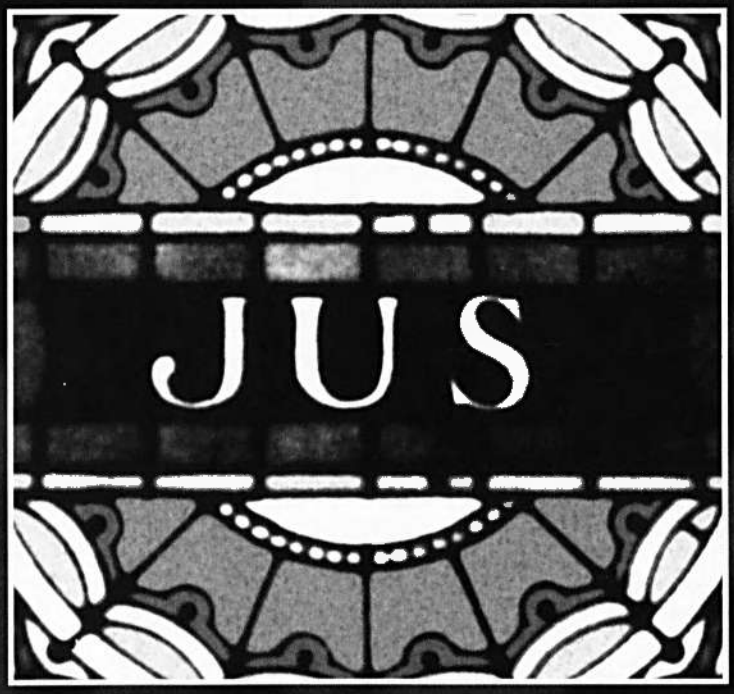
JOGI SZAKVIZSGA SEGÉDKÖNYVEK

Ember – Hajdú – Kun – Lajkó – Rúzs Molnár – Waldmann

Munkajog és társadalom-biztosítási jog

C/1. Témakör: Munkajog és társadalombiztosítási jog

Szerkesztette Lajkó Dóra



DIALÓG CAMPUS

DIALÓG

Ember Alex Frigyes – Hajdú József
Kun Attila – Lajkó Dóra
Rúzs Molnár Krisztina – Waldmann Gábor

MUNKAJOG ÉS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI JOG

C/1. TÉMAKÖR:

MUNKAJOG ÉS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI JOG

DIALÓG CAMPUS SZAKKÖNYVEK
JOGI SZAKVIZSGA SEGÉDKÖNYVEK

www.dialogcampus.hu

Ember Alex Frigyes – Hajdú József
Kun Attila – Lajkó Dóra
Rúzs Molnár Krisztina – Waldmann Gábor

MUNKAJOG ÉS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI JOG

C/1. TÉMAKÖR: MUNKAJOG ÉS TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI JOG

Szerkesztette
Lajkó Dóra

Nemzeti Közszolgálati Egyetem
Közigazgatás-tudományi Kar
Tc 83386
Leltsz.: 4.2.1. MOK

DIALÓG CAMPUS KIADÓ ❖ Budapest–Pécs

Lezárva:
2013. szeptember 1.

Szerzők
Ember Alex Frigyes 5., 11–19., 64., 70. tételek
Hajdú József 26–27., 38–40., 57–63. tételek
Kun Attila 1., 6–7., 28–29., 36–37., 41. tételek
Lajkó Dóra 25., 32., 53–56., 65–69., 71. tételek
Rúzs Molnár Krisztina 42–52. tételek
Waldmann Gábor 2–4., 8–10., 20–24., 30–31., 33–35. tételek

© Dialóg Campus Kiadó, 2013
© Ember Alex Frigyes–Hajdú József–Kun Attila
Lajkó Dóra–Rúzs Molnár Krisztina–Waldmann Gábor, 2013

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

Tartalomjegyzék

Előszó 9

1. tétel Az Mt. bevezető rendelkezései és jelentőségük 11

2. tétel A munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok, a jognyilatkozatok megtételének módja, a határidő és az időtartam számítása 18

3. tétel Az érvénytelenség 25

4. tétel A munkaviszony alanyai. A cselekvőképtelen munkavállaló 29

5. tétel Munkáltató személyében bekövetkező változás 32

6. tétel A munkaviszony létesítése, a munkaszerződés tartalma, a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége 37

7. tétel A munkaviszony kezdete, a próbaidő jogi természete, rendeltetése, időtartama 41

8. tétel A munkaszerződés teljesítése, alapvető kötelezettségek, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás 43

9. tétel Az utasítás teljesítésének megtagadása, mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól 49

10. tétel Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért 55

11. tétel A munkaszerződés módosítása 58

12. tétel A munkaviszony megszűnése és megszüntetése 63

13. tétel A felmondás, a munkavállalói, illetve a munkáltatói felmondás szabályai közötti különbség, a határozatlan és határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszűntetése 68

14. tétel A felmondási tilalmak és a felmondási korlátozások, a felmondási idő mértéke, a felmentési idő 71

15. tétel A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó főbb szabályok 74

16. tétel A végkielégítés 78

17. tétel Azonnali hatályú felmondás feltételei, fajtái 81

18. tétel Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) estén 84

19. tétel A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei 87

20. tétel A munka – és pihenőidő fogalmai, a napi munkaidőre, a munkaidőkeretre és a munkaidő-beosztásra vonatkozó alapvető szabályok 90

21. tétel A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása. A munkaközi szünet 96

22. tétel A napi és a heti pihenőidőre, illetve a heti pihenőnapra vonatkozó szabályok, a munka- és pihenőidő nyilvántartása 99

23. tétel A rendkívüli munkaidő fogalma, elrendelése és elrendelésének korlátai, az ügyeletre és készenlétre vonatkozó szabályok 102

24. tétel A szabadság mértéke, kiadása 106

25. tétel A betegszabadság, a szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság 111

26. tétel A munka díjazása, díjazás munkavégzés hiányában, a távolléti díj számítása 115

27. tétel A munkabér védelme, a munkabérből való levonás szabályai, a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése 123

28. tétel A munkáltató kártérítési felelőssége 128

29. tétel A munkavállaló kártérítési felelőssége, a megőrzési felelősség, felelősség a leltárhiányért, munkavállalói biztosíték 136

30. tétel A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó különös szabályok, munkavégzés behívás alapján 144

31. tétel A munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony, a távmunkavégzés 148

32. tétel A bedolgozói jogviszony és az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló jogviszony 152

33. tétel A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó szabályok 157

34. tétel A vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezések 161

35. tétel A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó legfontosabb rendelkezések 165

36. tétel A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés 170

37. tétel A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános rendelkezések 174

38. tétel Üzemi tanácsra vonatkozó főbb szabályok, az üzemi tanács feladata és jogköre 178

39. tétel Az üzemi megállapodás 184

40. tétel A szakszervezet fogalma, a szakszervezetekre vonatkozó alapvető rendelkezések, a szakszervezetekkel kapcsolatos tilalmak, a szakszervezet jogai, a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalókra vonatkozó rendelkezések, a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény 187

41. tétel A kollektív szerződés megkötése és tartalma, hatálya, megszűnése 193

42. tétel A munkajogi igény érvényesítésének szabályai 198

43. tétel Kollektív munkaügyi vita 202

44. tétel A kormányzati szolgálati jogviszony alanyai, jellege, létesítésének főbb szabályai 206

45. tétel A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó főbb rendelkezések 210

46. tétel A kormányzati szolgálati jogviszony tartalma, jogok és kötelezettségek 214

47. tétel A kormánytisztviselői hivatás etikai alapelvei, a Magyar Kormánytisztviselői Kar jogköre, az együttalkalmazási tilalom és összeférhetetlenség fontosabb szabályai 218

48. tétel Fegyelmi és kártérítési felelősségre vonatkozó főbb szabályok a kormányzati szolgálati jogviszonyban 222

49. tétel A kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvita, a Kormánytisztviselői Döntőbizottság szerepe 225

50. tétel A közszolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó fontosabb eltérő rendelkezések 228

51. tétel A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok, a közalkalmazotti jogviszony alanyai, létesítése, megszüntetése 230

52. tétel A kártérítési felelősségre vonatkozó főbb rendelkezések a közalkalmazotti jogviszonyban 234

53. tétel A törvény célja, alapelvek, fontosabb fogalmak és értelmező rendelkezések 236

54. tétel A társadalombiztosítás ellátásai és az ellátásra jogosultak 241

55. tétel A járulékfizetésre vonatkozó általános szabályok, megállapodás társadalombiztosítási ellátásra 244

56. tétel Késedelem, mulasztás következményei 251

57. tétel A szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek társadalombiztosítási jelentősége 254

58. tétel A törvény alapelvei, alapfogalmai, hatálya, a nyugdíjszolgáltatások köre 260

59. tétel Az öregségi nyugdíjjogosultságra és az öregségi nyugdíj összegére vonatkozó fontosabb rendelkezések 264

60. tétel A szolgálati idő és igazolása 269

61. tétel A hozzátartozói nyugellátások köre, főbb szabályai 274

62. tétel A nyugellátások iránti igény érvényesítésének főbb szabályai 282

63. tétel Felelősségi szabályok, visszafizetés és megtérítési kötelezettség, jogorvoslat 285

64. tétel A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai, a rehabilitációs és a rokkantsági ellátás 290

65. tétel A törvény hatálya, alapelvei, fontosabb fogalmai, az egészségbiztosítási ellátásra jogosultak köre 293

66. tétel Az egészségbiztosítás egészségügyi szolgáltatásainak köre 296

67. tétel Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásaira vonatkozó általános rendelkezések 301

68. tétel Terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj főbb szabályai 303

69. tétel Táppénzre vonatkozó főbb rendelkezések 307

70. tétel Baleseti ellátás fontosabb szabályai, üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés fogalmai 313

71. tétel A pénzbeli ellátásokkal kapcsolatos igény érvényesítése, felelősségi szabályok, visszafizetési és megtérítési kötelezettség, jogorvoslat 317

Előszó

Kedves Vizsgázó!

Örömünkre szolgál, hogy segíthetjük tájékozódását és felkészülését a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium által – az 5/1991. (IV. 4.) IM rendelet szabályai alapján – kiadott, a munkajogi és a társadalombiztosítási jogi szakvizsga tételei által megkövetelt tudásanyag tekintetében. E jegyzettel a munkajogi és a társadalombiztosítási jogi modulra való egységes szemléletű és hatékony felkészüléséhez kívánunk hozzájárulni.

Célunk, hogy a munkajog és a társadalombiztosítási jog összetett és szerteágazó rendszerében megkönnyítsük a tudásanyag minél alaposabb elsajátítását.

Bízunk abban, hogy a tételek kidolgozása – mind formailag, mind tartalmilag – képessé teszik Önt arra, hogy e modul témakörében a tudásanyagot a lehető leggyorsabban tudja áttekinteni és megtanulni, ezáltal pedig magabiztosan teljesíthesse az Önre váró vizsga-feladatokat. Igyekeztünk a tételek kidolgozása során nagy hangsúlyt fektetni formailag arra, hogy a tételek önálló feldolgozása – amennyire ez lehetséges a papír-alapú könyvek esetében – „interaktív" legyen, és ez segítse az egyes tételekre való ráhangolódását, a gyakorlati példákon keresztül történő megértését, a tudás ellenőrzését, továbbá a tudásanyag későbbi visszaidézhetőségét. Bátran éljen az egyes tételeknél található kulcsszavak, gyakorlati példák, ellenőrző kérdések által kínált lehetőségekkel. Használja fel azokat (egészítse ki, gondolja át, válaszolja meg, találjon ki újakat) az Ön igényei szerint, a legmegfelelőbb módon annak érdekében, hogy a tudás megszerzése könnyű és élvezetes munka lehessen.

Ennek szellemében kezdődjék a tanulás, hozzon ki képességeiből a lehető legtöbbet!
Jó munkát és sikeres felkészülést kívánunk!

Szeged, 2013. szeptember 1.

Lajkó Dóra
szerkesztő

1. tétel
Az Mt. bevezető rendelkezései és jelentőségük

Kulcsfogalmak ► hatály ►értelmezési alapelv ► általános magatartási követelmények ► a személyhez fűződő jogok védelme ► az egyenlő bánásmód követelménye ► a munkaviszonyra vonatkozó szabály

Tétel kifejtése

1. A törvény célja

Az Mt. a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire. A tisztességes foglalkoztatás célja egybecseng az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) „tisztességes munka mindenki számára" (decent work agenda) című programjával, illetve az Alaptörvény szellemével (mely szerint a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka). A vállalkozás és a munkavállalás szabadsága alapjog, amelyet az Alaptörvény rögzít. Emellett a preambulum exponálja a munkajog alapvető konfliktusát: a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeinek összehangolását, elismerve emellett, hogy a munkavállalónak is lehetnek/vannak gazdasági, míg a munkáltatónak szociális érdekei.

2. Az Mt. hatálya

Az Mt. szabályozási tárgya elsődlegesen a munkajogviszony (tárgyi hatály). Bár az Mt. – a korábbi Mt. 75/A. §-tól eltérően – már nem tartalmaz tételes szabályt a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséről, a munkajogviszony tartalmára vonatkozó jellegadó szabályok (Mt. 42. §, 51-55. §§) alapján egyértelmű, hogy a bírói gyakorlatban kialakult minősítési, elhatárolási elvek alapvetően változatlanok (pl. a színlelt szerződések megítélésénél). Az Mt.-t munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra általában nem lehet alkalmazni (kivéve pl. az Mt. 4. § alapján, a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására). Említést érdemel, hogy az ún. „munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek" sajátos jogállásának rendezése – az új Mt. eredeti koncepciójához képest – végül kikerült a kódexből.

Az Mt. személyi hatálya a munkáltatóra és munkavállalóra terjed ki, illetve – mivel az Mt. a kollektív munkajogot is szabályozza – a munkáltatói érdekképviseletek, valamint a választott munkavállalói részvételi szervek (üzemi tanács), továbbá a szakszervezetek is a hatálya alá esnek. Az Mt. 2. § (2) bekezdése olyan szituációkra utal, amikor az Mt. nem csak munkaviszonyban álló felek jogviszonyára terjed ki, hanem egyéb – többalanyú – kapcsolatokra is tartalmaz rendelkezéseket (pl. munkaerő-kölcsönzés vagy az iskolaszövetkezeti tag munkaviszonyban való foglalkoztatási esetében).

Az Mt. időbeli hatálya kapcsán kiemelendő, hogy az Mt. hatályba lépéséről külön törvény (2012. évi LXXXVI. tv., Mth.) rendelkezik. Az Mt. túlnyomó része 2012. július 1. napjától hatályos, de egyes rendelkezések például csak 2013. január 1. napján léptek hatályba. Az Mth. általános szabálya az, hogy az Mt.-t a korábban keletkezett, azaz hatályba lépésekor fennálló jogviszonyokban alkalmazni kell (tehát nem csupán a hatályba lépést követően keletkezettekben). Az Mth. ugyanakkor számos kivételt tartalmaz az általános szabály alól. Említést érdemel, hogy már a 2013. évi CIII. törvény (az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról) is számos ponton módosítja az Mt.-t.

Az Mt. területi hatálya tekintetében a főszabály az, hogy az Mt.-t akkor kell alkalmazni, ha a munkavállalói teljesítés rendszerinti helye Magyarország területén található (lex loci laboris elv). Ugyanakkor az Mt.-t a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni, mely szabályok számos esetben kivételt eredményezhetnek (előfordulhat, hogy külföldi munkajogot kell alkalmazni hazánk területén, illetve a magyar munkajogot külföldi teljesítési helyen). Ez már a nemzetközi kollíziós munkajog általános szabályából is következik: a külföldi elemmel rendelkező munkaviszonyokban a feleket – bizonyos kivételekkel és korlátokkal – megilleti a jogválasztási szabadság. Az Mt. egyes kollektív munkajogi szabályai (XIX. és XX. fejezet) az Mt. 3. § (3) bekezdése értelmében közjogi jellegűek, azaz még jogválasztással sem mellőzhetőek. A nemzetközi kollíziós munkajog fő EU-s jogforrása az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (Róma I. rendelet), amely a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogot szabályozza. Mivel a rendszerinti munkavégzés helyén nem változtat az ideiglenesen másik országban való foglalkoztatás, sajátos szabályok vonatkoznak a kiküldetésre (posting). Erről a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldéséről szóló 96/71/EK irányelv, illetve az annak alapján megalkotott nemzeti jogi rendelkezések tartalmaznak részletes szabályokat (ld. Mt. 295-297. §).

3. Értelmezési alapelvek

Újdonság, hogy az Mt. általános értelmezési alapelveket tartalmaz. Ezek természetesen nem érintik, nem írják felül a jogalkalmazás bevett, általános elveit, csupán egyes specialitásokat nyomatékosítanak. Ennek értelmében a következőket rögzíti az Mt.:

- A törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Kiemelendő, hogy ide értendő az Európai Bíróság esetjoga is.
- A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni. E szabály jelentőségét az adja, hogy az Mt. egyébként a korábbiakhoz képest szélesebb körben teszi lehetővé a jogról való lemondást [pl. Mt. 9. § (3) bek.].

4. Általános magatartási követelmények

- *Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye.* Az Mt. itt [továbbá az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában] a polgári jog általános magatartási zsinórmértékét rögzíti. Az „adott helyzetben" fordulat arra utal, hogy bizonyos helyzetek a felektől az átlagostól eltérő (pl. magasabb) gondosságot indokolnak.

- *A jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelő eljárás és együttműködés kötelezettsége* a tartós és bizalmi jellegű jogviszonyokban – mint a munkaviszony – különös jelentőséggel bír, és jellemzően aktív magatartást is indukál. Megszegése önmagában is munkaviszonyból származó lényeges kötelességszegésnek minősülhet, további munkajogi jogkövetkezményeket indokolva.
- *Az ún. méltányos mérlegelés követelménye* új és kiemelt jelentőségű alapelv: a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. E követelmény a munkáltató valamennyi egyoldalú aktusa tekintetében irányadó és arra szorítja a munkáltatót, hogy vegye figyelembe a munkavállaló személyi (családi, egészségügyi stb.) körülményeit. Nem jelenti azt, hogy a munkáltatói joggyakorlás nem okozhat ésszerű sérelmet, de a sérelem nem lehet aránytalan és korlátlan. A méltányos mérlegelés követelményét sértő munkáltatói aktus jogellenes, ami kifejezetten bővíti a munkavállalók jogérvényesítési lehetőségeit. A követelmény kiemelt – de nem kizárólagos – érvényesülési területei a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (Mt. 53. §) vagy a rendkívüli munkaidő elrendelése [Mt. 108. § (1) bekezdés].
- *Az együttműködésből fakadó kölcsönös, széles körű tájékoztatási kötelezettséget* az Mt. 6. § (4) bekezdése külön is szabályozza. Ezt az általános, alapelvi jellegű tájékoztatási kötelezettséget az egyes rendelkezések konkretizálhatják (pl. Mt. 46. §, 61. § stb.).
- *A rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma* jegyében különösen akkor beszélhetünk rendeltetésellenességről, ha a jog gyakorlása mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Rendeltetésellenes joggyakorlás esetén formális jogsértés nem áll fenn, mégis jogellenes helyzet keletkezik. Például rendeltetésellenes az egyébként fennálló munkáltatói felmondási jog gyakorlása, ha azt személyes bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták (MK. 95.).
- *A munkáltató jogos gazdasági érdekei védelme* jegyében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Kiemelendő, hogy a munkaviszony fennállása alatt e kötelezettség ex lege irányadó, nem szükséges külön megállapodás hozzá, és már a veszélyeztetés is tilos, konkrét munkáltatói sérelem nem szükséges a jogellenesség megállapításához (pl. akár a konkurens cégnél történő munkavégzés is megvalósíthatja e tilalom megszegését). A munkaviszony megszűnése után csak a felek megállapodása alapján – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – terhelheti versenytilalom a munkavállalót. A megfelelő ellenérték fejében köthető versenytilalmi megállapodás alapján a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné (Mt. 228. §)
- *A munkaidőn kívüli munkavállalói magatartások korlátozása* új elem a 8. § (2) bekezdésében. A szabály tekintettel van a tárgyban kialakult bírói gyakorlatra, illetve a korlátozások lehetőségét ésszerűen „korlátozza" az adott munkaviszony, munkakör, szervezeti pozíció sajátosságaira tekintettel. A védendő jogtárgy a munkáltató jó hírneve, jogos gazdasági érdeke vagy a munkaviszony célja lehet. A korlátozás a

munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos lehet csupán, és arról a munkavállalót előzetesen, írásban tájékoztatni kell.

