munkajogi kereset előterjesztése

A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

- * az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- * a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- * a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- * a fizetési felszólítással, továbbá
- * a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal (munkáltatói értékelés)

kapcsolatos igény érvényesítése iránt. [Mt. 287. § (1) bekezdés a)-e)]

A munkavállaló 40. § szerinti felmondásával, vagy 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat 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. Tehát, ilyen esetben az első harminc napos határidő a másik féllel történő írásbeli közlésre vonatkozik, és csak ennek eredménytelenségének megállapításától jelentkezik az újabb harminc napos határidő immár a keresetindításra.

A keresetlevél az az írásos kérelem, amely a per megindítására szolgál.

A Polgári Perrendtartás 121. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a keresetlevélben fel kell tüntetni:

- a) az eljáró bíróságot;
- b) a feleknek, valamint a felek képviselőinek nevét, lakóhelyét és perbeli állását;
- c) az érvényesíteni kívánt jogot, az annak alapjául szolgáló tényeknek és azok bizonyítékainak előadásával;
- d) azokat az adatokat, amelyekből a bíróság hatásköre és illetékessége megállapítható;
- e) a bíróság döntésére irányuló határozott kérelmet (kereseti kérelem).

A keresetlevélhez csatolni kell azt az okiratot, illetve annak másolatát (kivonatát), amelynek tartalmára a felperes bizonyítékként hivatkozik, vagy amely a bíróság hatáskörének és illetékességének megállapításához, valamint, amely a hivatalból figyelembe veendő egyéb körülményeknek az igazolásához szükséges, kivéve, ha az adatokat személyi igazolvánnyal is lehet igazolni; erre a keresetlevélben utalni kell.⁷

A keresetlevél beadására harminc napos határidő áll rendelkezésre. A megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják. Ha az igényét érvényesíteni kívánó fél a keresetlevél beadására előírt határidőt elmulasztja, akkor lehetősége van arra, hogy igazolással éljen, azonban az igény hat hónapon túl már így sem érvényesíthető.

A keresetlevél benyújtásának nincs halasztó hatálya, kivéve, ha a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezményről van szó vagy fizetési felszólításról. Az említett két kivételes eset azt eredményezi, hogy a bíróság ítéletének jogerőre emelkedéséig a kifogásolt munkáltatói intézkedést nem lehet végrehajtani.

4. Az eljáró bíróság

A munkaügyi viták esetén az illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság jár el első fokon. Húsz ilyen bíróság van, ezek a fővárosban és a megyékben vannak felállítva. Másodfokon az illetékes Törvényszék jár el. Első fokon egy bíró és két ülnök, míg másodfokon háromfős bírói tanács jár el, maga az eljárás pedig nyilvános. Az ügy elbírálása szempontjából elsődlegesen az a munkaügyi bíróság illetékes, amelynek illetékességi területén a munkavállaló a munkát végezte.

A bírósági eljárásra vonatkozó szabályokat a Polgári Perrendtartásról szóló törvény szabályozza. Tehát lehetőség van az elsőfokú bíróság határozatával szembeni fellebbezésre. Erre tizenöt napos határidő áll rendelkezésre a határozat közlésétől számítva. A fellebbezést az első fokon eljáró bírósághoz, de a törvényszéknek címezve kell benyújtani.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. A felek hogyan érvényesíthetik az igényüket?

.....

.....

.....

2. Mennyi a munkajogban az általános elévülés?

.....

.....

.....

3. Mit jelent az elévülés nyugvása és mit a félbeszakadása?

.....

.....

.....

4. Mit tud a kereset benyújtásának szabályáról?

.....

.....

.....

⁷ Polgári Perrendtartás 121. § (2) bekezdés

XXIV. rész – A kollektív munkaügyi vita

1. A kollektív munkaügyi vita fogalma

A kollektív munkaügyi vita a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltató és a szakszervezet között a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült vita. A felek között felmerült munkaügyi vita lehet jogvita, illetve érdekvita.⁸ A kollektív munkaügyi vita az Mt. rendszerében érdekvitának tekinthető.