- *A munkavállaló véleménynyilvánítási joga* nem abszolút jellegű a munkaviszonyban, azt az Mt. szerint a munkavállaló a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.
- *A titokvédelem* széles körben, külön megállapodás hiányában is feltétlen érvényesülést kívánó munkajogi alapelv. A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

5. A személyhez fűződő jogok védelme a munkaviszonyban

A leglényegesebb személyiségi jogokat az Alaptörvény és a Ptk. határozza meg. Magától értetődő, hogy az Mt. hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani. Ugyanakkor az Mt. 9. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló személyhez fűződő joga két, együttesen fennálló feltétel alapján korlátozható: ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. További feltétel a részletes, előzetes tájékoztatás. A korlátozás egy másik aspektusa, hogy, hogy az Mt. 9. § (3) bekezdése csak a személyhez fűződő jogokról való általános jellegű lemondást tiltja, azaz a munkavállaló egyes személyiségi jogairól lemondhat. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

A munkajogban felmerülő adatvédelmi kérdésekben irányadóak az Infotv. rendelkezései, de az Mt. is tartalmaz néhány speciális szabályt.

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

Az Mt. 10. § (2)-(3) bekezdései rendelkeznek a munkavállaló személyes adatainak kezeléséről. Az Mt. a „személyes adat" fogalmát nem határozza meg, így erre nézve is az Infotv. az irányadó. Ezen adatok kezeléséről a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni. Továbbá a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tényt, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. Kivétel képez, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja (pl. bérszámfejtéssel kapcsolatos feladatok ilyen módon való továbbítása). Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell (tehát kifejezett egyetértésre nincs szükség). Szintén kivétel

jellegű szabály, hogy a munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra – hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon – átadhatók.

A személyhez fűződő jogok védelméből következik az a szabály [Mt. 10. § (1) bek.], hogy a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével, a munkavállaló magánélete pedig nem ellenőrizhető. Az ittasság ellenőrzésével kapcsolatban kialakult és az MK 122. számú állásfoglalásban rögzített bírói gyakorlat például továbbra is irányadó.

A munkáltatói ellenőrzés sajátos esete, amikor az különböző technikai eszközök igénybevétele útján történik. Az egyre változatosabb és kifinomultabb információ-technológia eszközök tovább fokozzák a munkavállaló magánszférájába való „bepillantás" lehetőségét. Erre tekintettel rögzíti az Mt. 11. § (2) bekezdése, hogy a munkáltató előzetesen köteles tájékoztatni a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak. Az, hogy nincs szükség kifejezett munkavállalói hozzájárulásra, nem jelenti azt, hogy egyrészt a munkáltató korlátlanul alkalmazhatná ezeket az eszközöket, másrészt, hogy a munkavállaló ne léphetne fel magánszférája védelmében. Az Adatvédelmi Biztos, illetve a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság széles körű gyakorlatot alakított ki a különböző, megfigyelésre alkalmas technikai eszközök munkahelyi alkalmazására vonatkozóan. Többek között olyan alaptételek kerültek megfogalmazásra, miszerint kamera használata nem megengedett kizárólag és kifejezetten csak a munkavégzés ellenőrzésére, vagy az internet használatának figyelése csak akkor megengedett, ha a munkáltató a személyes célú használatot előre megtiltotta stb.

6. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az Mt. 12. § az „anti-diszkrimináció" alapelvének feltétlen és széles körű munkajogi érvényesülését írja elő, de kifejezetten csak a munka díjazásával összefüggő követelményt szabályozza. Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos részletes rendelkezéseket az Ebktv. tartalmazza. Az Ebktv. értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. Az Ebktv. 8. §-a határozza meg az un. védett tulajdonságokat (tizenkilenc nevesített plusz az „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző"). Az Ebktv. tartalmazza a kimentési okokat, illetve az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapított igény érvényesítésének főbb szabályait (pl. munkaügyi per, az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz való fordulás).

Az Mt. 12. § (3) bekezdése új elemként a kimentési okok között említi a munkaerő-piaci viszonyokat is (e szabály alapot adhat az egyébként azonos feltételek között foglalkoztatott munkavállalók regionális jellegű bérkülönbségeire).

Fontos, hogy az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos eljárások során a feleket terhelő bizonyítási teher sajátosan alakul (megosztott, avagy kimentési bizonyítás): az igényt érvényesítőnek csak azt kell valószínűsítenie, hogy rendelkezik olyan védett tulajdonsággal, amelynek következtében őt hátrány érte. Ezt követően viszont a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy eljárása jogszerű volt. Lényeges kiemelni, hogy az Mt. 285. § (4) bekezdése

értelmében a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos igény a munkáltató diszkrecionális jogkörében hozott intézkedésével szemben is érvényesíthető.

Kapcsolódó szabály, hogy az Mt. 83. § szerint – többek között – akkor van mód a jogellenesen megszüntetett munkaviszony helyreállítására, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. Ez is alátámasztja a diszkriminatív jogsértések súlyát.

7. A munkaviszonyra vonatkozó szabály – a munkajog jogforrási rendszere

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok körét, azaz a munkajog jogforrási rendszerét az Mt. 13. §-a határozza meg. Az Mt. alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

A jogforrási hierarchia csúcsán elhelyezkedő jogszabályoktól, és az Mt. Második és Harmadik Részétől a kollektív szerződés – általános szabály szerint – eltérhet (abszolút, vagy kétoldalú diszpozitivitás). Kivételesen a jogszabály kógens vagy relatív diszpozitív (csak egy adott irányban, általában a munkavállaló javára eltérést engedő). A kétoldalú diszpozitivitás kizárólag az Mt. Második és Harmadik részére jellemző, az Első, a Negyedik, valamint az Ötödik rész szabályai alapvetően továbbra is kógens természetűek. A kétoldalú diszpozitivitás általános szabálya alól további kivételeket jelentenek az Mt. Második és Harmadik Részének kógens, illetve egyoldalúan diszpozitív rendelkezései. Ezeket a kivételeket elsődlegesen az Mt. egyes fejezeteinek utolsó – „Eltérő megállapodások" – alcíme alatt találhatjuk. Az Mt. e helyeken tételesen felsorolja azokat a jogszabályhelyeket, melyektől kollektív szerződés nem térhet el, vagy csak a munkavállaló javára térhet el. Ezen túlmenően az Mt. időnként egyes jogintézményeknél is kifejezetten utal az eltérés lehetőségére, de maga az Mt. 277. § (3) bekezdése is korlátozza az eltérés lehetőségét, amikor előírja, hogy a kollektív szerződés a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől (a kollektív munkajogra vonatkozó általános rendelkezésektől és az üzemi tanácsra irányadó szabályoktól) nem térhet el, az Mt. 271-272. §-ában foglaltakat (az alapvető szakszervezeti jogokat) pedig nem korlátozhatja.

A munkavállaló javára való eltérést az Mt. 277. § (5) bekezdése szerint az egymással összefüggő szabályok összevetésével kell elbírálni. A kollektív szerződések egyes szintjeinek viszonyára az Mt. 277. § (4) bekezdését kell alkalmazni, amely szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. Az üzemi megállapodás tekintetében az említett elvek alkalmazandók [Mt. 268. § (4) bek. a) pont].

A munkaszerződés viszonylatában a munkaviszonyra vonatkozó szabályok általában relatív diszpozitív természetűek, azaz csak a munkavállaló javára való eltérés lehetséges. A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – tehát az Mt. Második Részében foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Az eltérés érvényességének megítélése itt is az egymással összefüggő szabályok összevetésével történik. Ez az ún. csoportos összevetés elve (Mt. 43. §). Jogszabály kivételesen kógens vagy diszpozitív rendelkezéseket is tartalmazhat, illetve ilyen természetű kollektív szerződéses (üzemi megállapodásos) rendelkezésre adhat felhatalmazást.

A polgári jogi szabályok munkajogi alkalmazása vonatkozásában a korábbi bírói gyakorlat alakította ki azt az elvet, hogy amely szerint a munkajogban a polgári jog szabályai alkalmazandók, feltéve, hogy a munkajogi jogszabály eltérően nem rendelkezik, illetve a polgári jogi jogszabály alkalmazása nem ellenkezik az alapvető munkajogi jogelvekkel. Az új Mt. szerint is mögöttes jogot jelentenek a polgári jogi szabályok, de egyes klasszikus magánjogi jogintézményekre az Mt. sajátos szabályokat alkot (pl. jognyilatkozatok, érvénytelenség), másrészt az Mt. kifejezetten rögzíti, hogy egyes jogintézmények vonatkozásában mely polgári jogi szabályok mögöttes alkalmazását és miként rendeli.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 1-13. §
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.)
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.)
- A Magyar Köztársaság Polgári Törvénykönyvéről szóló 1954. évi IV. törvény (Ptk.)
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.)
- Az Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról (Róma I.)

Gyakorlati példa

Ha a munkavállaló elodázhatatlan családi elfoglaltságára hivatkozással utasítja vissza az amúgy szabályszerűen elrendelt kiküldetést, majd emiatt a munkáltató vele szemben valamiféle hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz, a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet a méltányos mérlegelés fentebb tárgyalt alapelvére hivatkozva. Az eljáró bíróságnak mérlegelnie kell, hogy a sérelem okozása aránytalannak minősült-e.

Ellenőrző kérdések

- Az alábbiak közül mely, vagy melyek *„munkaviszonyra vonatkozó szabályok"*?: munkaszerződés, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, munkáltatói szabályzat, versenytilalmi megállapodás.
- Gyűjtsön olyan szabályokat az Mt.-ből, amikor kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el!
- A munkáltatói ellenőrzés személyi motozásként való megvalósításának milyen jogi keretei vezethetők le az Mt.-ből?

2. tétel
A munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok, a jognyilatkozatok megtételének módja, a határidő és az időtartam számítása

Kulcsfogalmak ► megállapodás ► egyoldalú jognyilatkozat ► kötelezettségvállalás ► munkáltatói szabályzat ► tájékoztatás ► feltétel ► képviselet ► alaki kötöttség ► jognyilatkozat közlése ► határidő ► időtartam

Tétel kifejtése

A munkajogi jognyilatkozatok a régi Mt-hez képest jóval hangsúlyosabb szerepet kapnak és sokkal részletesebben is vannak szabályozva, mint korábban, továbbá az új Mt. a törvényben nem rendezett kérdések vonatkozásában a Ptk. vonatkozó szabályainak alkalmazását írja elő azzal a megszorítással, hogy a megállapodás bírósági úton nem módosítható.

1. Megállapodás

Az új Mt. előírja ugyan a Ptk. szabályainak alkalmazását, de tudatosan nem a „szerződés" kifejezést használja a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatára, ugyanis az a felek vagyoni viszonyaira vonatkozik. A megállapodás elnevezéssel a törvény azt fejezi ki, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos jogügyletek ettől eltérő tartalmúak.

Az új Mt. szerint a megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Ennek során a feleknek – a Ptk. szabályai alapján – a lényeges, illetve a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben, feltételekben kell megállapodniuk. A jogszabályi előírások keretei között a felek tehát szabadon állapíthatják meg a megállapodás tartalmát.

A megállapodás létrejöhet szóban, írásban, vagy akár ráutaló magatartással is. Ezt az új Mt. külön nem szabályozza, azonban a 31. §-ból ez következik.

Ráutaló magatartással a megállapodás létrejötte, módosulása, illetve megszűnése abban az esetben állapítható meg, ha a felek magatartása – erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is – egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot.[1]

[1] Az új Mt. 14 §-ához füzött miniszteri indoklás

2. Egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat

A munkaviszony fennállása alatt a felek számtalan egyoldalú nyilatkozatot tesznek, amelyek lehetnek egyrészt joghatást kiváltó jognyilatkozatok, másrészt joghatással nem járó jognyilatkozatok.

2.1. A jogi hatást kiváltó egyoldalú jognyilatkozat lehet kötelem-keletkeztető jognyilatkozat, ajánlat, vagy elállás.

2.1.1. A kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozatok a másik fél elfogadásától függetlenül váltják ki a joghatást (pl. kötelezettségvállalás, felmondás,).

2.1.2. Az ajánlat olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely joghatás kiváltására (megállapodás létrehozására, módosítására, illetve megszüntetésére) irányul, de az önmagában nem alkalmas a joghatás kiváltására. Az ajánlathoz való kötöttségre a Ptk. szabályait kell alkalmazni.

2.1.3. Az elállás olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a megállapodást megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal szünteti meg. Elállási jog munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése, illetve a felek ilyen tartalmú megállapodása alapján köthető ki. Elállás esetén a felek kötelesek egymással elszámolni. Fontos kiemelni, hogy az Mt. a munkaviszony megszüntetésének jogcímeit eltérést nem engedő módon határozza meg, ezért a munkaszerződéstől való elállás kikötése jogellenes, azaz semmis.

A címzettel való közlést követően a jognyilatkozatot tevő fél kötve van egyoldalú jognyilatkozatához, ami egyben azt is jelenti, hogy annak módosítására, illetve visszavonására csak a címzett hozzájárulásával van lehetőség. A „clausula rebus sic stantibus" elve alapján, ha a jognyilatkozat megtételét (megállapodás megkötését) követően a körülményekben olyan lényeges változás következik be, amely a vállalt kötelezettség (megállapodás) teljesítését lehetetlenné tenné, illetőleg az aránytalan sérelemmel járna, az érintett fél mentesülhet a kötelem alól. Ezt a szabályt kiterjesztően nem lehet értelmezni.

Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ami egyben azt is jelenti, hogy az egyoldalú jognyilatkozat is megtehető ráutaló magatartással.

2.2. Közvetlen joghatást nem váltanak ki a megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozatok, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatok (pl. munkarend megállapítása, munkaidő-beosztás), de fontos garanciális szabály, hogy ezek vonatkozásában is alkalmazni kell a képviseletre, alaki kötöttségre, jognyilatkozat közlésére, a határidő és időtartam számítására vonatkozó rendelkezéseket.

3. Kötelezettségvállalás

A kötelezettségvállalás egy kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozatnak minősül, amely alapján a munkáltató, vagy a munkavállaló egyoldalúan munkajogi jogkövetkezménynyel járó kötelezettséget vállal. A munkáltató szabadon vállalhat egyoldalú kötelezettséget (pl. prémium fizetése a prémiumfeladatok teljesítése esetén). A gyakorlatban tipikus, hogy a munkáltató az ilyen jellegű kötelezettségeit munkáltatói szabályzatban vállalja.

A munkavállaló – ellentétben a munkáltatóval – érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállaló nyilatkozatot.

A kötelezettségvállalás egyszeri, többszöri, vagy folyamatos kötelezettség teljesítésére is vonatkozhat, és amelynek teljesítése – a jogosult elfogadására tekintet nélkül – követelhető.

A kötelezettségvállalása az érintett féllel való közlést követően egyoldalúan nem módosítható, illetve egyoldalúan nem vonható vissza kivéve, ha a jognyilatkozatot tevő a körülményeiben a közlést követően beállt lényeges változásra tekintettel a vállalt kötelezettség teljesíteni nem tudja. Ezt a rendelkezést kiterjesztően nem lehet értelmezni. A kötelezettséget vállaló csak a jövőre nézve módosíthatja, illetve mondhatja fel jognyilatkozatát, amelyből az következik, hogy az általa már nyújtott szolgáltatást nem követelheti vissza. Ugyanezen okból nem enyészik el a fél azon igénye sem, amely a módosítás, illetve a felmondás időpontja előtt, kifejezetten a kötelezettségvállalásra tekintettel keletkezett. Így például a prémiumfeladatot meghatározó egyoldalú jognyilatkozat felmondása esetén a munkavállalónak módja van azt igazolni, hogy olyan többlettevékenységet végzett, amelyet kötelezettségvállalás hiányában nem látott volna el, s erre nem is lett volna köteles.

Természetesen nincs akadálya annak, hogy a fél a kötelezettségvállalását eleve valamely feltételhez kösse, illetve meghatározott időtartamra korlátozza (például cafetéria fizetésének egy naptári évre való kikötése).

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

4. Munkáltatói szabályzat

A gyakorlatban sokszor előfordul, hogy a munkáltatók olyan szabályzatot alkotnak, amely a munkáltató valamennyi munkavállalójára, illetve azok meghatározott csoportjára általánosságban irányadó. Az is előfordul, hogy a munkáltató – külön szabályzat nélkül – alakít ki olyan gyakorlatot, amely minden munkavállalót érint.

Az új Mt. ezeket egységesen munkáltatói szabályzatnak tekinti. Amennyiben a munkáltatói szabályzat tartalma egyoldalú jognyilatkozatnak, illetve kötelezettségvállalásnak minősül, úgy az azokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni ezen munkáltatói szabályzatokra. Amennyiben tartalmát tekintve a munka irányításával kapcsolatos jognyilatkozatot, illetve nyilatkozatot tartalmaz a munkáltatói szabályzat, akkor a 2.2. pontnál kifejtetteket kell alkalmazni.

A munkáltatói szabályzatot abban az esetben is közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon teszik közzé.

5. Tájékoztatás

Általánosságban a tájékoztatási kötelezettség az együttműködési kötelezettség elve alapján vonatkozik a felekre, de ezen túlmenően munkaviszonyra vonatkozó szabály további tájékoztatási kötelezettséget írhat elő. Ebben az esetben a tájékoztatásra a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A tájékoztatás általában nem vált ki közvetlen joghatást, ezért a tájékoztatás egyoldalú módosítása általában megengedett. A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

A nem meghatározott személynek szóló, hanem általános tájékoztatást akkor is közöltnek tekinthető, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Ebben az esetben a munkáltató köteles az érintett munkavállalók számára ismertté tenni a közlés ilyen módját.

6. Feltétel

Az új Mt. a Ptk. szabályaival egyezően teszi lehetővé a felfüggesztő, illetve bontó feltétel kikötését. Lényeges eltérés azonban a polgári jogi szabályoktól, miszerint nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.

7. Képviselet

7.1. Az új Mt. a munkáltató képviselőjeként határozza meg a munkáltatói jogkör gyakorlóját. Ebből az is következik, hogy a munkáltató – a jogszabályokban meghatározott keretek között – maga határozhatja meg a munkáltatói joggyakorlás rendjét.

Az új Mt. a régi Mt-hez hasonlóan az érvénytelenség jogkövetkezményét rendeli arra az esetre, ha a munkáltató képviseletében tett jognyilatkozat nem az arra jogosított személytől (szerv, testület) származik. Ebben az esetben azonban az új Mt. lehetőséget ad arra, hogy a jog szerinti képviselő utólag írásban jóváhagyja az álképviselő jognyilatkozatát.

Az új Mt. fenntartja azt a korábbi szabályt is, amelynek értelmében – jóváhagyás hiányában is – érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

7.2. Az új Mt. általánosságban lehetővé teszi, hogy a munkavállaló bármely jognyilatkozatát megtegye képviselője útján, a képviseletre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Az írásbeliség abban az esetben mellőzhető, ha a munkavállaló képviseletében hozzátartozója jár el és a munkavállaló a jognyilatkozat megtételében nyilvánvalóan akadályozva van. Ha a munkavállaló és a képviselője által tett jognyilatkozatok eltérőek, akkor a munkavállaló személyes jognyilatkozatát kell figyelembe vennie a munkáltatónak.

A munkavállaló csak abban az esetben hivatkozhat képviselője jogkörének a túllépésére, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott volt.

Az új Mt. – a régi Mt-től eltérően – előírja, hogy a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében pedig törvényes képviselője tehet jognyilatkozatot.

8. Alaki kötöttség

Az új Mt. – a régi Mt-hez hasonlóan – általános szabályként a jognyilatkozatok alaki kötöttség nélküli megtételének elvét mondja ki. A jognyilatkozatot abban az esetben kell írásba foglalni, ha azt jogszabály, vagy a felek megállapodása írja elő, vagy ha a munkavállaló azt kifejezetten kéri. Az új Mt. alapján írásbelinek kell tekinteni az elektronikus dokumentumot is, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas.

Ha a megállapodást írásba kellett foglalni, akkor módosítani vagy megszüntetni is csak írásban lehet.

Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye abban az esetben nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment.

A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az új Mt-ben meghatározott esetekben köteles írásban indokolni (pl. felmondás, fizetési felszólítás). Ebben az esetben köteles kioktatni a munkavállalót az igény érvényesítés módjáról és határidejéről (jogorvoslati záradék), ha ez az általános – 3 éves – elévülési időnél rövidebb. Ha a munkáltató a határidőről való kioktatást elmulasztja, akkor a munkavállaló hat hónapon belül érvényesítheti igényét.

A jognyilatkozat írásba foglalásához abban az esetben szükséges közokirat vagy teljes bizonyító erejű magánokirat, ha a fél vagy képviselője nem tud vagy nem képes írni vagy olvasni.

Az új Mt. továbbra is fenntartja azt a rendelkezést, miszerint a megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. A munkáltató kötelezettségévé teszi azt is, hogy az írásba foglalt irat egy példányát a munkavállalónak átadja.

9. 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. Közöltnek kell tekinteni a jognyilatkozatot abban az esetben is, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza, amiről célszerű jegyzőkönyvet készíteni.

Az írásbeli jognyilatkozat átadása megtörténhet személyesen, vagy küldönc, illetve a postai út igénybevételével.

A postai úton tértivevény különszolgáltatással feladott írásbeli jognyilatkozatot a kézbesítés megkísérlésének napján kézbesítettnek kell tekinteni, ha a címzett, vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta, vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége, vagy elköltözése miatt meghiúsult.

Egyéb esetekben a jognyilatkozatot az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kell kézbesítettnek tekinteni (kézbesítési vélelem).

A kézbesítési vélelem megdöntése iránt a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon (szubjektív határidő), de legkésőbb a vélelem beálltától

számított hat hónapon belül (objektív határidő) terjeszthető elő kérelem a bíróságnál. A vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

10. Határidő és időtartam számítása

A határidő olyan időtartam, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása ír elő valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására.

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

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

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

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

A határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik, kivéve, ha az új Mt. másként nem rendelkezik.

A határidő elmulasztása csak abban az esetben menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi.

Előfordulhat, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása nem határoz meg határidőt. Ilyen esetben a jognyilatkozatot, vagy egyéb magatartást haladéktalanul teljesíteni kell.

A jognyilatkozatot, egyéb magatartást szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani, ha az érintett félnek olyan fontos érdeke fűződik ehhez.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában előfordulnak olyan időtartamok is, amelyek nem minősülnek határidőnek (pl. határozott idejű munkaszerződés, próbaidő). Az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 14-26. §, 31. §

Gyakorlati példa

1. Ha a munkavállalónak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló nyilatkozatát a munkáltató szóban elfogadta, ennek megfelelően a felek a munkaviszonyt a munkavállaló kezdeményezésére felszámolták, utóbb alaki okból a munkavállaló a megszüntetés jogellenességére nem hivatkozhat. EBH1999. 42
2. A munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül a munkahelyéről elfogadható indok nélkül huzamosabb ideg távol marad. EBH2002. 787

Ellenőrző kérdések

- Hogyan módosítható a munkáltató által – helyben szokásos módon közzétett – munkáltatói szabályzat?
- Mi a különbség a nyilatkozat és a jognyilatkozat között?
- Mely esetekben kell írásba foglalni a jognyilatkozatokat?
- Jogszerű-e, ha a munkavállaló e-mailben küldi meg a felmondását a munkáltató részére?

3. tétel
Az érvénytelenség

Kulcsfogalmak ▶ semmisség ▶ megtámadhatóság ▶ részleges érvénytelenség

Tétel kifejtése

A munkaviszony alanyai által tett jognyilatkozatok, illetve a közöttük létrejött megállapodások abban az esetben alkalmasak a célzott joghatás kifejtésére, ha azok megfelelnek egyrészt a munkaviszonyra vonatkozó szabályok előírásainak, másrészt a felek akaratának.

Az érvénytelenség két fajtája a semmisség és a megtámadhatóság.

A semmisség feltétlen érvénytelenséget jelent, azaz a megállapodás jogszabállyal ellentétes és emiatt (feltétlen) érvénytelen.

A megtámadhatóság pedig feltételhez kötött érvénytelenség, ugyanis az akkor vezet érvénytelenséghez, ha az érintett az akarathibából egyébként megtámadható megállapodást sikeresen támadta meg,

1. A semmisség

1.1. Munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző megállapodás

A munkaviszony alanyai maguk dönthetik el, hogy milyen tartalmú megállapodást kötnek egymással, de ennek során arra kell figyelemmel lenniük, hogy az új Mt. semmisnek tekinti azt a megállapodást, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, továbbá azt is, ha a megállapodás a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre. Ez utóbbi fordulat alkalmazása elsősorban a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során elvárt jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértése esetén merülhet fel.[2]

1.2. Színlelt megállapodás

Színlelt megállapodás esetén a felek vagy egyáltalán nem kívántak megállapodást kötni, vagy más megállapodást kötöttek, mint amit valójában akartak. A színlelt megállapodás semmis, ha a felek egyáltalán nem akartak megállapodást kötni, ha pedig az más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

Az új Mt. szerint a semmisség jogkövetkezménye az érvénytelenség, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, továbbá azt a bíróság hivatalból észleli.

[2] Az új Mt. 27. §-hoz fűzött miniszteri indokolás

2. A megtámadhatóság

Az érvénytelenség másik esete a megtámadhatóság, amely akarati hiba sikeres bizonyításának esetére írja elő az érvénytelenség szabályainak alkalmazását. Az új Mt. a régi Mt-hez hasonlóan szabályozza a megtámadási jogot, azonban a megtámadás alapjául szolgáló okokat kiterjeszti.

A megállapodás megtámadható:

- tévedés,
- megtévesztés,
- jogellenes fenyegetés, vagy kényszerítés esetén.

2.1. Tévedés

Az új Mt. különbséget tesz a lényeges tényben, vagy körülményben való tévedés, illetve a jogi kérdésben való tévedés között.

A lényeges tényben vagy körülményben való tévedésre hivatkozással abban az esetben támadható meg a megállapodás, ha azt a másik fél felismerhette, vagy, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt.

Jogi kérdésben való tévedésre csak abban az esetben lehet hivatkozni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást.

2.2. Megtévesztés

Megtévesztésre hivatkozással abban az esetben támadható meg a megállapodás, ha a fél – lényeges tényben, vagy körülményben való – tévedését a másik okozta.

2.3. Jogellenes fenyegetés, vagy kényszer

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

Fontos kihangsúlyozni, hogy csak a jogellenes fenyegetés teszi megtámadhatóvá a jognyilatkozatot, a jogszabályokkal nem ellentétes fenyegetés megengedett. Nem tekinthető viszont jogellenesnek a fenyegetés, ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés miatt közös megegyezéssel kezdeményezi a jogviszonyt megszüntetni, és ezen ajánlat visszautasítása esetére jogszerű eljárás (pl. azonnali hatályú felmondás) megindításával „fenyegeti meg".

A fizikai, vagy pszichikai kényszer hatása alatt tett jognyilatkozat megtámadható, ugyanis nyilvánvalóan hiányzik az ilyen kényszer alatt álló fél szerződési akarata.

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

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

A megtámadásra az új Mt. formakényszert ír elő, azt a másik féllel a fenti határidőn belül kell közölni. A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen lesz.

Az új Mt. a megállapodás megtámadásának szabályait részletezi, azonban az egyoldalú jognyilatkozatokra a megállapodás szabályait kell alkalmazni (lásd: 2. tétel), ami egyben azt is jelenti, hogy a fél a saját egyoldalú jognyilatkozatát is megtámadhatja.

3. Az érvénytelenség jogkövetkezménye

Az új Mt. a régi Mt-hez hasonlóan állapítja meg az érvénytelenség jogkövetkezményeinek szabályait. A munkaviszony sajátos jellegéből kiindulva főszabályként nem az eredeti állapot helyreállítását, hanem a jogviszony jövőre szóló felszámolását írja elő, arra az esetre, ha a felek az érvénytelenség okát nem tudják, vagy akarják elhárítani. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket tehát úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. A munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni az érvénytelen jogviszonyt, ha az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.

A munkavállaló érdekét szolgáló szabály értelmében, ha az érvénytelenség oka a munkáltató hibájából keletkezik, akkor a munkáltatói köteles a munkáltatói felmondással járó juttatások (felmondási idő, végkielégítés) megfizetésére.

Az érvénytelenség lehet teljes, vagy részleges. A megállapodás teljes mértékben akkor lesz érvénytelen, ha az érvénytelen rész nélkül a felek nem állapodtak volna meg. Pl. ha a joghallgatót ügyvédjelölt munkakörben foglalkoztatják. Ha a munkáltató fel tud ajánlani a munkavállaló számára egy másik megfelelő munkakört, akkor a munkaszerződés módosításával az érvénytelenség orvosolható, ha nem, a munkaviszonyt fel kell számolni.

Ha a megállapodásnak csak egy része érvénytelen, akkor helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg (részleges érvénytelenség). Pl. ha a felek a jogszabályban előírt kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb összegű alapbért állapítanak meg a munkavállaló számára. Ezáltal a munkaszerződés teljes egészében nem válik érvénytelenné, hanem a munkáltató köteles megfizetni a kötelező legkisebb munkabér összegét.

Az új Mt. a megállapodástól eltérően szabályozza az egyoldalú jognyilatkozatokat, ugyanis kimondja, hogy egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak. Ez alól kivételt képeznek a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatok (pl. azonnali hatályú felmondás), ugyanis azok érvénytelensége esetén jogok és kötelezettségek keletkeznek (munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei).

Ha a megállapodás érvénytelensége miatt a feleknek kára keletkezett, akkor annak megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 27-30. §-ai

Gyakorlati példa

1. Ha a munkavállalónak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló nyilatkozatát a munkáltató szóban elfogadta, ennek megfelelően a felek a munkaviszonyt a munkavállaló kezdeményezésére felszámolták, utóbb alaki okból a munkavállaló a megszüntetés jogellenességére nem hivatkozhat. EBH1999. 42
2. A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszűnése esetén a rendkívüli felmondás kilátásba helyezése miatt tett jognyilatkozat nem támadható meg sikeresen a munkavállaló részéről. Ebből következően nincs jelentősége, és konkrét intézkedés hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás – a jogszabály összes feltételét figyelembe véve – jogszerű lett volna-e BH2002. 74
3. Ha a munkavállaló a munkáltatóval kötött – jogszabály tiltó rendelkezésébe egyébként nem ütköző – megállapodását pszichikai kényszerrel létrehozott megállapodásnak tekinti, azt a kényszer megszűnését követő harminc napon belül támadhatja meg a bíróságnál BH1998. 450.
4. Kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, továbbá azt, hogy kérése esetén részére a munkáltató gondolkodási időt biztosított volna EBH2007. 1630
5. A kft. létre nem jötte folytán érvénytelen munkaszerződés alapján létesített munkaviszonyt a belőle származó jogok és kötelezettségek szempontjából úgy kell elbírálni, mintha érvényes munkaszerződés alapján állott volna fenn. BH1995. 737

Ellenőrző kérdések

- Mi a különbség a megtámadhatóság és a semmisség között?
- Mi az érvénytelenség jogkövetkezménye?
- Mit jelent a részleges érvénytelenség?

4. tétel
A munkaviszony alanyai. A cselekvőképtelen munkavállaló

Kulcsfogalmak ► munkáltató ► munkavállaló ► cselekvőképtelenség

Tétel kifejtése

1. A munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Az új Mt. a régi Mt. szabályozásától eltérően meghatározza a munkáltató és a munkavállaló fogalmát, illetve a munkavállalói és munkáltatói képesség kellékeit.

1.1. A munkáltató

Munkáltatónak az a jogképes személy minősül, aki munkavállalót munkaszerződés alapján (munkaviszonyban) foglalkoztat. Az új Mt. – a régi Mt-hez hasonlóan – kizárólag a polgári jogi jogképességet határozza meg a munkáltatói képesség feltételeként. Munkáltató lehet tehát a természetes személy (cselekvőképességétől függetlenül), a jogi személy, továbbá minden egyéb személyegyesülés, amely jogképességgel rendelkezik függetlenül attól, hogy jogi személynek minősül-e.

Főszabály szerint tehát a munkáltatói képességnek egyéb kelléke nincs. Egyes munkaviszony-típusokban azonban az új Mt. előírhat további feltételeket is, mint pl. a közigazgatási szerv (magán)munkáltatói minősége külön jogszabályi rendelkezés alapján áll fenn, azaz e munkaviszony-típus csak közigazgatási szervvel jöhet létre.

A munkáltatói képesség egyetlen kelléke a jogképesség, ezért a munkáltató általában képviseletre szorul. Jogainak gyakorlása, illetve kötelességeinek teljesítése természetes személy(ek) vagy testület útján történhet. A munkáltatói jogkör gyakorlásával kapcsolatos szabályokat az új Mt. a képviselet általános szabályainak körében határozza meg. (Vö.: 2. tétel)

1.2. A munkavállaló

A munkavállaló csak és kizárólag természetes személy lehet. Az alkotmányjogi alapelvek szerint mindenkit megillet a munkához való jog, ami azonban nem azt jelenti, hogy bárki – minden további feltétel nélkül – munkaviszonyt létesíthet. Általános szabályként a magyar munkajog egy meghatározott életkorhoz köti a munkaviszony létesítését. Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte.

Általánosságban az új Mt. tehát – a természetes személy életkora alapján – a korlátozottan cselekvőképes és a cselekvőképes személyeknek teszi lehetővé a munkaviszony

létesítését. A cselekvőképesség, cselekvőképtelenség, illetve a korlátozott cselekvőképesség fogalmára a Ptk. szabályai az irányadók.

A cselekvőképes személy minden munkajogi jognyilatkozatot önállóan megtehet.

A korlátozottan cselekvőképes személlyel történő munkaszerződés megkötésekor az új Mt. – a képviselet szabályainál – előírja, hogy szükség van a törvényes képviselő hozzájárulására (Lásd: 2. tétel) A jognyilatkozatot a korlátozottan cselekvőképes személy tehát megteheti, de ahhoz a törvényes képviselőnek hozzá kell járulnia.

Az életkorral összefüggő általános szabály alól két kivételt határoz meg az új Mt.:

A nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató – tizenötödik életévét betöltött – személy az iskolai szünet tartama alatt munkaviszonyt létesíthet.

A tizenhatodik életévét be nem töltött személy – jogszabályban meghatározott – kulturális, művészeti, sport, vagy hirdetési tevékenység keretében munkaviszonyt létesíthet, ez azonban csak és kizárólag a gyámhatóság engedélyével történhet.

Munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy bizonyos esetekben a munkáltató is írhat elő további foglalkoztatási feltételeket, mint pl. képesítési követelmények, büntetlen előélet, vagy egészségügyi alkalmasság meghatározott munkakörökben. A munkavállaló érvényesen csak akkor foglalkoztatható, ha ezeknek az említett további feltételeknek is megfelel.

A munkaviszony alanyaira vonatkozó törvényi szabályozás kógens természetű, attól sem munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben nem lehet eltérni, illetve ezen szabályok tekintetében nem értelmezhető a munkavállaló javára való eltérés lehetősége sem.

2. A cselekvőképtelen munkavállaló

A régi Mt. alapján nem volt megoldható a cselekvőképtelen nagykorú személyek foglalkoztatása munkaviszony keretében, amit az Alkotmánybíróság mulasztásos alkotmánysértésnek minősített a 39/2011. (V.31.) AB határozatában.

Az új Mt. a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében biztosítja a cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatásának a lehetőségét és általánosságban rögzíti, hogy cselekvőképtelen személlyel csak olyan tevékenység (munkakör) ellátására létesíthető munkaviszony, amelynek tartós és folyamatos teljesítésére az érintett egészségi állapotánál fogva alkalmas. Ennek érdekében a törvény előírja, hogy az egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak olyannak kell lennie, amely nem általánosságban, hanem a részletes és konkrét munkaköri feladatok tekintetében vizsgálja a cselekvőképtelen munkavállaló alkalmasságát.

A sajátos munkavégzési körülményekből következik az a rendelkezés is, amely szerint a cselekvőképtelen munkavállaló csak folyamatos ellenőrzés mellett láthatja el munkakörét. Ennek során az egészséges és biztonságos munkafeltételeket biztosítani kell.

A munkavállalói kártérítési felelősség szabályai nem terjednek ki a cselekvőképtelen munkavállalóra, ugyanis a belátási képesség teljes hiánya kizárja a munkavállaló kártérítési felelősségét. Ez a szabály nem csak a vétkességi, hanem az ún. objektív jellegű (megőrzési felelősség, leltárhiányért fennálló felelősség) alakzatára is kiterjed.

A korlátozottan cselekvőképes munkavállalókkal ellentétben a cselekvőképtelen munkavállaló nem tehet jognyilatkozatot, hanem azt törvényes képviselője teszi meg az ő nevében.

A cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatása során a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell:

A cselekvőképtelen munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

A cselekvőképtelen munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

A cselekvőképtelen munkavállaló számára legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni. Négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet és legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

A heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, illetve a heti pihenőidő nem csökkenthető negyven órára.

A munkaviszony alanyaira, illetve a cselekvőképtelen munkavállalókra vonatkozó szabályoktól az új Mt. nem teszi lehetővé az eltérést.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 20- 21.§; 32-35.§; 105.§ (2); 106.§ (3); 114.§ és 212.§
- Ptk. 12-17. §
- 7/2001. (X. 4.) ISM rendelet – a tanköteles fiatal munkavállaló sportcélú foglalkoztatásáról

Gyakorlati példa

A közkereseti társaság munkáltatóként alanya lehet a munkaviszonynak. Ebből következően nincs jogi akadálya, hogy jogutódlás folytán munkáltatói jogai és kötelezettségei legyenek, és nincs jelentősége annak, hogy a közkereseti társaság jogi személyiség nélküli gazdasági társaság. BH1996. 665.

Ellenőrző kérdések

- Ki lehet munkavállaló?
- Lehet-e munkáltató egy 10 éves természetes személy?
- Milyen korlátozásokra kell figyelemmel lennie egy munkáltatónak, ha cselekvőképtelen nagykorút kíván alkalmazni?

Bővebb informálódási lehetőség

- 39/2011. (V.31) AB határozat

5. tétel
Munkáltató személyében bekövetkező változás

Kulcsfogalmak ► jogügylet ► jogutódlás ► egyetemleges felelősség

Tétel kifejtése

1. Dogmatikai változás, és annak indokai

Az Mt. 2012. július 1. napjától új terminust vezet be: a munkáltatói jogutódlás helyett az új törvény a munkáltató személyében bekövetkezett változást használja arra az esetre, ha a munkaviszonyban részt vevő egyik fél, a munkáltató kicserélődik oly módon, hogy ezen változáshoz nem kell a munkavállaló beleegyezése.

Munkajogi jogutódlásnak minősült a korábbi szabályozás szerint a jogszabályon és a megállapodáson alapuló jogutódlás is. A hatályos szabályok értelmében azonban, ha a jogutódlás jogszabályon alapul, akkor nem a munka törvénykönyve, hanem más jogszabály – például a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény, vagy a Polgári Törvénykönyv – állapítja meg a jogkövetkezményeket. A munka törvénykönyvének a szabályai abban az esetben irányadók, ha a munkáltató személye gazdasági egység jogügyleten alapuló átszállása – például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, gazdasági társaságba való belépés, vagyonbevitel etc. – következtében változik meg.

2. A jogügyleten alapuló jogutódlás

A munkáltató személyében bekövetkező változás 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 etc. terjed ki, hanem a jogelődd el létesített munkaviszonyokra is vonatkozik.

A munkáltató személyében bekövetkező változás egy lehetséges további este, hogy az átvevő munkáltató az átadó munkáltatónak csak az egyes dolgait – gyáregységet, üzemet, üzletet etc. – szerez meg. A változás tehát csak a szerződésben meghatározott egységek tekintetében áll be.

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.

A munkaviszonyból folyó jogok és kötelezettségek átszállásához sem az átvevő, sem az átadó munkáltatónak nem kell kérnie a munkavállalók hozzájárulását, hanem azok automatikusan – a munkavállalók akaratától függetlenül – szállnak át a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra.

Az Mt. 66. § (3) bekezdésében foglaltak alapján kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

3. A munkáltató személyében bekövetkező változás a felszámolási eljárásban

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

- A gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogoknak és kötelezettségeknek az átadóról az átvevő munkáltatóra átszállás szabályai,
- az átadás-átvétellel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség szabályai, a felelősségi szabályok, a munkavállalónak a munkáltató személyében bekövetkező változásra hivatkozással történő felmondásának a szabályai,
- a munkáltató felmondásának a korlátozására vonatkozó szabályok,
- a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek átvevő munkáltatóra átszállásának szabályai,
- a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek átszállására vonatkozó szabályok,
- a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeknek az átvétel időpontját követő fenntartásra vonatkozó szabályok.

E szabályok alkalmazása a gyakorlatban azt jelenti, hogy 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. A felszámolás alatt álló munkáltatónál fennmaradó munkaviszonyokat a munkáltatói jogkört gyakorló felszámoló felmondással – az irányadó munkajogi szempontok szerint – megszüntetheti. Arra az estre, ha a munkáltatók követeléssel élnének felszámolás alatt lévő munkáltatóik felé, azok követelésének biztosítására rendelkezésre áll a bérgarancia-alap.

4. A munkáltató személyében bekövetkező változásról való tájékoztatási kötelezettség

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

- munkaviszonyokból,
- valamint a versenytilalmi megállapodásokból és
- a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása, 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 relevanciája, így a tájékoztatási kötelezettség nem, vagy késedelmes teljesítése is csak ezen jogügyletekre lesz hatással.

Az új szabályozás a tájékoztatási kötelezettséget kiterjesztette a *versenytilalmi megállapodások*ra és a *tanulmányi szerződések*re is.

A törvényi rendelkezés kettős tájékoztatást ír elő: egyrészről az átvevő munkáltató, másrészről pedig az átadó munkáltató részéről.