A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. [Mt. 291. § (1) bekezdés]

2. A kollektív munkaügyi vita alanyai

A kollektív munkaügyi vita alanyai a munkáltatói oldalon a munkáltató, vagy a munkáltatói érdekképviselői szervezet, míg a munkavállalói oldalon az üzemi tanács, illetőleg a szakszervezet. A kollektív munkaügyi vita természetéből adódóan, annak alanya nem lehet a munkavállaló egy személyben.

Amennyiben állandó bizottságról született elhatározás, az esetben a bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll. [Mt. 291. § (2) bekezdés]

A bizottságba a felek egyenlő számban delegálnak tagokat. A bizottság elnöke pedig egy, a mindkét fél által elfogadott független személy.

3. A kollektív munkaügyi tárgya

A kollektív munkaügyi vita tárgya a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltató és a szakszervezet között a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült vitás ügy, amely nem tekinthető a XXIII. fejezet szerinti munkajogi igénynek. A kollektív munkaügyi vita tárgya lehet például a munkavállalók munkavégzési körülményeinek megváltozása, illetve a bérek emelésével kapcsolatos eljárások. Nem lehet a kollektív munkaügyi vita tárgya az egyéni munkajogi jogviszonyból származó vita és a munkajogi igények érvényesítéséből származó jogvita. Továbbá nem irányulhat a munkaviszonyra vonatkozó szabálysértő munkáltatói intézkedés vagy mulasztás rendezésére.⁹

4. Az egyeztető bizottság (ad hoc vagy állandó)

A felmerülő munkaügyi viták feloldására a felek egyeztető bizottságot alakíthatnak. Az egyeztető bizottság alakításáról esetenként, vagy az állandó bizottságról üzemi megállapodásban vagy kollektív szerződésben rendelkezhetnek. Az egyeztető bizottság nem dönt az adott vitás kérdésben, hanem megkísérli a felek álláspontját közelíteni, kompromisszumon alapuló eredményt elérni. Ezen eljárás során felmerülő költségek a munkáltatót terhelik.

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. [Mt. 292. § (1)-(2) bekezdés]

A törvény nem ír elő eljárási szabályokat az elnökkel történő egyeztetésre és a bizottsági munkára. Az elnök köteles az egyeztetés eredményét írásba foglalni, és azt a feleknek átadni.

⁸ Dr. CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012., 704. oldal

⁹ Dr. CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012., 704. oldal

5. A döntőbíráskodás

A döntőbíráskodás olyan formális eljárás, amelynek során a felek lemondanak arról, hogy maguk oldják meg a vitájukat, és a döntési jogot teljes egészében egy pártatlan, semleges harmadik személyre ruházzák át.¹⁰

A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. Bizonyos esetekben a felmerült vitában döntőbíró dönt. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná. [Mt. 293. § (1)-(3) bekezdés]

A kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés, illetve a közvetítés játszik nagyobb szerepet. Csak indokolt esetben fordul elő a döntőbíráskodás.

Két különböző eset létezik:

- * önkéntes döntőbíráskodás
- * kötelező döntőbíráskodás.

A kötelező döntőbíráskodás alól a felek nem vonhatják ki magukat. Bármelyik eljárás is legyen, ezen időtartam alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

Önellenőrző tesztkérdések:

1. Ismertesse a kollektív munkaügyi vita fogalmát!

.....

.....

.....

2. Kik a kollektív munkaügyi vita alanyai?

.....

.....

.....

3. Határozza meg a kollektív munkaügyi vita tárgyát!

.....

.....

.....

4. Mik lehetnek az elnök feladatai egy kollektív munkaügyi vita során?

.....

.....

.....

5. Sorolja fel a döntőbíráskodás fajtáit!

.....

.....

¹⁰ Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Complex Kiadó, Budapest 2012, 678. oldal.