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 alapbéren 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 időmegállapításának szabályiról, továbbá
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alatt áll-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

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

a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
b) az átszállás okáról,
c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről,valamint
d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről. [Mt. 38.§(2) bekezdés]

5. Az átadó és átvevő munkáltató egyetemleges felelőssége

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

A törvény külön nem tér ki a munkáltatói egyetemlegesség fogalmára. Az egyetemlegesség azt jelenti, hogy azoktól a munkáltatóktól, akik egyetemleges felelősséggel kötelesek tartozni, azok bármelyikétől a teljes követelés teljesítése kérhető, a munkavállaló választása szerint.

6. Felmondás a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt

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

A törvény azonban a munkavállalónak lehetőséget biztosít arra, hogy megszűntessem munkaviszonyát arra való hivatkozással, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a rá irányadó munkafeltételeket oly mértékben változtatta meg, hogy az rá nézve aránytalan sérelmekkel jár.

A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondást – a 67.§ (2) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával – köteles megindokolni. [Mt. 40.§ (2) bekezdés]

A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás 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.

Erre akkor nem jogosult, ha a felmondását nem indokolta, vagy ha az általa hivatkozott indokok nem támasztják alá, hogy a munkaviszony fenntartása számára lehetetlenné vált, vagy aránytalan sérelemmel járt, ugyanis az indokok valóságának és okszerűségének a fennálláshoz kapcsolódnak a munkavállalói juttatások.

Az indokok valóságát és azok okszerűségét minden esetben a munkavállalónak kell bizonyítania.

Az Mt. 40.§ (3) bekezdése a munkavállalói jognyilatkozat megtételének a lehetőségét határidőhöz köti. A határidő a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontjában kezdődik – figyelemmel az Európai Bíróság gyakorlatára is[3] –, amely időpont a gazdasági egység fölött rendelkezésre jogosult személye tényleges megváltozása bekövetkezésének időpontja.

7. Eltérő megállapodás

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

Az idézett jogszabályhely szerint a gazdasági egység átadásához és átvételéhez kapcsolódó rendelkezések relatív diszpozitív természetűek, mely azt jelenti, hogy a munkaszerződés vagy a kollektív megállapodás a munkavállaló javára eltérhet.

[3] Lásd a C-478/2003. Celtec Ltd vs. John Astley ügyben hozott ítéletben.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 36. § (1)-(2); 37. §; 38. § (1), (2); 39. §; 40. § (1)-(3); 41. §; 46. § (1); 66. § (3); 67. § (1)-(2); 70. §; 77. §; 228. § (4); 229. § (4); 236. § (1)

Gyakorlati példa

1. A munkáltató egy takarmány feldolgozó üzem, amely alapanyag felvásárlással és szállítással is foglalkozik. A társaság átalakítása kapcsán költségoptimalizálási a szállítási üzletág eladása mellett döntenek. Tegyük fel, hogy ez az üzletág X munkavállalót foglalkoztat (például gépjárművezetőket, koordinátorokat etc.) megveszi csak egy szállításra specializálódott nagyvállalat. Ebben az esetben beáll a munkajogi jogutódlás. Természetesen az is a munkáltató személyében bekövetkező változást eredményezi, ha a társaságot teljes egészében eladják.
2. Ha az átadó munkáltató nem fizette ki a munkavállalónak az átvételt megelőző évre járó prémiumot, akkor a munkavállaló az átvételt követő egy évig a jogelőddel és a jogutóddal szemben is felléphet igényével. Azaz a munkavállaló az egyetemleges felelősség folytán akár az átadó, akár az átvevő munkáltatóval szemben is pert kezdeményezhet jogainak érvényesítése végett.
   A munkavállalói igényérvényesítés ezen formája a munkavállalói jogok megóvásának az egyik garanciája. A munkáltatók személyében bekövetkező változás lehetőséget teremthet a munkáltatói visszaélésekre, melynek elkerülése érdekében a jogalkotó megkönnyítette a munkavállalók igényérvényesítését. Szabott ugyan egy igényérvényesítési időhatárt – egy év – mely arra szolgál, hogy az esetleges bizonyítási eljárás lefolytatását segítse.

Ellenőrző kérdések

- A felszámolási eljárásban munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó szabályok közül mi nem alkalmazható?
- Ha az átadó üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó, vagy az átvevő munkáltató miről köteles az érintett munkavállalót legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal írásban tájékoztatni?
- Miről köteles tájékoztatni az átvevő munkáltató a munkavállalót, ha a foglalkoztatási feltételek módosulnak?

6. tétel
A munkaviszony létesítése, a munkaszerződés tartalma, a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

Kulcsfogalmak ▶ munkaszerződés ▶ munkaviszony ▶ munkakör ▶ alapbér ▶ munkahely

Tétel kifejtése

1. A munkaviszony létesítése

A *munkaviszony* munkaszerződéssel jön létre. Az Mt. más munkaviszony-keletkeztető jogi tényt nem ismer. Az Mt. 42. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a munkaszerződés alapján: a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. E rendelkezésektől nem lehet eltérni [Mt. 50. § (1) bek. a) pont]. Ez azt is jelenti, hogy a munkajogban korlátozott a felek típusválasztási szabadsága: a fenti jellemzők érvényesülése esetén a munkaviszony az irányadó jogi forma, a felek együttes akarata sem vonhatja ki a megállapodást a munkajog szabályai alól. Ezek tehát a munkaviszony – mint „önállótlan" munkavégzés – jellegadó sajátosságai, amelyek meghatározóak a különböző munkavégzésre irányuló jogviszony minősítésére irányuló bírói (és hatósági) gyakorlatban (hiszen az új Mt. már nem tartalmaz a minősítésre tételes szabályt). Továbbra is irányadó, hogy a felek jogviszonyát nem elsősorban a szerződés elnevezésére tekintettel kell minősíteni, hanem a felek közötti kapcsolat valós tartalmára. Korábban a 7001/2005. FMM-PM számú együttes irányelv tartalmazott e körben iránymutatást, ám azt a jogalkotásról szóló törvény hatályba lépése kapcsán hatályon kívül helyezték. Mindazonáltal az irányelvben felvázolt – ún. elsődleges és másodlagos – minősítési szempontok a gyakorlat számára továbbra is iránymutatásul szolgálhatnak. A munkajogviszony tartalmát az Mt. 51-52 §-ai szabályozzák részletesen.

Az Mt. 44. §-a szerint a munkaszerződés *alaki érvényességi kelléke* az írásbeliség. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. A határidő elteltét követően gyakorlatilag a szerződést érvényesnek kell tekinteni. A munkaügyi felügyelet ugyanakkor elmarasztalhatja a munkáltatót az alakszerűség hiánya miatt.

2. A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződés tartalmi elemeit alapvetően ún. kötelező és a lehetséges (eshetőleges) elemekre szokás bontani. Az Mt. 45. § (1) bekezdése alapján a munkaszerződésnek két tartalmi érvényességi kelléke van: a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében. Az említett két kérdésben való megállapodás hiányában munkaszerződés

nem jön létre. A létre nem jött munkaviszonyból eredő igények elbírálásánál a gyakorlat az érvénytelenség jogkövetkezményét alkalmazza.

Az alapbért időbérben kell megállapítani [Mt. 136. § (2) bek.]. Az alapbérben való megállapodás korlátja a kötelező legkisebb munkabér. Az alapbér jelentősége, hogy számítási alapként is szolgál (ld. távolléti díj szabályai). Új és sajátos jogintézmény, hogy egyes bérpótlékok „alapbéresíthetők" (Mt. 145. §), ám ezzel részletesen a munkabér szabályainál foglalkozunk.

A munkakört összefoglalóan, átfogó jelleggel, az ellátandó munkafajta szerint kell megjelölni.

A munkakör meghatározása történhet foglalkozásra utalással, vagy a munkakör munkáltatónál bevett elnevezésével, illetve a munkaszerződés tartalmazhatja a jellegadó feladatok (nem részletező) felsorolását. A munkakör szerződéses megjelölése tehát nem keverendő a munkaköri leírással, mely utóbbira az Mt. 46. § (1) bekezdés d) pontja utal a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége körében.

A munkavállaló munkahelyét is a munkaszerződésben kell meghatározni. Ugyanakkor a felek megállapodásának hiányában az Mt. 45. § (3) bekezdése tartalmaz kisegítő szabályt: munkahelynek a szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni. A munkahely fogalmát az Mt. nem határozza meg, de azt meg lehet jelölni (egy vagy több) konkrét, azonosítható címmel vagy nagyobb földrajzi egység megnevezésével. Több vagy nagyobb földrajzi egységben meghatározott munkavégzési hely esetén a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával jelölheti ki a munkavégzés konkrét helyét (figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás és a 6. § (3) bekezdésében meghatározott méltányos mérlegelés követelményére). Az Mt. tehát nem tartja fenn a „változó munkahely" fogalmát.

Hasonló (ún. „szerződéspótló") kisegítő szabály érvényesül a munkaviszony tartama tekintetében: ezt a munkaszerződésben kell meghatározni, de a felek megállapodásának hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre (ún. természetes tartalmi elemként). A határozott idejű (tehát e tekintetben atipikus) munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket külön fejezete tartalmazza. A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A részmunkaidős foglalkoztatásra a 92. § (5) bekezdése az irányadó.

A munkaszerződés nem csupán a munkajogviszony kizárólagos jogalapja, hanem egyben a munkajogviszony tartalmának is meghatározó (ám nem egyedüli) alakítója. A felek a munkaszerződésben bármely a munkaviszonyt érintő kérdésben megállapodhatnak. Ennek legfőbb korlátját a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei jelentik. Az Mt. 43. § értelmében a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet (relatív diszpozitivitás főszabálya). Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. A fenti törvényhelyben a „jogszabály eltérő rendelkezése" fordulat arra utal, hogy az Mt. az egyes fejezetek végén, eltérő megállapodás cím alatt meghatározza, mely rendelkezésektől nem lehet eltérni még munkaszerződésben sem. Így például munkaszerződés alapján sem lehet megváltani a szabadságot [Mt. 135. § (1) bek. b) pont]. Másfelől egyes szabályoknál azt olvashatjuk, hogy „eltérő megállapodás hányában". Ez azt jelenti, hogy a felek megállapodása a munkavállaló hátrányára is eltérhet (kétoldalú diszpozitivitás). Például ilyen a bérpótlék számítási alapjára vonatkozó szabály [Mt. 139. § (2) bek.].

3. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

A Tanács 91/533/EGK irányelve rendelkezik a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony lényeges feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről. Az irányelv átvételét valósítják meg az Mt. 46-47. § rendelkezései. A tájékoztatási kötelezettség a munkaviszony létrejöttéhez vagy az Mt. 46. § (1) bekezdésében meghatározott információknak (vagy a munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak) a változásához kapcsolódik.

A munkáltatói írásbeli tájékoztatási kötelezettség teljesítésének határidejét tizenöt napos határidőben jelöli meg az Mt. 46. § (1) bekezdése. A 15 napot nem a munkaszerződés megkötésétől, hanem a munkajogviszony kezdetétől kell számítani. Megjegyzést érdemel, hogy a tájékoztatás határideje a korábbi szabályozáshoz képest felére csökkent.

A tájékoztatásnak az alábbi kérdésekről kell rendelkeznie:

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

Az Mt. 46. § (2) bekezdése értelmében a tájékoztatás egyes elemei – a) – c) és e) – f) – tekintetében lehetséges a „könnyített" eljárás: elegendő, ha a munkáltató e tárgykörökben munkaviszonyra vonatkozó szabályra hivatkozik.

Az Mt. 46. § (5) bekezdése mentesíti a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség alól a rövid tartamú munkajogviszonyokban (a munkaviszony tartama az egy hónapot nem haladja meg), valamint a csekély munkaidőre létrejött munkaviszonyban (a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg).

Ha a munkavállaló tizenöt napot meghaladóan külföldön végez munkát, akkor a felsoroltakon túlmenően, legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell bizonyos egyéb kérdésekről (a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról; a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról; a díjazás és egyéb juttatás pénznemről; továbbá a hazatérésre irányadó szabályokról).

A tájékoztatás szabályszerűségének vizsgálata a munkaügyi ellenőrzés hatáskörébe tartozik.

A tájékoztatás – jogi minőségét tekintve – deklaratív természetű.

Nem szükséges egyetlen okiratba foglalni valamennyi tárgykört, a tájékoztatás több dokumentumban is megadható.

A tájékoztatás e szabályaitól (Mt. 46-47. §) a felek és a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhetnek [Mt. 43. § (1) bek., 50. § (3) bek.].

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 42-47. §

Gyakorlati példa

Az Mt. 43. § értelmében a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

Megoldás
Ez azt jelenti, hogy a munkaszerződésnek lehetnek olyan rendelkezései, amelyek önmagukban hátrányosabbak az Mt.-nél, de több, egymással összefüggő rendelkezést vizsgálva mégis „jobban jár" összességében a munkavállaló. Így például ha a munkaszerződésben a törvény szerintinél egy hónappal rövidebb felmondási időt, de háromhavi többlet-végkielégítést kötnek ki, hiába kedvezőtlenebb a felmondási időre irányuló kikötés, a végkielégítés figyelembevételével ez kompenzálódik.

Ellenőrző kérdések

- A felek szóban kötnek munkaszerződést. A munkáltató felszámolhatja-e a felek közötti kapcsolatot az alaki érvénytelenségre hivatkozva?
- Ismertesse a munkavégzési hely munkaszerződéses megjelölésére vonatkozó lehetőségeket!
- Teljesíthető-e a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége (vagy annak egy része) munkáltatói belső szabályzatokra való hivatkozással?

7. tétel
A munkaviszony kezdete, a próbaidő jogi természete, rendeltetése, időtartama

Kulcsfogalmak ► munkaviszony ► elállási jog ► próbaidő ► próbaidő meghosszabbítása

Tétel kifejtése

1. A munkaviszony kezdete

A munkaviszony kezdetének napját a felek a munkaszerződésben szabadon határozzák meg (Mt. 48. §), de visszaható hatállyal munkaszerződést kötni érvényesen nem lehet. Az Mt. 48. § második mondata csak a felek eltérő megállapodásnak hiányában érvényesül: ebben az esetben a munkaszerződés megkötését követő nap (naptári nap, nem pedig munkanap) a munkaviszony kezdetének napja. Megjegyzést érdemel, hogy a korábbi szabályozás e napot még a munkába lépés napjának nevezte. Az új Mt. megfogalmazása azt fejezi ki, hogy a tényleges teljesítés megkezdésének hiányában is megkezdődhet a munkaviszony, azaz beállhatnak a felek jogai és kötelességei.

Kapcsolódó szabály, hogy az 1997. évi LXXX. tv. (Tbj.) 7. § (1) bekezdés értelmében a biztosítás – amennyiben e törvény eltérően nem rendelkezik – az ennek alapját képező jogviszony (pl. munkaviszony) kezdetétől annak megszűnéséig áll fenn. Az Mth. hatályon kívül helyezte az 1997. évi LXXX. tv. 7. § (2) bekezdését, amely alapján korábban a biztosítotti minőség a tényleges munkába lépéshez (a teljesítés megkezdéséhez) kapcsolódott.

A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítaná. Kötelezettségeik tehát ekkor limitáltak, célirányosak. Amennyiben valamelyik fél magatartása mégis meghiúsítja a munkaviszonyt, a másik fél ezért kártérítést követelhet.

Az Mt. 49. § (2) bekezdése törvényen alapuló sajátos elállás jogot biztosít a feleknek ebben az időszakban. Az elállás jogát bármelyik fél gyakorolhatja, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. A jogkövetkezmény abban áll, hogy a létrejött munkaszerződés ex tunc hatállyal megszűnik, továbbá a felek kötelesek elszámolni egymás irányában. A jogszerűtlen elállásnak kártérítési következménye lehet az általános szabályok szerint. Lehetetlenülésre példa lehet, amikor a munkavállaló elveszíti a munkakör ellátásához szükséges képességét vagy képzettségét. Aránytalan sérelemmel járhat például a munkavállaló családi körülményeinek időközben történt alapvető változása.

2. A próbaidő

A próbaidő a munkaszerződés egy lehetséges tartalmi eleme. Kikötésével mindkét fél lehetőséget kap arra, hogy meggyőződjön a megkötött szerződéshez fűződő várakozásainak teljesüléséről.

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot. Kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet (de e felhatalmazás alapján a próbaidőt konkrétan a munkaszerződésben kell kikötni).

A felek munkaszerződésben kötik ki a próbaidőt, így az – a megszüntetés egyes szabályainak kivételével – nem különbözik a munkajogviszony jogi minőségétől. Ezért is jogellenes például az ún. próbamunka, a munkavállaló kipróbálása munkaszerződés és díjazás nélkül (EBH2001.597.). A másik fontos feltétel, hogy a próbaidő a munkaviszony kezdetétől indul, így a próbaidő kikötését a munkaviszony kezdetét (korábban: munkába lépést) követően akár néhány napos késedelemmel sem lehet már joghatályosan pótolni (BH2005. 441.).

Próbaidő kiköthető mind határozott, mind határozatlan időtartamra szóló munkaszerződésben.

A próbaidő jogi természetének lényege az, hogy a felek a próbaidő tartama alatt a létrejött munkaviszonyt bármikor, indokolás nélkül szüntethetik meg [Mt. 79. § (1) bek. a) pont]. A bírói gyakorlat szerint amennyiben a fél a megszüntető nyilatkozatát mégis indokolja, úgy arra az általános szabályokat alkalmazni kell [Mt. 64. § (2) bek.], azaz a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie és a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevőnek kell tudni bizonyítania. A próbaidő alatt is figyelemmel kell lenni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, illetve a diszkrimináció tilalmára. Sőt, ezen elvek sérelme esetén akár indokolás hiányában is lehet jogellenes a megszüntetés.

A kollektív szerződés a próbaidőt szabályozó Mt. 45. § (5) bekezdéstől – az Mt. 277. § (2) bekezdésére figyelemmel – eltérhet.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 45. § (5) bekezdés és 48-49. §

Gyakorlati példa

A munkáltató meghatározott projektfeladatra alkalmazza a munkavállalót, azonban elesik a megbízástól, még annak megkezdése előtt. A felek már megkötötték a munkaszerződést, de a munkaviszony még nem kezdődött el. Ön szerint alkalmazható-e itt az Mt. 49. § (2) bekezdése?

Ellenőrző kérdések

- Milyen magatartási szabályok kötik a feleket a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban?
- Ismertesse a próbaidő meghosszabbítására vonatkozó szabályokat!
- Kiköthető-e Ön szerint háromhavi próbaidő egy három hónapra szóló határozott idejű munkaszerződés esetén?

8. tétel
A munkaszerződés teljesítése, alapvető kötelezettségek, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Kulcsfogalmak ► munkaszerződés ► foglalkoztatási kötelezettség ► rendelkezésre állás, munkára képes állapot

Tétel kifejtése

Az új Mt. részletezi a munkaszerződés teljesítéséhez elengedhetetlenül szükséges munkáltatói és munkavállalói kötelezettségeket.

Az új Mt. a munkáltató alapvető kötelezettségének változatlanul a munkavállaló foglalkoztatását, a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítását, illetve a munkabér (egyéb költségek) fizetését tekinti.

A munkavállaló alapvető kötelezettsége pedig a rendelkezésre állás és a személyes munkavégzés.

Ezen alapvető kötelezettségekből természetesen egyéb részkötelezettségek származnak, amelyek vagy az új Mt. rendelkezéséből vagy más munkaviszonyra vonatkozó szabályból, vagy a felek megállapodásából vezethetők le.

1. A munkáltató alapvető kötelezettségei

1.1. A foglalkoztatási kötelezettség

A munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének abban az esetben tesz eleget, ha a munkavállalót – az előre meghatározott munkaidő-beosztás szerinti munkanapokon – a munkavégzési helyén a munkakörébe tartozó feladatokkal látja el. Ez a kötelezettség a munkaviszony tartama alatt folyamatosan fennáll. Ezen általános szabály alól természetesen az új Mt. biztosít eltérési lehetőséget, pl. a munkavállaló eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más munkáltatónál is foglalkoztatható.

Ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget, akkor a munkavállalót alapbére illeti meg, kivéve, ha erre elháríthatatlan külső ok miatt kerül sor.

1.2. A munkavégzés feltételeinek biztosítása

A munkáltató köteles az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. A munkáltatót terheli a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésének biztosítása, továbbá az elvégzendő munkákkal kapcsolatos irányítási, végrehajtási, ellenőrzési feladatok összehangolása, a szükséges szakmai, technológiai utasítások kiadása.

A munkavállalót a munkáltató csak olyan munkára alkalmazhatja, amely testi alkatára vagy fejlettségére figyelemmel nem járhat hátrányos következményekkel.

A munkáltatónak a munkát úgy kell megszerveznie tehát, hogy a munkavállaló eleget tudjon tenni munkavégzési kötelezettségének, a munkáltatónak ennek érdekében meg kell teremtenie a személyi és tárgyi feltételeket.

A személyi feltételek biztosítása keretében a munkáltató olyan munkavállalókat kell alkalmaznia, akik egészségügyi szempontból munkavégzésre alkalmasak. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

A tárgyi feltételek biztosítása keretében a munkáltató köteles gondoskodni a munkahely biztonságos és egészséges üzemeltetéséről, működéséről.

A fogyatékossággal élő személy foglalkoztatásával összefüggésben az új Mt. előírja, hogy a munkáltatónak gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

A munkavégzés feltételeinek a biztosítása vonatkozásában a felek eltérően is megállapodhatnak bizonyos esetekben, pl. távmunka.

1.3. Munkabér (egyéb költségek) fizetése

A munkavállaló részére járó munkabért utólag, legalább havonta egy alkalommal kell fizetni, kivéve, ha a felek eltérően nem állapodnak meg. A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. A munkavégzéssel összefüggésben rendszerint a következő költségek merülhetnek fel:

- utazási költségek,
- napidíj,
- külföldi kiküldetési költségek stb.

2. A munkavállaló alapvető kötelezettségei

2.1. Előírt helyen és időben – munkára képes állapotban – történő megjelenés

A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes – megfelelő egészségi, szellemi, fizikai – állapotban megjelenni.

A munkára képes állapot meglétét a munkáltató jogosult ellenőrizni. A megjelenés helyét és idejét a munkáltató jogosult meghatározni a jogszabályok keretei között.

2.2. A munkára képes állapot és a rendelkezésére állás

A munkavállaló köteles az előírt helyen és időben megjelenni és munkaidejét munkával tölteni, illetve a munkaidőben a munkáltató rendelkezésére állni.

A munkavállaló csak munkavégzésre alkalmas állapotban, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka végzésére vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát.

A munkavállaló ezt az állapotát a teljes munkaidő alatt köteles fenntartani. A munkáltató nem csak jogosult, hanem a munkavédelmi szabályok szerint köteles is ellenőrizni a munkavállaló munkára képes állapotát. Továbbá a munkavállaló is köteles a munkára képes állapotát érintő lényeges körülményekről tájékoztatni a munkáltatót.

Ha a munkavállaló nincs munkára képes állapotban, akkor nem kezdheti meg a munkavégzést, vagy a már megkezdett munkavégzéstől el kell tiltani. A munkára képtelen állapot rendszerint a munkavállaló betegsége miatt következik be, de a keresőképtelenség elbírálása orvosi szakkérdés.

2.3. Személyes munkavégzési kötelezettség

A munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint elvégezni. A munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokkal összevetve az állapítható meg, hogy a munkavállaló úgy tartozik a munkáját ellátni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Természetes követelmény a vonatkozó szabályok, utasítások, továbbá a kialakult szokások szerinti munkavégzés kötelezettsége. Ebből következik, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott képzésen is részt venni.[4]

2.4. A munkakör ellátásához szükséges bizalom tanúsítása

Az új Mt. a munkakör ellátásához szükséges bizalmat a munkavégzés minőségének új mércéjeként fogalmazza meg. Ez egy olyan általános – tehát a munkavégzésen túl is érvényesülő – magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Természetesen az általános zsinórmértékhez képest az egyes munkakörök, azok jellege eltérő követelmeket, magatartási szabályokat tételeznek fel. Így például nyilvánvaló, hogy a vezető állású munkavállalóval szemben a bizalmi magatartás tanúsítása jóval szélesebb körű elvárást tartalmaz.[5]

2.5. Együttműködési kötelezettség

A munkavállaló együttműködési kötelezettsége kétirányú követelményt tartalmaz. Egyrészt, a munkavégzés során köteles munkatársaival megfelelő kapcsolatot kialakítani, illetve fenntartani, másrészt, köteles tartózkodni munkatársai egészségének és testi épségének veszélyeztetésétől, munkavégzésének zavarásától, anyagi károsításától, helytelen megítélésének előidézésétől.[6]

---

4 Az új Mt. 52. §-hoz fűzött miniszteri indokolás

5 Az új Mt. 52. §-hoz fűzött miniszteri indokolás

6 Dr. Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, 2012; 176. o.

Az Mt. kimondja továbbá, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki. Ilyen díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

A munkavállaló részére megállapított – munkaszerződés szerinti – munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása alapján ilyen díjazásban részesült.

Az új Mt. egyéb rendelkezései is meghatároznak általános munkavállalói magatartási követelményeket, mint pl. a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, vagy a munkavállalóra vonatkozó tájékoztatási kötelezettség stb.

3. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás nem feltétlen jár együtt a munkaszerződés módosításával. A régi Mt. az átirányítás, kiküldetés és kirendelés keretében szabályozta a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást, az új Mt. azonban lényegesen leegyszerűsíti a korábbi szabályokat.

Az új Mt. változatlanul lehetővé teszi a munkaszerződéstől eltérő munkakörben és munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál történő foglalkoztatását, de ezek időtartamát a korábbi szabályozáshoz képest lecsökkenti.

Naptári évenként a negyvennégy munkanapot, vagy a háromszázötvenkét órát akkor sem haladhatja meg ezek időtartama, ha ugyanabban a naptári évben más munkakörben, munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál is történik a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. A munkáltató választhat, hogy munkanapokban, vagy munkaórákban számolja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást, de arra nincs lehetősége, hogy az időtartam egyik részét munkanapokban, a másik részét pedig munkaórákban számolja.

A negyvennégy munkanap, vagy a háromszázötvenkét óra éves korlátot arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre.

A munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatott munkavállaló a ténylegesen ellátott munkakör szerinti díjazásra jogosult, de ez nem lehet kevesebb az alapbérénél.

Az új Mt. az időtartam csökkentésével a jogintézmény kivételes jellegét kívánja hangsúlyozni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

Az új Mt. három esetben teszi lehetővé a munkaszerződéstől történő eltérést:

3.1. Munkaszerződéstől eltérő munkakörben történő foglalkoztatás

A régi Mt. az átirányítás kifejezést használta erre a jogintézményre. A munkavállaló ideiglenesen, saját munkaköre helyett, illetve e munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat köteles ellátni a munkáltató egyoldalú utasítása szerint.

3.2. Munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatás

A régi Mt. a kiküldetés kifejezést használta erre a jogintézményre. A munkavállaló ideiglenesen, a munkahelyén kívüli munkavégzésre köteles a munkáltató egyoldalú utasítása szerint.

3.3. Munkaszerződéstől eltérő munkáltatónál történő foglalkoztatás

A régi Mt. a kirendelés kifejezést használta erre a jogintézményre. A munkavállaló ideiglenesen, más munkáltató irányítása alatt köteles munkát végezni a munkáltató egyoldalú utasítása szerint. A más munkáltatónál történő munkavégzés a munkáltatói jogok gyakorlását nem érinti.

A régi Mt. szabályival ellentétben az új Mt. nem korlátozza a munkáltatói kört, ahol a munkavállaló munkát végezhet. A régi Mt. megkövetelte pl. a munkáltatók közötti tulajdonosi kapcsolatot. A kártérítési felelősség is az általános szabályok szerint alakul, de a munkáltatók felelőssége a munkavállalóval szemben egyetemleges.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó korlátok:

A munkáltató a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelésekor a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni és ez az intézkedése a munkavállaló oldalán aránytalan sérelemmel nem járhat. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra tehát csak indokolt esetben kerülhet sor.

Továbbá a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

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

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 6.§ (3); 51-53.§; 146.§ (1); § 166.§ (3)

Gyakorlati példa

1. A munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet, és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik BH2006. 201
2. A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből – kifejezett rendelkezés hiányában is – következik, hogy az akadályoztatását, különösen a munkáltató intézkedésének jogszerűségét befolyásoló keresőképtelenségét köteles a munkáltatója tudomására hozni BH2001.138

Ellenőrző kérdések

- Milyen alapvető kötelezettségei vannak a munkáltatónak?
- Milyen alapvető kötelezettségei vannak a munkavállalónak?
- Mennyi ideig foglalkoztatható a munkavállaló a munkaszerződéstől eltérően?
- Hogyan érvényesül a méltányos mérlegelés elve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén?

Bővebb informálódási lehetőség

- 1993. évi XCIII. törvény
- 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet
- 2/1998. (I.16.) MüM rendelet
- 50/1999. (XI.3.) EüM rendelet
- 278/2005 ()XII.20.) Korm. rendelet
- 39/2010 (II.26.) Korm. rendelet
- 285/2011. (XII.22.) Korm. rendelet

9. tétel
Az utasítás teljesítésének megtagadása, mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Kulcsfogalmak ▶ utasításadási jog

Tétel kifejtése

1. A munkáltató utasításai

A munkajog sajátos jellemzője, hogy a munkáltatót – a jogszabály által is biztosított – széleskörű utasításadási jog illeti meg, amely a munkavállaló számára végrehajtandó kötelezettségként jelenik meg. A munkavállaló által betöltött munkakör kereteit a jogszabályi előírások, szakmai szokások, illetve a munkáltató által átadott munkaköri leírás határozzák meg, azonban a munkáltató utasításai töltik meg azt konkrét tartalommal. A munkáltató meghatározhatja a konkrétan ellátandó feladatokat, a munkavégzés módját, a munkavégzés helyét, a munkaidőt, a munkaidő beosztását, túlmunkavégzés elrendelését, a teljesítésre határidőt állapíthat meg stb.

1.1. Utasítás adására jogosultak köre

A munkáltatónak a munkavállaló részére átadott tájékoztatóban meg kell jelölnie, hogy a munkáltatói jogokat ki gyakorolja. A munkavállalónak a munkáltatói jogkör gyakorlójától, illetve az általa megjelölt személytől származó utasításokat kell végrehajtania. Az utasítás adási joggal felruházott személy megjelölése megtörténhet a szervezeti és működési szabályzatban, ügyrendben, munkaköri leírásban is. A munkavállaló a más személytől kapott utasítást abban az esetben köteles végrehajtani, ha a körülményekből arra következtethetett, hogy az eljáró személy jogosult utasítás adására. Pl. ha a munkavállaló közvetlen felettese nem gyakorol munkáltató jogkört, akkor a munkavállaló munkaviszonyát nem szüntetheti meg, de utasításadási joga van.

1.2. Utasítási jog terjedelme

A munkáltató utasításadási jogát kiterjesztően kell értelmezni, az kiterjedhet a munka megszervezésére, a munkavégzés módjára. Annak csak és kizárólag az Mt-ben meghatározott korlátozások szabnak gátat.

1.3. Az utasítás formája

Az új Mt. nem ír elő formakényszert az utasításokra, tehát megtehető akár szóban, akár írásban, vagy akár ráutaló magatartással is. Természetesen a munkáltató köteles az utasítását írásba foglalni, ha azt a munkavállaló kéri.

2. Az utasítási jog korlátjai, az utasítás megtagadásának esetei

A munkavállaló csak és kizárólag a munkáltató jogszerű utasításait köteles végrehajtani.

2.1. Utasítás kötelező megtagadása

A munkavállalónak nincs mérlegelési joga, hanem köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Az új Mt. annyival bővíti a korábbi szabályozást, hogy a környezet közvetlen és súlyos veszélyeztetése esetén is köteles megtagadni az utasítás végrehajtását a munkavállaló.

2.2. Utasítás megtagadásának lehetősége

A munkavállaló – saját mérlegelése alapján – megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

2.3. Az utasítástól való eltérés joga

Ha a munkavállaló felismeri, hogy az utasítás teljesítése kárt idézhet elő, akkor köteles tájékoztatni erről a munkáltatót. Az utasítástól azonban el is térhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről is köteles a munkavállaló a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni.

Az utasítás jogszerű megtagadása a munkavállalót természetesen nem mentesíti a rendelkezésre állási kötelezettsége alól. A munkavállaló munkavégzés céljából az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

3. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkavállaló alapvető kötelezettségei közé tartozik a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség (vö.: 8. tétel), amely alól kizárólag abban az esetben mentesülhet, ha arra a munkaviszonyra vonatkozó szabály lehetőséget ad.

Az új Mt – a régi Mt-hez hasonlóan – taxatíve felsorolja azokat az eseteket, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, de nincs annak akadálya, hogy pl. kollektív szerződés további eseteket is meghatározzon, vagy a munkáltató a munkavállalóval ilyen tartalmú megállapodást kössön. Azt, hogy a mentesülés időtartamára megilleti-e bármiféle díjazás a munkavállalót, mindig a konkrét eset vizsgálatakor lehet eldönteni.

3.1. Keresőképtelenség

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a keresőképtelensége időtartamára. A keresőképtelenség tényét az orvos igazolja. A mentesülés szempontjából nincs jelentősége annak, hogy ezen időtartamra a munkavállalót megilleti-e táppénz, avagy nem.

3.2. Emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára. A munkavállaló eldöntheti, hogy értesíti-e a munkáltatót az ilyen kezelésben történő részvételről, de ha ezt nem teszi meg, akkor nem illeti meg a munkavégzés alóli mentesülés. A munkavállaló a kezelést végző intézmény által kiállított igazolással tudja igazolni a kezelés tényét.

A kezelés időtartamára a munkavállaló tehát mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, de bérezésre nem lesz jogosult.

3.3. Kötelező orvosi vizsgálat

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a kötelező orvosi vizsgálata tartamára. Az új Mt. konkrétan meg is határozza, hogy mikor minősül egy orvosi vizsgálat kötelezőnek: az az orvosi vizsgálat kötelező, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is. A munkavállaló annyi időre mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, amennyi idő szükség van a vizsgálat elvégzéséhez. A munkavállaló a kötelező orvosi vizsgálat időtartamára távolléti díjra jogosult. Ha a munkavállaló nem az Mt-ben megjelölt kötelező orvosi vizsgálaton, hanem más – pl. betegség miatt – egyéb vizsgálaton vesz részt, ami csak munkaidőben folytatható le, abban az esetben távolléte igazolt, de bérezés nem illeti meg erre az időre.

3.4. Véradás

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra. A munkavállaló a véradás időtartamára távolléti díjra jogosult.

3.5. Szoptatási munkaidő-kedvezmény

A szoptató anya mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára. A kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára.

A munkavállaló gyakorlatilag akkor tudja igénybe venni a szoptatási munkaidő-kedvezményt, amennyiben a gyermek születését követően nem megy fizetés nélküli szabadságra, hanem a szülési szabadság lejárta után folytatja a munkavégzést.

A munkavállaló a szoptatás időtartamára távolléti díjra jogosult.

3.6. Hozzátartozó halála

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól hozzátartozója halálakor két munkanapra. Az új Mt. szerint hozzátartozó a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.

A munkavállaló a kieső munkaidő időtartamára távolléti díjra jogosult.

3.7. Általános iskolai tanulmányok

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre.

A munkavállaló az általános iskolai tanulmányok miatt kieső időtartamára távolléti díjra jogosult. Az egyéb képzések vonatkozásában – eltérő megállapodás hiányában – nem jár díjazás.

3.8. Tűzoltói szolgálat

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára. A munkavállalónak a kieső munkaidőre díjazás nem jár, de távolléte igazoltnak tekintendő.

3.9. Részvétel hatósági, bírósági eljárásban

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra. A munkavállaló csak abban az esetben jogosult távolléti díjra, ha – munkaidejében – tanúként kerül meghallgatásra az eljárásban. Ha a munkavállaló nem tanúként, hanem pl. alperesként, vagy felperesként jár el, akkor távolléte igazolt, de díjazás nem illeti meg.

3.10. Különös méltánylást érdemlő esetek

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára. A munkavállaló távolléte ilyen esetekben igazoltnak tekintendő, de díjazásra nem jogosult.

3.11. Munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra. Ilyen eset pl. a munkáltatói felmondás esetén a kötelező mentesítési idő. A kiesett időre járó díjazást a munkaviszonyra vonatkozó szabály határozza meg.

3.12. Munkáltató engedélye

A munkáltató bármikor engedélyezheti a munkavállalónak a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülést. Ebben az esetben a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás a munkavállalót.

3.13. Kötelezettségszegés kivizsgálása

A munkáltató mentesítheti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, ha az a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt. Ennek időtartama legfeljebb harminc nap lehet, és a munkavállaló a vizsgálat időtartama alatt távolléti díjára jogosult.

A munkáltató és a munkavállaló természetesen köthet ki díjazást arra az esetre, ha a munkavállalót a munkaviszonyra vonatkozó szabályok előírásai alapján a mentesítés időtartamára nem illeti meg bér.

Kapcsolódó jogszabály

- Új Mt. 22. § (1); 46. § (1); 146. § (2), (3) b); 294. § b) és d);
- Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV törvény 166. §

Gyakorlati példa

Ha a munkavállaló a munkaviszonyával kapcsolatos munkáltatói nyilatkozat írásba foglalását kéri és a munkáltató e kötelezettségének nem tesz eleget, a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg annak a munkakörébe nem tartozó munka elvégzésére vonatkozó szóbeli utasításnak a végrehajtását, amelynek az írásba foglalását kérte. E magatartása nem ad alapot a munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetésére BH1995. 544.

Ellenőrző kérdések

- Mely esetekben köteles megtagadni a munkavállaló az utasítás végrehajtását?
- Mely esetekben mérlegelhet a munkavállaló, hogy megtagadja-e a az utasítás végrehajtását?
- Köteles-e tájékoztatni a munkavállaló a munkáltatót, hogy emberi reprodukciós eljárásban vesz részt?

Bővebb informálódási lehetőség

- Alkotmánybíróság 1354/B/1992. számú határozata
- Az Alkotmánybíróság döntése [1354/B/1992.] értelmében nem indokolt az utasítás megtagadásának jogát, de egyben kötelezettségét kiterjeszteni arra az esetre, ha a munkavállaló annak teljesítésével bűncselekményt valósítana meg.[7] A munkavállalónak tehát nem kell minősítenie jogilag a munkáltató utasításait, hanem elegendő, ha felismeri azt, hogy az jogszabályba ütközik.
- MK. 23.

[7] Az Mt. 54. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

10. tétel
Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

Kulcsfogalmak ▶ vétkes kötelezettségszegés ▶ hátrányos jogkövetkezmény

Tétel kifejtése

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat. Erre abban az esetben is lehetősége van, ha a kötelezettségszegő magatartásával a munkavállaló nem feltétlenül okoz egyben kárt is.

A régi Mt. szerint a felek csak és kizárólag kollektív szerződésben szabályozhatták – a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén – az esetleges hátrányos jogkövetkezményeket.

Az új. Mt. szerint nem csak a kollektív szerződés, hanem – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatály alatt – munkaszerződés is megállapíthat hátrányos jogkövetkezményeket vétkes kötelezettség esetén.

Az új Mt. pontosítja a hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó szabályokat. A lényeges változás a régi Mt. szabályaihoz képest, hogy egyfelől csak határozott időre engedi a hátrány alkalmazását, másfelől annak összegét is korlátozza.

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának feltételei a következők:

- kollektív szerződés, vagy – ennek hiányában – munkaszerződés hátrányos jogkövetkezményeket állapít meg,
- a munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségét megszegi,
- munkavállaló kötelezettségszegése vétkes.

1. Munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése

A munkavállaló kötelezettségeit a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a felek megállapodásai, a munkáltató utasításai határozhatják meg. A kötelezettségek körét pontosan nem lehet felsorolni, meghatározni, ezért mindig az adott helyzetben kell megvizsgálni, hogy a munkavállaló ténylegesen megszegte-e a munkaviszonyból származó kötelezettségét.

A munkavégzés során leggyakrabban előforduló kötelezettségszegések: késés, igazolatlan távollét, munka nem megfelelő elvégzése, a munkatársakkal szembeni sértő viselkedés, titoksértés stb.

2. Vétkesség

A munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt vétkes kötelezettségszegés esetén lehet alkalmazni. A munkavállaló magatartása akkor tekinthető vétkesnek, ha nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

3. Hátrányos jogkövetkezmények

A munkavállalóval szemben csak és kizárólag olyan hátrányos jogkövetkezményt (büntetést) lehet alkalmazni, amelyet a kollektív szerződés, vagy ennek hiányában a munkaszerződés megállapított.

Az új Mt. nem szabályozza részletesen az alkalmazható jogkövetkezmények körét, hanem csak azt határozza meg, hogy a hátrányos jogkövetkezménynek a munkaviszonnyal összefüggésben kell állnia, és kizárólag határozott időre szólhat. A jogkövetkezmények a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérthetik. Továbbá a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

4. A felelősségre vonás határideje

A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának a jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról testület jogosult dönteni, akkor a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a vétkes kötelezettségszegésről a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

5. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása

Az új Mt. nem ír elő külön eljárási rendet hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetére. Abból indul ki a szabályozása, hogy a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére alapított azonnali hatályú felmondás esetén sincs meghatározva sajátos eljárási kötelezettség a munkáltató terhére, ezért az ehhez képest jóval enyhébb jogkövetkezmény alkalmazását megelőzően sem indokolt ilyen jellegű előzetes eljárás lefolytatása.[8]

Az új Mt. azonban lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása érdekében a munkáltató mentesítse a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Ennek időtartama legfeljebb harminc nap lehet. A munkavállaló ebben az esetben távolléti díjára jogosult. (Vö.: 9. tétel)

[8] Az új Mt. 56. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

A munkáltatónak tehát nem kell külön eljárást lefolytatnia a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását megelőzően, azonban a meghozott intézkedést írásba kell foglalnia, meg kell indokolnia és tájékoztatnia kell a munkavállalót a jogorvoslat módjáról és határidejéről.

A munkavállaló a hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül fordulhat keresettel az illetékes munkaügyi és közigazgatási bírósághoz. A keresetlevél benyújtása halasztó hatályú, tehát az intézkedés a jogvita jogerős lezárásáig nem hajtható végre.

Ha a munkáltató elmulasztja tájékoztatni a munkavállalót a harminc napos keresetindítási határidőről, akkor az egész intézkedés nem lesz jogellenes, hanem a munkavállaló 6 hónapon belül terjeszthet elő keresetet a munkaügyi bíróságon. (Vö.: 2. tétel)

Az új Mt. kifejezetten rendelkezik arról, hogy vétkes kötelezettségszegés esetén a munkáltatónak el kell dönteni, hogy mivel szankcionálja a munkavállaló magatartását. A munkáltató vagy a hátrányos jogkövetkezmények szabályait alkalmazza, vagy megszünteti a munkaviszonyt, viszont egyidejűleg, ugyanazon kötelezettségszegésre alapított indoklással a munkaviszonyt megszüntetni és hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni nem szabad.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 22. § (4); 55. § (2); 146. § (3); 287. § (1) c), (5)

Gyakorlati példa

Ha a kollektív szerződés meghatározott magatartások tanúsítása esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba, ez nem zárja ki, hogy a munkáltató – amennyiben a rendes felmondás előfeltételei fennállnak – a hátrányos jogkövetkezmény helyett rendes felmondással szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát. BH2000. 31.

Ellenőrző kérdések

- Hol szabályozhatják a felek a hátrányos jogkövetkezményeket?
- Milyen eljárási rendet kell betartania a munkáltatónak, ha hátrányos jogkövetkezményt kíván alkalmazni a munkavállalóval szemben?
- Milyen határidők vonatkoznak a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóságára?

11. tétel
A munkaszerződés módosítása

Kulcsfogalmak ▶ munkaviszony ▶ munkaszerződés

Tétel kifejtése

1. A **munkaviszony módosulása** esetén a munkaviszony tartalmi elemei a felek akaratától függetlenül, egy külső körülmény hatására változnak meg, mely változás egyfajta automatizmusnak tekinthető, amely mellőzi úgy a munkáltató, mint a munkavállaló kifejezett írásbeli módosító nyilatkozatát, szándékát.

A munkaviszony módosulását az alábbi két körülmény eredményezheti:

- *A törvényhozó általi jogszabály módosítás, illetve új jogszabály bevezetése*
- *A kollektív szerződés módosítása*

2. A **munkaszerződés módosítása**, figyelemmel a munkaszerződés módosulásának fentebb ismertetett eseteire, már egy, a felek szándékán alapuló akaratlagos változtatás a munkaszerződés egyes elemeiben.

A módosításra az alábbi két esetben kerülhet sor:

- *Főszabályként a felek egyező akaratából (közös megegyezés),*
- *kivételesen törvény által előírt munkáltatói kötelezettség miatt.*

A felek a munkaszerződést **közös megegyezéssel** módosíthatják.

A munkaszerződés módosítás kiterjedése, időtartama. A munkaszerződés módosítása a szerződés bármely elemére kiterjedhet (leggyakoribb a kötelező elemek módosítása: alapbér, munkakör), 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 határozott időtartam lejárta a munkáltatónál az alábbi kettős kötelezettséget eredményezi:

- „továbbfoglalkoztatás" – a munkavállalót az eredeti munkaszerződésben meghatározott feltételek mentén kell továbbfoglalkoztatni,
- „bérkorrekció" – a munkavállaló munkabérét az időközben bekövetkezett bérfejlesztésekre tekintettel módosítani kell.

Kiemelendő, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés-módosítás a munkaviszonyt magát nem változtatja át határozott idejűvé.

A munkaszerződés módosítás alaki szabályai. A munkaszerződés módosítása érvényesen kizárólag írásban történhet. Ezen érvénytelenségi okra csak a munkavállaló hivatkozhat a módosítást követő 30 napon belül.

Nem minősül a munkaszerződés módosításának – a munkakör illetve a munkavégzési hely vonatkozásában – az átirányítás (helyettesítés), a kirendelés, és a kiküldetés. Az átirányítás, a kirendelés, illetve a kiküldetés elrendeléséhez tehát nincs szükség a munkavállaló hozzájárulására egy közös megegyezés keretében.

2.1. A munkakör módosítása

A hatályos szabályozás értelmében a munkakör meghatározása – az alapbér meghatározásán kívül – a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme.

A munkakör (munkaköri leírás) meghatározza azoknak a munkáknak a körét, amelyet a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt végezni jogosult és köteles.

2.2. Az alapbér módosítása

A munkaszerződésben az alapbér meghatározása kötelező tartalmi elem, rögzítése nélkül érvényesen nem jön létre a szerződés. Az alapbér módosítására is kizárólag írásban, közös megegyezéssel egyetemben kerülhet sor.

Az új szabályozás a különös méltánylást érdemlő munkavállaló érdekek védelembe részesítése érdekében munkáltatói kötelezettségként írja elő *bérfejlesztési ajánlattételt* a munkavállaló meghatározott távollétét követően az alábbi estekben:

- szülési szabadság,
- fizetés nélküli szabadság gyermekgondozás céljából,
- a hozzátartozó tartós, személyes ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve
- tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés megszűnését követően. (Mt. 127-133.§)

Ezekben az esetekben a munkáltató tehát köteles a távollét után ajánlatot tenni a munkaszerződés módosítására.

Megjegyzendő, hogy a korábbi szabályok szerint a munkáltatónak a fenti körülmények fennforgása esetén kötelezően emelnie kellett a bért, nem pedig ajánlatot kellett tennie a munkaszerződés módosítására.

2.3. A munkavégzési hely módosítása

A munkaszerződésben kötelező tartalmi elem a munkavállaló munkavégzési helyének a meghatározása, ezen kérdésben való megállapodás hiánya azonban nem teszi érvénytelenné a munkaszerződést.

Ha és amennyiben a munkáltató a munkavégzés helyén (földrajzilag jól körülhatárolt terület) kívüli területen kívánja a munkavállalót foglalkoztatni – véglegesen vagy tartós jel-

leggel – azt jogszerűen csak a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosításával teheti meg.

2.4. 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 jogosult felajánlani, illetve kezdeményezni a munkaszerződés módosítását.

A munkáltató – a munkaköri alkalmasságra vonatkozó orvos szakértői vélemény alapján – köteles

a) a munkahelyen a munkavégzési feltételek megváltoztatni – illetve olyan feltételeket teremteni – hogy az áldott állapotban lévő nő meglévő munkakörében egészségügyi szempontok figyelembevétele mellett foglalkoztatható legyen, amennyiben ez nem lehetséges, vagy azt a munkáltató megoldani nem tudja, akkor
b) a terhes nő állapotának egészségügyi szempontból megfelelő másik munkakört kell felajánlani,
c) megfelelő másik munkakör hiányában a terhes nőt a munkavégzés alól felmenteni.

A munkaszerződés ilyen alapon történő átmeneti módosításához a munkavállalónak állapotáról orvosi szakvéleményt szükséges bemutatni, mely a munkaköri alkalmasságára vonatkozik.

Abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállalót az egészségügyi állapotának megfelelő másik munkakörbe helyezi, azt csak a munkavállaló hozzájárulásával teheti meg.

Ha a munkavállaló a felajánlott munkakört elfogadja, alapbérre az elfogadott munkakörre irányadó mértékben jogosult. Fontos kitétel, hogy az alapbére ilyen esetben sem lehet kevesebb a munkaszerződésében megállapított alapbérénél.

A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadta el. [Mt. 60.§ (2) bekezdés]

A terhesség miatt ideiglenesen más munkakörbe áthelyezett nőt az előző munkakörben elért alapbére megilleti akkor is, ha

- áthelyezése rövidebb munkaidejű munkakörbe történt, vagy ha
- éjszakai beosztással járó munkakör helyett más munkakörbe, több műszakos munkakör helyett egy műszakos munkakörbe történt. (MK 57.)

A Munka Törvénykönyvében új előírás 2012. július hó 1. napjától, hogy ha a munkavállaló alapos ok nélkül nem fogadja el a neki felajánlott, megfelelő munkakört, a mentesítés idejére nem lesz jogosult semmilyen munkabérre.

2.5. A munkavállaló ajánlatán alapuló munkaszerződés módosítás

A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

a) a teljes vagy részmunkaidős,

b) a távmunka-végzésre irányuló, valamint
c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatás lehetőségéről. [Mt. 61.§ (1) bekezdés]

A tájékoztatás alapján a munkavállaló tesz ajánlatot a munkaszerződés módosítására. Megjegyzem, a törvény nem helyez kilátásba semminemű szankciót azon munkáltatóval szemben, aki ez irányú tájékoztatási kötelezettségének nem tesz eleget, illetve elmulasztja azt.

A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. [Mt. 61.§ (2) bekezdés]

2.6. 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]

Alanyi jogon tehát a munkáltató csak a napi munkaidő felének megfelelő mértékű munkaidő kitöltésére kötelezheti a munkavállalót.

2.7. Eltérő megállapodás

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

Kollektív szerződés az 59-61.§-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. [Mt. 62.§ (2) bekezdés]

A törvény alapján a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el az alábbi kötelezettségekre vonatkozó törvényi rendelkezésektől, így az Mt. 59-61.§-ban foglaltaktól:

- a munkabér módosítására vonatkozó kötelező ajánlattétel esetében,
- a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakörre vonatkozó felajánlásnál,
- az atipikus foglalkoztatás lehetőségét magába foglaló tájékoztatás tekintetében.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 53. §; 58. §; 59. §; 60. § (1)-(2); 61. § (1)-(3); 62. § (1)-(2); 85. § (47); 127-133. §; 285. § (3)

Gyakorlati példa

1. Egy kőműves munkást a foglalkoztatója egy másik brigádba oszt be munkavégzésre. A munkakör megszűnéséből – ha emiatt a munkaviszonyt nem szüntetik meg, és a munkavállalót más jellegű munkavégzésre utasítják – okszerűen következik a szerződésmódosítás kötelezettsége. MD (I. 74.)

2. A munkáltató egy gazdaságossági és célszerűségi döntés keretében áthelyezi székhelyét Szegedről Budapestre. A székhelyváltozásra tekintettel a szegedi székhelyen dolgozó munkavállalónak – aki egyben tegyük fel, hogy szegedi lakos – közös megegyezésben kell rögzítenie, hogy a viszonylag nagy távolságra tekintettel hajlandó-e a jövőben is munkáltatójánál dolgozni.

Ellenőrző kérdések

- Fejtse ki, hogy mi a különbség a munkaszerződés módosulása és módosítása között?
- Mik a munkavállaló alanyi jogának védelme érdekében tett munkaszerződés-módosítás esetei?
- Milyen esetekben köteles a munkáltató a távollét után ajánlatot tenni a munkaszerződés módosítására?

12. tétel
A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Kulcsfogalmak ► munkaviszony ► megszűnés ► megszüntetése ► közös megegyezés ► felmondás ► távolléti díj ► felmondási tilalom ► Bérgarancia Alap

Tétel kifejtése

A hatályos szabályozás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között különbséget tesz, mely különbség az alábbiakban magyarázható.

1. A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnése esetén a munkáltató és a munkavállaló akaratán kívüli, objektív tények bekövetkezése vezet a munkaviszony megszűnéséhez. Ez esetben a felek akarata nem befolyásolja a munkajogviszonyt, az automatikusan bizonyos az alábbiakban felsorolt feltételek bekövetkezését követően megszűnik.

A munkaviszony megszűnik

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

A munkaviszony megszűnés független attól, hogy a munkaviszonyt megszüntető tényekről a másik fél tájékoztatása megtörtént-e vagy sem.[9]

1.1. A munkavállaló halála

A munkaviszony a munkavállaló halálának napján minden további intézkedés nélkül megszűnik a munkaviszony személyes jellegére való tekintettel. Figyelemmel arra az általános munkajogi alapkitételre, hogy a munkavállaló munkavégzése során személyes munkavégzésre kötelezett, a munkavállaló halála esetén ugyan a munkaviszonyából származó anyagi követeléseket örökösei érvényesíthetik, azonban a személyéhez kapcsolódó igények nem örökölhetőek.

[9] Hajdú József – Kun Attila: Munkajog II., Patrocinium, Budapest, 2013. 20. p.

1.2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése

A nem természetes személy munkáltató jogutód nélküli megszűnése közvetlenül a munkaviszony megszűnéséhez vezet, mely kivétel nélkül vonatkozik a felmondási védelem alatt állókra is. Megjegyzendő, hogy ezzel ellentétben a természetes személy munkáltató halála nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, mert annak örökösei jogutódként lépnek be a munkaviszonyba.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnésének az alábbi esetei lehetnek:

- végelszámolással történő megszűnés
- a megszűnés bíróság általi kimondása
- felszámolási eljárás során
- a cégbírósági eljárás során hivatalból történő törlés

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén, amennyiben az felszámolási eljárás keretében történik, és a munkáltató nem rendelkezik a munkavállalók munkabér jellegű tartozás kiegyenlítéséhez szükséges anyagi forrásokkal, akkor a felszámoló köteles a Bérgarancia Alapról szóló 1994.évi LXVI. törvényben meghatározottak szerint és mértékben kérni a bértartozás Nemzeti Foglalkoztatási Alap bérgarancia alaprészéből történő megfizetést.

1.3. Határozott idejű munkaviszony lejárta

A munkaviszony létesíthető határozott, illetve határozatlan időre. A határozott időtartamra kötött munkaviszony atipikus foglalkozatási forma, mely rugalmasabb foglalkoztatást tesz lehetővé. Ha a határozott idő a munkaszerződésben naptárilag került meghatalmazásra, akkor a munkaviszony az abban meghatározott konkrét naptári napon szűnik meg.

Előfordulhat az is, hogy a munkaviszony egy meghatározott feladat elvégzésére, vagy más munkavállaló helyettesítésre jött létre, akkor a munkaviszony a feladat elvégzésével, illetve a helyettesített munkavállaló ismételt munkába állásával megszűnik.

Itt is érvényesül, hogy a határozott idő lejártával a felmondási tilalom alatt lévő munkavállaló jogviszonya is megszűnik. A határozott idejű munkaviszony jellemzőiről lásd még a 30. tételt.

1.4. A munkáltató személyében bekövetkező változás

A munkaviszony a gazdasági egység átadásának napjával automatikusan megszűnik, ha a gazdasági egység jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján átszáll az átvevőre az átadóról, és az átadó munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik. Ez esetben az új munkáltató nem kötelezhető a munkavállaló továbbfoglalkoztatására.

A megszűnő munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek nem szállnak át az átvevő munkáltatóra.

A munkavállaló ebből eredő igényeit csak az átadó munkáltatóval szemben érvényesítheti.

1.5. Törvényben meghatározott más esetben

Ide sorolhatók például az alábbi estek:

- munkakör megosztására létesített munkaviszony, ha a munkavállalók száma egy főre csökken (Mt. 194.§ (4) bekezdés)
- a több munkáltató által létesített munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében, ha a munkáltatók száma egyre csökken (Mt. 195.§ (5) bekezdés)
- az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony, a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában (Mt. 225.§ (1) bekezdés)
- a munkavállaló eltiltás alá eső munkaviszonya, ha a büntetőbíróság a közügyektől eltiltja (MK13.).

2. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése a felek akaratának vagy együttes elhatározása, vagy pedig olyan egyoldalú cselekmény, ahol vagy a munkavállaló, vagy a munkáltató rendelkezik a közöttük fennálló munkaviszony megszüntetéséről.

A munkaviszony megszüntetésének esetei:

- közös megegyezés
- felmondás
- azonnali hatályú felmondás

2.1. Közös megegyezés

Az egymással munkaszerződést kötő feleknek bármikor lehetőségük van arra, hogy a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszűntessék, a felek írásba foglalt, egybehangzó, befolyásmentes akaratnyilvánításával. A közös megegyezés az egyik fél ajánlatának a másik fél általi elfogadásával jön létre.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat, illetve megállapodás érvényességi kelléke az írásba foglalás, ennek hiánya a megegyezés érvénytelenségét eredményezi.

A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésének esetén a munkaviszony azonnali hatállyal, vagy a jövőre nézve szűnik meg.

A megállapodásból ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának.

2.2. Felmondás

A munkaviszonyt mind a munkavállaló mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony létesítésétől számított egy

évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. A munkaviszony megszűntetésére irányuló jognyilatkozatot írásba kell foglalni. (Mt. 22.§ (4) bekezdés)

A felmondás az egyik félnek a másikhoz intézett egyoldalú jognyilatkozata, amely annak közlése és a másik fél hozzájárulása nélkül felmondási idő közbeiktatásával hatályosul, és a munkaviszonyt a felmondási idő elteltével megszünteti.

A felek nyilatkozatukat egyoldalúan nem vonhatják vissza, azt csak a másik fél hozzájárulásával tehetik meg.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt az alábbi estekben (felmondási tilalmak):

- várandósság
- szülést követő szülési szabadság
- gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság
- tényleges, önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt

A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül vagy vezető állású.

A munkáltató a felmondását indokolni köteles a felmondásból az intézkedés okának világosan ki kell tűnnie, továbbá valóságosnak és okszerűnek kell lennie. A jogszabály nem határoz meg konkrét felmondási okokat, összefoglalva jelöli meg a felmondás lehetséges okait, melyre tekintettel az csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, illetőleg a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Több felmondási indok megjelölése esetén elégséges, ha azok egyike bizonyul valósnak.

A felmondásról további információk a 13-15. tételekben.

2.3. Azonnali hatályú felmondás

Az azonnali hatályú felmondás lényege az elnevezéséből is következtethetően az, hogy a jogviszony azonnali hatállyal megszűnik. Ennek van egy alapesete (ami a korábbi rendkívüli felmondásnak felel meg) és ide tartozik még a próbaidő alatti megszűntetés és az amikor a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt szűnteti meg egyoldalúan azonnali hatállyal.

A főszabály szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszűntetheti, 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 felmondást 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.

A próbaidő alatti megszűntetés és a munkáltató által történő speciális megszűntetési módról a határozott idejű munkaviszony esetében részletesebben a 17. tételnél foglalkozunk.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 63.§
- Mt. 64.§
- Mt. 65-70.§
- Mt. 78-79.§

Gyakorlati példa

1. A kártérítési igény a dolgozó halála esetén – a személyéhez fűződő igény kivételével – átszáll a dolgozó örökösére. (BH 1990.118.)
2. A vállalkozói igazolvány visszaadása nem jelenti a munkáltató jogutód nélküli megszűnését. (BH 2004.335.)
3. A munkaviszony közös megegyezéssel történt megszűnéses esetén a rendkívüli felmondás kilátásba helyezése miatt tett jognyilatkozat nem támadható meg sikeresen a munkavállaló részéről. Ebből következően nincs jelentősége, és konkrét intézkedés hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás a jogszabály összes feltételét figyelembe véve jogszerű lett volna-e. (BH 2002.74.)
4. A munkáltató csak olyan indokra hivatkozva mondhat fel, amely a munkavállaló képességeivel, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével függ össze. A felmondás okának – valósága mellett – okszerűen alá is kell támasztania a munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató részéről történő megszűntetését. (BH. 1992.795.)
5. A felmondási idő alatt elkövetet kötelezettségszegés miatt – minthogy a feleket ekkor is terhelik a jogviszonyból eredő kötelezettségek – a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszűntetheti. (EBH. 2005.1243.)

Ellenőrző kérdések

- Milyen esetei vannak a munkaviszony megszűntetésének?
- Határolja el a munkaviszony megszűnését a munkaviszony megszűntetésétől!
- Milyen munkajogi jognyilatkozatokat kell írásba foglalni?
- Sorolja fel a felmondási tilalmakat!
- Sorolja fel a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének eseteit!

Bővebb informálódási lehetőség

- 1994. évi LXVI. törvény
- 2006. évi IV. törvény

13. tétel
A felmondás, a munkavállalói, illetve a munkáltatói felmondás szabályai közötti különbség, a határozatlan és határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszűntetése

Kulcsfogalmak ► munkaviszony ► felmondási, felmentési idő ► felmondási tilalom

Tétel kifejtése

A határozatlan idejű jogviszonyt mind a munkáltató mind a munkavállaló megszűntetheti felmondással. A korábbi szabályok szerint a határozott idejűt tilos volt megszűntetni ilyen módon, az új Mt. azonban most már szűk körben illetve speciális esetekben megengedi, hogy a felek a határozott idejű munkaviszony is megszűntessék felmondással. A felmondás a korábbi rendes felmondásnak felel meg és egyik legfontosabb ismérve az, hogy nem azonnali hatállyal szűnik meg a jogviszony, hanem későbbi időpontban, főszabály szerint a felmondási idő leteltével.

1. A munkáltatói és a munkavállalói felmondás közös szabályai, valamint különbségei a határozatlan idejű jogviszony esetén

A határozatlan idejű jogviszonyt bármelyik fél megszűntetheti felmondással. Ez alól kivételt jelent, ha a felek megállapodtak abban a munkaviszony létesítésekor, hogy a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb egy évig a jogviszonyt nem szűntethetik meg felmondással. A felmondás alaki érvényességi feltétele az, hogy legyen írásba foglalva. Ezen túlmenően a nyilatkozatból ki kell derülnie a szándéknak és a másik féllel megfelelően közölni kell. A munkáltató köteles a felmondását megindokolni, míg a munkavállaló nem. A munkáltatói indokolásnak világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie. Maga az indok pedig csak három esetkör lehet:

- a munkavállaló magatartása,
- a munkavállaló képessége,
- a munkáltató működésével összefüggő ok.

Az Mt. külön kiemeli azt, hogy kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául. Kivételes szabályként nincs indokolási kötelezettsége a munkáltatónak, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

Vita esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az indokolásban foglaltak megfelelnek a fenti követelményeknek.

A jogviszony a felmondási idő leteltével szűnik meg, a felmondási idő pedig legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. A felmondási idő főszabály szerint 30 nap (maximum 6 hónap), de amennyiben a munkáltató szűnteti meg a jogviszonyt felmondással úgy az a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idővel sávosan emelkedik. Ha a munkáltató mond fel, akkor a felmondási idő fele felmentési idő mely időtartamra a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól. A felmondási és felmentési időről részletesebben a 14. tételben.

Ha a munkáltató szűnteti meg a jogviszonyt felmondással, akkor figyelemmel kell lennie továbbá a felmondási tilalom intézményére és a felmondási korlátokra is. A felmondási tilalom olyan időtartam, ami alatt nem lehet munkáltatói felmondással megszűntetni a jogviszonyt, sőt még csak közölni sem lehet a felmondást. Felmondási korlát esetén – mint például a védett kor – pedig nagy körültekintéssel kell eljárni és alkalmazni kell az ide vonatkozó speciális szabályokat. Az ezekre vonatkozó részletesebb szabályokat szintén a 14. tétel tartalmazza részletesebben.

Munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha legalább három éve az adott munkáltatónál munkaviszonya fennáll. Ennek ellenére nem jár:

- ha a felmondás közlésekor nyugdíjasnak minősül,
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy
- a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége.

A végkielégítéssel a 16. tétel külön részletesen foglakozik.

2. A határozott idejű jogviszony megszűntetése felmondással

A korábbi szabályozással ellentétben, amikor is nem lehetett jogszerűen „rendes" felmondással megszűntetni a határozott idejű jogviszonyt, az új szabályok szerint, ha szűk körben is de lehetőség nyílik rá.

A munkáltató az alábbi esetekben teheti ezt meg:

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

A munkavállaló esetében a határozott idejű jogviszony felmondással történő megszűntetésénél már viszont van indokolási kötelezettség, és így is csak akkor van rá mód, ha az ok olyan, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 65.§ – 70.§

Gyakorlati példa

1. A felmondási idő kezdő napja nem eshet a felmondás közlését megelőző időpontra, mert a felmondásnak nincs visszaható hatálya. (BH 1975. 150.)
2. Ha a rendes felmondáskor annak indoka még nem állt fenn, a későbbi körülmények a korábbi indokok valótlanságát már nem érinthetik, ezért a felmondás jogellenes. (BH 2009. 157.)
3. Az alkalmatlanság akkor valósít meg jogszerű rendes felmondási indokot, ha bizonyított objektív tényeken alapul, e nélküli szubjektív vélemény nem elegendő. (LB Mfv. I. 10434/1993.)
4. A felmondás egyoldalú, címzett jognyilatkozat, a közlést követően a másik fél hozzájárulása nélkül nem vonható vissza és nem módosítható, ezért a felmondási idő kezdő napjának utólagos egyoldalú módosítására nincs lehetőség. (BH 1981. 384.)

Ellenőrző kérdések

- Kinek és mikor kell indokolnia a felmondását?
- Milyen hasonlóságok vannak a munkáltatói és a munkavállalói felmondás esetén?
- Milyen különbségek vannak a munkáltatói és a munkavállalói felmondás esetén?
- Milyen esetben lehet felmondással megszűntetni a határozott idejű jogviszonyt?
- Mikor beszélhetünk felmondási időről és mi a lényege?

14. tétel
A felmondási tilalmak és a felmondási korlátozások, a felmondási idő mértéke, a felmentési idő

Kulcsfogalmak ▶felmondás ▶felmondási tilalom ▶felmondási korlát ▶felmondási idő ▶felmentési idő

Tétel kifejtése

Ha valamelyik fél felmondással kívánja megszüntetni a jogviszonyt, úgy számos dologra figyelnie kell ahhoz, hogy szabályszerű legyen. Ezek jelentős részben az előző tételben kifejtésre kerültek. Mint már korábban említésre került számos különbség van abban, hogy a munkáltató szűnteti meg felmondással a jogviszonyt vagy a munkavállaló. Bár mindkét esetben beszélhetünk felmondási időről, de azok időtartama eltérhet, és ha a munkáltató mond fel akkor a felmondási idő fele felmentési idő lesz. Ezen túlmenően a munkáltatónak különös gondot kell fordítania a felmondási tilalmakra és korlátokra.

1. Felmondási tilalmak

Bizonyos feltételek esetén a munkavállaló abszolút védettségez élvez a munkáltatói felmondással szemben. Ezen időtartam alatt a munkáltató nem szűntetheti meg a jogviszonyt felmondással, olyannyira, hogy még csak nem is közölheti azt szabályszerűen. A munkáltató tehát nem szűntetheti meg jogszerűen felmondással a jogviszonyt:

- várandósság
- a szülési szabadság
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

Korábban ide tartozott ha valaki keresőképtelen beteg volt, azaz táppénzen volt, de ez az új szabályozásból kikerült.

A felmondási tilalmat eredményező körülmények közül a várandósságra és az emberi reprodukciós eljáráson való részvételre csak akkor hivatkozhat a munkavállaló ha, ha erről a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta a munkáltatót.

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság vonatkozásában, ha azt mindkét szülő igénybe veszi, akkor a felmondási tilalom csak az anyára vonatkozik.

2. Felmondási korlátok

Bizonyos körülmények fennállása esetén a munkáltató nehezebben szűntetheti meg felmondással a munkaviszonyt, mint alapesetben.

A védett korban lévő, azaz a nyugdíjasnak nem minősülő, de a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül levő munkavállaló határozatlan idejű jogviszonyát a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására hivatkozással csak akkor szűntetheti meg a munkáltató, ha az egyebekben beleillik az azonnali hatályú felmondás törvényi tényállásába. Továbbá a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szűntethető meg, ha nem tud neki megfelelő másik munkakört felajánlani vagy azt nem fogadja el.

Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa jogviszonyának felmondásánál a gyermek hároméves koráig (lényegében a gyes ideje alatt) ez előzőekben leírt védett korú munkavállalókra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A rehabilitációs ellátásban vagy járadékban részesülő munkavállaló jogviszonyát egészségügyi okkal összefüggő képességére hivatkozással csak akkor lehet felmondással megszűntetni, ha eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és számára egészségi állapota szempontjából megfelelő munkakört nem tud a munkáltató felajánlani vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

3. Felmondási idő mértéke, felmentési idő

A felmondási idő főszabály szerint harminc nap. Ha a munkavállaló mond fel és nincs eltérő megállapodás, akkor ez a jogviszony fennállásának hosszától függetlenül marad ennyi. Munkáltatói felmondás esetén ez az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idővel sávosan hosszabbodik az alábbiak szerint:

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

Felek megállapodhatnak ennél hosszabb, de maximum hat hónapos felmondási időben, és természetesen lehetőség van arra is, hogy munkavállalói felmondás esetén is a munkáltatóira vonatkozó számítási módot alkalmazzák.

Határozott idejű jogviszony felmondással történő megszűntetése esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott idő végéig tarthat.

Ha a munkáltató szűnteti meg felmondással a munkaviszonyt, akkor a felmondási idő fele felmentési idő lesz, amely időtartamra a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól és távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként sem lenne jogosult. Ha a felezés eredményeként töredéknap jön ki, akkor azt felfele kell kerekíteni.

A munkavállaló kérésére lehetőség van arra, hogy a felmentési idő két részletben legyen kiadva.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 68.§ – 70.§

Gyakorlati példa

1. A munkáltató a munkavállalót egyoldalúan mentesítheti a munkavégzés alól a felmondási idő időtartamára, ugyanakkor távolléti díj fizetési kötelezettsége fennmarad.
2. A felmondási idő alatti szabadság vagy táppénz nem tolja ki a felmondási idő végét.

Ellenőrző kérdések

- Mi a felmondási tilalom lényege?
- Sorolja fel a felmondási tilalmakat!
- Mi a különbség a felmondási tilalom és a korlát között?
- Mit tud a felmondási időről?
- Mikor jár a felmentési idő?

15. tétel
A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó főbb szabályok

Kulcsfogalmak ► csoportos létszámcsökkentés fogalma ► üzemi tanács, üzemi megbízott ► foglalkoztatási szerv

Tétel kifejtése

1. A csoportos létszámcsökkentés fogalma

Az Mt. a csoportos létszámcsökkentés szabályainak meghatározásakor figyelembe vette a Tanács 98/59/EK irányelvének[10] rendelkezéseit, így a hatályos szabályozás a jogharmonizáció jegyében történt.

A csoportos létszámcsökkentés fogalma nem jelent önálló megszüntetési jogcímet, hanem egy olyan munkáltatói intézkedést foglal magában, mellyel rövid időn belül, egységes akarat elhatározás mellett, meghatározott számú munkavállaló munkaviszonya szüntethető meg a munkáltató működésével összefüggő ok miatt az előírt eljárási szabályok betartása mellett.

Csoportos létszámcsökkentésről tehát csak abban az esetben beszélhetünk, ha munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók a döntést megelőző fél évre számított átlagos statisztikai létszáma szerint:

- húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló
- száz, vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- háromszáz, vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Ha a munkáltatónak több telephelye van a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében – így a fővárosban – található telephelyek esetében azonban a munkavállalók létszámát össze kell adni.[11]

[10] A Tanács 1998. július 20-i 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

[11] A csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben a telephely fogalmát a Polgári Perrendtartás (Pp.) 349/B. § (2) ével azonos értelemben – a telephely társasági jogi fogalmától eltérően – kell használni. E szerint telephelyen a munkáltató székhelyétől eltérő minden olyan szervezeti egységet értünk ahol a munkavállalók munkát végeznek.

2. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

Amennyiben a munkáltató csoportos létszámcsökkentés alkalmazása mellet dönt, köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni. A tárgyalás időtartamát a jogalkotó meghatározza. A tárgyalást ugyanis a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig kell folytatni.

A munkáltató abban az esetben mentesül a tárgyalási kötelezettség alól, ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács (üzemi megbízott).

A fentiek tükrében láthatjuk tehát, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatosan a munkáltatónak háromirányú a tájékoztatási kötelezettsége:

- az üzemi tanács felé
- az állami foglalkoztatási szerv felé, mely az üzemi tanács felé való tájékoztatáshoz igazodik, illetve
- azon munkavállalók irányába, akiknek a munkaviszonyát a munkáltató meg kívánja szüntetni

A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni:

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett,

vagy

c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
e) a kiválasztás szempontjairól, valamint
f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

A munkáltató a döntést megelőzően, illetve azt követően köteles írásban tájékoztatni az állami foglalkoztatási szervet a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók

- azonosító adatairól
- munkaköréről, és
- szakképzettségéről.

Ha és amennyiben a munkáltató ezen kötelezettségének nem tesz eleget, úgy rendbírságot köteles fizetni. (Flt. 56/A.§)

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappalírásban tájékoztatja. A felmondás a tájékoztatást követő 30 nap elteltét követően közölhető. E szabályok megszegésével közölt felmondás jogellenes.

3. A munkáltató tárgyalási kötelezettsége

Annak érdekében, hogy a felek között megállapodás születhessen, a tárgyalásnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

elvére, annak következményeinek az enyhítésére, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A tárgyalás során tehát a munkáltató és a munkavállaló képviselőinek meg kell vizsgálniuk, hogy a leépítésre vonatkozó végleges döntés meghozatala előtt hogyan lehetne a létszámleépítést elkerülni, vagy legalább is annak mértékét csökkenteni.

A felek a tárgyalás eredményeképp született megállapodást kötelesek írásba foglalni, és azt megküldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

4. A munkáltató döntése

A felek egyeztetését követően a munkáltató dönt a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról, így

- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámáról, valamint
- a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontjáról, illetve a végrehajtás időbeni ütemezéséről.

Fontos megjegyezni, hogy a csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harminc napos időszakok alapján kell meghatározni.

5. Felmondási védelem

A felmondási tilalom szabályai az előzetes tájékoztatás időpontjához kötődnek. Abban az esetben, ha a munkavállaló az előzetes tájékoztatás közlésének időpontjában felmondási tilalom hatálya alatt állt, úgy a felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető. Ez azonban nem képezi gátján annak, hogy a munkáltató átadja az előzetes tájékoztatót a munkavállalónak, csak a munkaviszony megszüntetésére ebben az esetben akkor kerülhet sor 30 nap elteltével, ha a munkavállaló már nem áll felmondási tilalom alatt.

6. A felmondás jogellenessége

A felmondás és a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása (Mt. 79.§ (1) bekezdés b) pont) csak a munkavállaló előzetes tájékoztatását követő harminc nap elteltét követően közölhető jogszerűen. Az ezzel ellentétes módon közölt felmondás jogellenes.

Csoportos létszámcsökkentés esetében is jogellenes lesz a felmondás, ha az a megszüntetésre irányadó egyéb szabályokba ütközik (pl. indokolási kötelezettség esetleges elmaradása, vagy a felmondás nem felel meg a „valós, világos és okszerű" követelmény hármasnak).

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 71.§

- Mt. 72.§
- Mt. 73.§
- Mt. 74.§
- Mt. 65.§ (4) bekezdés

Gyakorlati példa

1. A munkajogban telephely az a munkavégzési hely, ahol a munkavállaló a munkaszerződése szerint munkát végez, arra tekintet nélkül, hogy ezt a telepet a cégjegyzékben nyilvántartják-e. (BH 1995.251.)
2. Ha a munkáltatónál üzemi tanács működik, a csoportos létszámcsökkentést végrehajtó munkáltató e tanáccsal köteles konzultálni. (LB Mfv. I. 10.871/1999/2.)
3. A csoportos létszámcsökkentés szempontjából a munkaviszonynak/közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése nem vehető figyelembe. (EBH 2005.1341.)

Ellenőrző kérdések

- Kit köteles tájékoztatni a munkáltató a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatosan?
- Melyek a csoportos létszámcsökkentés esetei?
- Mi az üzemi tanács szerepe a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tárgyalások során?
- Mely adatokról köteles tájékoztatni a munkáltató az állami foglalkoztatási szervet?
- Mit jelent a felmondási védelem a csoportos létszámcsökkentés vonatkozásában?

Bővebb informálódási lehetőség

- a Tanács 98/59/EK irányelve
- 75/129/EGK irányelv
- Pp. 349/B.§
- 3/2010.(IV.2.) KSH közlemény
- Flt. 56/A.§

16. tétel
A végkielégítés

Kulcsfogalmak ▶ végkielégítés ▶ távolléti díj ▶ kollektív szerződés

Tétel kifejtése

A végkielégítés célja egyrészt, hogy a munkavállalót a munkaviszonya megszűnését, illetőleg megszüntetését követő időszakra terjedően ideiglenesen jövedelemhez juttassa, amíg elhelyezkedése nem lesz biztosított. A végkielégítésnek tehát van egyfajta jövedelempótló jellege.

Másrészt, hogy elismerje a munkáltatónál hosszabb ideig megszakítás nélkül végzett munkát, harmadrészt, hogy a munkáltatót visszatartsa a munkaviszony átgondolatlan megszüntetésétől.

A végkielégítés olyan egyszeri pénzbeli juttatás, melynek mértéke függ a munkavállalónak a munkáltatónál töltött évek számától.

A végkielégítésre jogosultság a határozatlan idejű, adott esetben a határozott idejű, részmunkaidős és a teljes munkaidős munkaviszony esetében is megilleti a munkavállalót, ha annak az alábbi, a törvényben meghatározott esetei is fennállnak:

- a munkaviszony a munkáltató felmondása,
- jogutód nélküli megszűnése következtében, illetve
- a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozás alapján szűnik meg,
- a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondás,
- az indokláshoz kötött azonnali hatályú munkavállalói felmondás,
- a munkáltató általi jogellenes munkaviszony – megszüntetés egyes eseteiben,
- a munkakör megosztására létesíttet munkaviszonyban a munkavállalók száma egyre csökkenése
- a több munkáltató által létesített munkaviszonyban a munkáltatók száma egyre csökkenése miatti megszűnés esetén

1. A végkielégítés feltételei

A végkielégítésre jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a törvényben meghatározott időtartamban fennálljon. A jogosultság megállapításánál a megszüntető jognyilatkozat közlése és nem a munkaviszony utolsó napja az irányadó.

A jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg. A családok támogatása érdekében a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartamát be kell számítani. Ugyanígy a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés okán igénybe vett fizetés nélküli szabadság 3 hónapot meg nem haladó tartama is beszámítandó.

2. A végkielégítés mértéke

A végkielégítés mértéke
a) legalább három év esetén egyhavi,
b) legalább öt év esetén kéthavi,
c) legalább tíz év esetén háromhavi,
d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
e) legalább húsz év esetén öthavi,
f) legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.

A jogszabály meghatározza azokat az eseteket is, amikor a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre. Ezek a következők:

- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Az előzőekben felsorolt esetektől a felek csak a munkavállaló javára térhetnek el megállapodásukban. A kollektív szerződés azonban eltérhet a munkavállaló javára és hátrányára is. fontos megjegyezni, hogy a kollektív szerződé még a végkielégítés lehetőségét is kizárhatja.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony esetén viszont sem a kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el az Mt.-ben meghatározott, a végkielégítésre vonatkozó szabályoktól.

3. Az emelt összegű végkielégítés

Az előzőekben ismertetett törvényi mértékek néhány esetben meghatározott összeggel megemelkedhetnek.

- az egy-, illetve kéthavi végkielégítés mértéke további egyhavi,
- a három-, illetve négyhavi végkielégítés további kéthavi,
- az öt-, illetve hathavi végkielégítés pedig további háromhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozás folytán a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

4. A végkielégítés megfizetésének időpontja

A végkielégítést a munkáltató az utolsó munkában töltött napon köteles megfizetni. A munkaviszony megszüntetése nem válik jogellenessé abból eredően, hogy a munkáltató a munkavállalót megillető végkielégítést nem, vagy hiányosan fizeti meg. Ebben az esetben a munkavállaló elmaradt végkielégítését munkaügyi perben követelheti.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 77.§ (1) bekezdés
- Mt. 40.§
- Mt. 78.§ (3) bekezdés
- Mt. 82.§ (3) bekezdés
- Mt. 194.§ (4) bekezdés
- Mt. 195.§ (5) bekezdés
- Mt. 128.§ – 132.§
- Mt. 205.§ (1) bekezdés, b) pont
- Mt. 77.§ (4) bekezdés

Gyakorlati példa

1. Ha a munkáltató nem szűnt meg, és a munkavállaló foglalkoztatása egyébként változatlan feltételek mellet továbbfolytatódik, a munkaviszony fennmarad, és azzal a munkáltatóval tart folyamatosan tovább, amely – a korábbi munkáltatóval történt megállapodás alapján – a foglalkoztatást a korábbi munkáltató helyében tovább végzi. A munkavállalót ennek figyelembevételével illeti meg a jogszabályban meghatározott végkielégítés. (BH 1993.709.)
2. Ha a kollektív szerződés a törvénynél kedvezőbb mértékű végkielégítést ír elő a munkaviszony időtartamának alapulvételével, nem rendelkezik azonban az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző öt éven belül megszűntetett munkaviszony esetén járó végkielégítésről, a végkielégítés tekintetében a törvény rendelkezéseit kell alkalmazni. (MD.I.173.)
3. A munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással történő megszűnése (megváltozása) nem érinti, és a jogutódnál változatlanul fennmaradó munkaviszony későbbi megszűnésekor a végkielégítésre való jogosultság szempontjából a jogelődnél eltöltött munkaviszony tartamát is figyelembe kell venni. Ha a munkavállaló olyan munkakör betöltését utasította el, amely a képzettségére figyelemmel megfelelő volt, nem szerezhet jogosultságot többlet végkielégítésre. (BH 1994.403.)

Ellenőrző kérdések

- Említsen néhányat a végkielégítés jogintézményének céljai közül!
- Sorolja fel a végkielégítésre való jogosultság feltételeit!
- Mennyi lehet a végkielégítés mértéke?
- Ismertesse az emelt összegű végkielégítést!

17. tétel
Azonnali hatályú felmondás feltételei, fajtái

Kulcsfogalmak ► munkaviszony ► munkaviszony megszüntetése ► „rendkívüli" felmondás ► próbaidő

Tétel kifejtése

Az új Munka Törvénykönyve a munkaviszony megszüntetésének egyik csoportjaként határozza meg az azonnali hatályú felmondás esetkörét. Ennek lényege, hogy az egyik fél által közölt egyoldalú írásbeli nyilatkozat a munkaviszonyt azonnali hatállyal, azaz a közlés időpontjában megszünteti.

Ennek 3 esetköre van:

1. A régi klasszikus rendkívüli felmondás
2. Próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés
3. Munkáltató szünteti meg a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatállyal

Az azonnali hatályú megszűntetésnél nincs felmondási illetve félmentési idő, nem érvényesül a felmondási védelem és a felmondási tilalom sem.

1. Az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés főszabálya (régi rendkívüli felmondás)

A törvény az azonnali hatályú felmondás főszabályaként kezeli a korábbi rendkívüli felmondást. Erre akkor van lehetőség, ha megvalósul az ennek alapjául szolgáló törvényi tényállás. Ez azt mondja ki, hogy azonnali hatályú felmondásnak akkor van helye, ha a másik fél a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fennállását lehetetlenné teszi.

Ezen tényállás megvalósulása esetén akár a munkáltató akár a munkavállaló megszüntetheti mind a határozatlan mind a határozott időtartamra létrejött jogviszonyt. Ennek alaki érvényességi feltétele, hogy legyen írásban foglalva. Tartalmi érvényességi feltétel pedig a megfelelő indokolás és a másik féllel a törvényi határidőben történő közlés, valamint derüljön ki a megszüntetésre vonatkozó szándék.

Tehát lényeges elem az írásba foglalás, mivel ennek hiányában általában véve elmondhatjuk, hogy az alaki kötöttség megsértésére tett alaki nyilatkozat érvénytelen.

A másik nagyon fontos és a gyakorlatban munkaügyi perek fókuszában álló kérdés az indokolás. Azt mondjuk, hogy az indoknak világosnak, valósnak, okszerűnek kell lennie. Az azonnali hatályú felmondást szemben a felmondással nem csak a munkáltatónak hanem a munkavállalónak is meg kell indokolnia. Egyebekben az indokolásnál a felmondás indokolására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ennek fényében az indokolásban pontosan és kimerítően meg kell jelölni azokat a tényeket, amelyek beleilleszkednek a fent

említett törvényi tényállásba és megalapozzák azt, hogy a munkaviszonyt azonnali hatállyal kelljen megszüntetni. Vita esetén az indokolásban foglaltakat a jognyilatkozatot tevő félnek kell bizonyítania.

Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására a törvény objektív és szubjektív határidőt állapít meg. Ez alapján a felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon (szubjektív határidő), legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni (objektív). Amennyiben az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni a tudomásszerzés időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatták. Ezen határidők jogvesztő határidők, azaz a határidő lejártát követően a felmondás joga jogszerűen nem gyakorolható, még akkor sem, ha egyébként az egyéb törvényi feltételek fennállnak.

A felmondás akkor válik hatályossá, ha azt a másik féllel szabályszerűen közlik (részletesebben Mt. 24.§) azaz, az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek átadják.

Az azonnali hatályú felmondás lényege, hogy a jogviszony azonnali hatállyal megszűnik a másik fél akaratától függetlenül. Tehát akkor is ha adott esetben maga a megszüntetés jogellenes is lenne.

2. Azonnali hatályú megszüntetés próbaidő alatt

A jogszerűen kikötött próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti. Tehát itt nincs indokolási kötelezettség és ezt célszerű a gyakorlatban be is tartani, ugyanis attól, hogy a felek kötöttek ki próbaidőt még megmarad a klasszikus „rendkívüli" felmondás lehetősége is és egy esetleges indokolás megváltoztathatja a felmondás jogcímét.

3. A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával.

Az azonnali hatályú megszüntetés harmadik esete az, amikor a munkáltató szünteti meg a határozott idejű jogviszonyt speciális módon azonnali hatállyal. Ennek lényeg, hogy határozott időre létesített munkaviszony esetén a fenti két pontban foglaltakon túl akkor szüntetheti meg jogszerűen azonnali hatállyal a jogviszonyt, ha kifizeti a hátralévő időre járó, vagy ha a határozott időből ennél kevesebb van hátra akkor az arra az időtartamra járó távolléti díjat.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 78.§; 22.§ (4); 24.§ (1); 45.§ (5)

Gyakorlati példa

1. A rendkívüli felmondásban megjelölt indokok utóbb nem bővíthetők, és a rendkívüli felmondás jogát az előírt határidőben kell gyakorolni. (MD I. 194.)
2. Több felmondási ok esetén az egyik bizonyítása is megalapozza a rendkívüli felmondási jog gyakorlását. (MD I. 221.)
3. A rendkívüli felmondás egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkáltató hozzájárulása nélkül megszünteti a munkaviszonyt, függetlenül attól, hogy a felmondás esetleg nem felel meg a törvény által előírt feltételeknek. (BH 2003. 299.)

Ellenőrző kérdések

- Milyen azonnali hatályú megszüntetési módok vannak?
- Milyen érvényességi feltételei vannak az azonnali hatályú megszüntetésnek?
- Milyen törvényi tényállásnak kell megvalósulnia az azonnali hatályú felmondás főszabályának gyakorlásához?
- Mit jelent az objektív és szubjektív határidő?
- Mit tud a próbaidő alatti megszüntetésről?
- Milyen lehetősége van a munkáltatónak, hogy a határozott idejű jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntesse?

18. tétel
Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

Kulcsfogalmak ▶ munkaviszony ▶ munkaviszony megszüntetése ▶ munkaviszony megszűnése ▶ munkakör ▶ felmondás ▶ értékelés

Tétel kifejtése

A munkaviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor a feleket, így a munkáltatót és a munkavállalót is kötelezettségek terhelik függetlenül attól, hogy a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése milyen jogcímen történt.

A munkáltató és a munkavállaló között fennálló jogi kapcsolat megnyugtató lezárása mindkét fél érdeke, hiszen közöttük – szerencsésebb esetben – egy tartós jogviszony kerül felszámolásra, melynek során egymással szemben elszámolási, kifizetési, és igazolási kötelezettségük áll fent. Ezen kötelezettségek nem teljesítése önmagában még nem jelenti a munkaviszony megszűntetésének akadályát, de bizonyos törvényi előírások megsértése a munkaviszony jogellenes megszűntetését eredményezhetik.

1. A munkakör átadás-átvétele és az elszámolási kötelezettség

A munkakör megfelelő időben és módon történő átadása a munkáltató zavartalan működését biztosítja. A munkavállalónak megfelelő tájékoztatást kell adnia a munkáltatónál folyamatban levő ügyekről, határidőkről, az azok teljesítéséhez szükséges lényeges körülményekről és vissza kell szolgáltatnia a munkáltató tulajdonába tartozó dolgokat.

A munkaviszony megszüntetésekor irányadó eljárásrend esetén a munkavállaló az együttműködési kötelezettség elve alapján köteles az általa betöltött munkakört rendezetten hagyni maga után, hogy azt a helyére érkező új munkavállaló zökkenőmentesen átvehesse. Másrészt a munkáltató is köteles együttműködni az eljárásban, hogy a munkavállalót ne gátolja távozásában.

A munkavállaló köteles visszaszolgáltatni:

- a munkáltatótól átvett dolgokat
- munkaeszközöket
- a nála lévő dokumentumokat, valamint
- köteles elszámolni a birtokában lévő, általa kezelt pénzeszközökkel

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére:

- ki kell fizetni a munkabérét,
- egyéb járandóságait, valamint
- ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkáltató ezen kötelezettségének a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként pedig – közös megegyezés,

azonnali hatályú felmondás, illetve az egyéb megszűnési jogcímek esetén – legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon kell teljesíteni.

A törvény előírja a munkáltató számára, hogy a munkakör átadására-átvételére, valamint az elszámolásra vonatkozóan megfelelő eljárásrendelt alakítson ki – az átadás-átvétel módja, határideje, feltételei vonatkozásában – melyhez a munkavállaló alkalmazkodni tud.

Javasolt az átadásról jegyzőkönyvet készíteni.

Megjegyzendő, ha a munkavállaló a munkakörét nem a munkáltató által megszabott eljárásrend szerint adja át, akkor a jogellenes munkaviszony megszűntetés jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni.

2. Igazolások kiadása

A munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén a munkáltatónak számos igazolást kell kiadnia a munkavállaló számára, többek között:

- az egészségügyi törzslapot,
- az adóelőleg levonását igazoló lapot,
- az álláskeresési ellátások megállapításához szükséges igazoló lapot,
- a társadalombiztosítási igazolást és az igazolványt,
- a jövedelemigazolás és az egészségbiztosítási ellátás megállapításához szükséges dokumentumokat.

Az Mt. taxatíve nem részletezi ezen a kötelezően kiadandó dokumentumok listáját, azok meghatározása és tartalmi kritériumai külön jogszabályokban található. (Lásd a bővebb informálódási lehetőségeknél szereplő felsorolást.)

3. A munkavállaló munkájának írásbeli értékelése

A munkáltatók részéről gyakorta jelentkező igény, hogy az alkalmazni kívánt, leendő munkavállalóktól referenciát kér, ezáltal tájékozódni kívánnak a személy alkalmasságáról, munkabírásáról, terhelhetőségéről, szakmai sikereiről, elért eredményeiről, esetleg személyiségéről.

Figyelemmel ezen igényre a munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor), vagy ezt követően legfeljebb egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. A jogszabály itt meghatároz egy törvényi minimumot: a munkáltató az igazolást csak abban az esetben köteles kiadni, ha a munkaviszony legalább egy évi fennállt.

Ha és amennyiben ez az értékelés a munkavállaló számára valamilyen oknál fogva sérelmes, úgy az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 80.§ (1) bekezdés

- Mt. 80.§ (2) bekezdés
- Mt. 81.§ (1) bekezdés
- Mt. 81.§ (2) bekezdés
- Mt. 84.§ (4) bekezdés

Gyakorlati példa

Abban az esetben, ha a munkáltatónál rendszeres az éves teljesítményértékelés, úgy ennek kiadásával eleget tehet a munkavállaló munkájának értékelése vonatkozásában tett kérésnek.

Ellenőrző kérdések

- Köteles-e a munkáltató a munkakör átadására vonatkozóan belső eljárásrendet kialakítani?
- Soroljon fel néhány dolgot, mely a munkáltató köteles visszaszolgáltatni munkaviszony megszűnését követően!
- A munkaviszony megszűnésekor milyen dokumentumokat kell átadni a munkavállaló számára?
- Hány évig kérheti a munkavállaló munkaviszonya megszűnését követően munkájának munkáltató általi értékelését?
- Mi tehet a munkavállaló, ha a munkájának munkáltatója általi írásbeli értékelését sérelmesnek tartja?

Bővebb informálódási lehetőség

- A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény 78.§-a
- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 47.§ (3) bekezdés
- Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 46.§ (5) bekezdése
- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII.1.) Korm. rendelet 37/A. és a 38.§-a, valamint
- Az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához szükséges igazolólapról szóló 34/2009. (XII.30.) SZMM rendelet

19. tétel
A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

Kulcsfogalmak ► jogellenes megszüntetés ► továbbfoglalkoztatás ► elmaradt bér ► felmerült kár

Tétel kifejtése

Rendszerint akkor beszélünk a jogviszony jogellenes megszűntetéséről, ha sérülnek a megszűntetésre vonatkozó valamelyik érvényességi feltétel. Magát a jogellenes megszüntetés tényét a bíróság mondja ki. A jogkövetkezmények tekintetében nem mindegy, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló szüntette meg a jogviszonyt jogellenesen és sokszor az is lényeges, hogy maga a jogviszony határozott vagy határozatlan volt-e illetve a munkavállaló kérte a tovább-foglakoztatását vagy sem. A gyakorlatban általában akkor jogellenes a megszüntetés ha nem foglalják írásba, az indokolás nem megfelelő, felmondási tilalomba ütközik, nem tartották be az előírt határidőket.

1. A munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkáltató által

Főszabály szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszűntetésével összefüggésben okozott kárt, azonban ennek vannak korlátai.

Jogellenes megszűntetés esetén a munkavállaló az alábbiak közül választhat, kéri

- a továbbfoglalkoztatását, azaz a munkaviszony helyreállítását és kártérítést, vagy
- elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést és adott esetben végkielégítést, vagy
- kártérítés helyett még egyszer a felmondási időre járó távolléti díjat és adott esetben végkielégítést.

Fontos új szabály, hogy az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. Ez nem egy időtartam hanem egy összeg és persze a tényleges elmarad bér számításánál sem a távolléti díjat kell figyelembe venni hanem a ténylegesen kieső elmaradt jövedelmet.

A munkavállaló akkor jogosult jogellenes megszüntetés esetén végkielégítésre, ha munkaviszonya:

- jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- a munkaviszony megszűnésekor nem részesül végkielégítésben, mert a felhozott indok kizáró tényező volt.

A munkavállaló mérlegelése alapján az elmaradt jövedelem és a felmerült kár helyett kérheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

Amennyiben a munkavállaló kéri a továbbfoglalkoztatását akkor a bíróság a munkáltató álláspontját is figyelembe véve mérlegel. Viszont vannak olyan törvényben taxatíve meghatározott esetek, amikor meg kell állapítani a továbbfoglalkoztatást. Helyre kell állítani a munkaviszonyt a munkavállaló kifejezett kérésére, ha

- a megszüntetés az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- felmondási tilalom alatt történt,
- választott tisztségviselő esetén hiányzik a jogosult előzetes egyetértése,
- a munkavállaló a megszüntetéskor munkavállalói képviselő volt,
- a munkavállaló a közös megegyezést vagy a megszüntetésre irányuló saját nyilatkozatát támadja meg sikeresen.

Amennyiben a bíróság a jogviszonyt helyreállítja, úgy azt folyamatosnak kell tekinteni. Továbbfoglalkoztatás hiányában a bíróság döntése nem befolyásolja a megszűntetés időpontját, azaz hiába volt jogellenes a megszüntetés az a jogellenes megszüntetés már realizálódott időpontjában fogja eredményezni a jogviszony végét.

2. A munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkavállaló által

Ha a munkavállaló szünteti meg a jogviszonyát jogellenesen, akkor köteles a munkáltatónak megfizetni a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget. Ha a határozott idejűt szűnteti meg jogellenesen, akkor a határozott időből hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A fentieken túl a munkáltató követelheti még a jogellenes megszüntetés kapcsán felmerült egyéb kárának a megtérítését oly módon, hogy ezek mindösszesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának megfelelő összeget.

A munkáltató a jogellenes megszüntetés megállapítására és a jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó igényét harmincnapos keresetindítási határidővel terjesztheti elő az illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon.

Fontos megemlíteni, hogy a jogellenes megszüntetés kapcsán a feleket kárenyhítési kötelezettség terheli.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 82.§ – 84.§

Gyakorlati példa

1. A felmondást nem teszi jogellenessé, ha a munkáltató a munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjat a munkavállalónak késedelmesen fizeti meg. (MK. 78. szám)
2. A felmondás visszakeltezése jogellenes, de ez egymagában nem az intézkedés hatályon kívül helyezéséhez, hanem ahhoz vezet, hogy az abban megjelölt időket a felmondás kézbesítésétől kell számítani. (LB. Mfv. II. 11.003/1997.)

3. Az elmaradt munkabér számításánál csökkentő tényezőként a munkaviszony mellett is járó öregségi nyugdíj összege nem vehető figyelembe. (LB. Mfv. I. 10.024/2000.)
4. A munkavállaló járandósága a munkaviszonya jogellenes megszüntetését megállapító bírósági ítélet jogerőre emelkedésével válik esedékessé, és ettől az időponttól nyílik meg a joga a kamat követelésére. (BH 1996.400.)

Ellenőrző kérdések

- Mit követelhet a munkavállaló, ha a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyt?
- Milyen esetekben köteles a bíróság helyt adni a munkaviszony helyreállítására vonatkozó kérelemnek?
- Mit követelhet a munkáltató, ha a munkavállaló jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyt?
- Van-e jelentősége, hogy a munkavállaló a határozott vagy határozatlan idejű jogviszonyt szűntette meg jogellenesen?
- Milyen felső korlátai vannak a jogellenes megszűntetés jogkövetkezményeinek?

20. tétel
A munka – és pihenőidő fogalmai, a napi munkaidőre, a munkaidőkeretre és a munkaidő-beosztásra vonatkozó alapvető szabályok

Kulcsfogalmak ► munkaidő ► előkészítő vagy befejező tevékenység ► napi munkaidő ► heti munkaidő ► éjszakai munka ► megszakítás nélküli tevékenység, többműszakos tevékenység ► idényjellegű tevékenység ► készenléti jellegű munkakör ► munkaidőkeret ► munkaidő-beosztás

Tétel kifejtése

1. Fogalom-meghatározás

1.1. A munkavállaló egyik legfontosabb kötelezettsége a rendelkezésre állás, amelynek időbeli kereteit a munkáltató állapítja meg a munkaidő meghatározásával, ezért az új Mt. munka- és pihenőidőre vonatkozó rendelkezései pontosan meghatározzák a jogintézménnyel kapcsolatos legfontosabb fogalmakat.

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

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

Az új Mt. szerint a munkaközi szünet főszabályként nem képezi részét a munkaidőnek. Ez alól kivétel a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, tekintettel arra, hogy a munkaközi szünet kiadása az ilyen munkakör esetén többnyire nem jár a tényleges munkavégzés megszakításával. A törvény rögzíti, hogy nem része a munkaidőnek a lakóhelyről a munkavégzés helyére történő utazás sem. Nyilvánvalóan, ha az utazás már a munkaidő alatt történik, az a munkaidő részét képezi.[12]

1.2. Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Ez a fogalom a pihenő-, illetve munkaszüneti napra is irányadó, de ezek tekintetében a megszakítás nélküli huszonnégy órát úgy kell meghatározni, hogy a hét és huszonkettő óra közötti időtartamot mindenképp pihenő-, illetve munkaszüneti napnak kell tekinteni.

[12] Az új Mt. 86. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

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

1.3. Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő, vagy részmunkaidő. A napi munkaidő képezi alapját a munkáltató munkaidő-beosztásának.

Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

1.4. 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,

A munkáltató tevékenysége több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,

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

1.5. Készenléti jellegű a munkakör, ha

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

2. Napi munkaidő

A napi munkaidő a felek által a munkaszerződésben meghatározott, a munkaidő-beosztás alapjául szolgáló időtartam, ami az új Mt. értelmében teljes (napi 8 óra) vagy részmunkaidő lehet. Ha a felek a munkaszerződésben nem rendelkeznek a napi munkaidőről, akkor a munkaviszonyt teljes munkaidőre létre jöttnek kell tekinteni.

2.1. Részmunkaidő

Ha a felek részmunkaidős foglalkoztatásban állapodnak meg, akkor pontosan meg kell határozniuk, hogy ez a részmunkaidős foglalkoztatás napi, vagy heti hány órában jön létre.

A felek megállapodása alapján – kivételesen – hosszabb, illetve rövidebb teljes munkaidő is kiköthető.

2.2. Hosszabb, vagy rövidebb teljes munkaidő

A teljes napi munkaidő legfeljebb napi tizenkét órára (hosszabb teljes napi munkaidő) emelhető, ha a munkavállaló

- készenléti jellegű munkakört lát el, vagy
- a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója.

Tulajdonosnak a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.

Rövidebb teljes munkaidőt munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása is megállapíthat.

3. Munkaidő-keret

Az új Mt. változatlanul megengedi, hogy a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben határozza meg.

A munkaidő-keretben ledolgozandó munkaidő mennyiségét a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során a hétköznapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni függetlenül attól, hogy a munkavállaló beosztása szerint egyébként e napon végez-e munkát vagy sem.

A munkaidő-keretet rendszeresen munkából távol töltött idők terhelhetik (pl. betegség, szabadság, tanulmányi szabadság). Ezeket az időket az új Mt. előírásai szerint vagy figyelmen kívül kell hagyni, vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Érvényes és hatályos munkaidő-beosztás esetén, a munkaidő-keretben teljesített munkaidő mértékének kiszámításánál – munkából távol töltött időként – a beosztás szerinti időket kell beszámítani (hozzá adni), vagy figyelmen kívül hagyni (levonni). Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a munkavállaló – munkaszerződés szerinti, illetve a törvényes – napi munkaidejének mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.[13]

3.1. A munkaidő-keret tartama

3.1.1 A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet.

3.1.2. A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

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

[13] Dr. Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata 2012; 318. o. (Szegedi Rendezvényszervező Kft)

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

3.1.3. A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

3.1.4. Fiatal munkavállalók esetén legfeljebb egy heti munkaidő-keret rendelhető el.

4. Munkaidő-beosztás

Az új Mt. nem változtatott azon a szabályon, miszerint a munkaidő megszervezésének (beosztásának) joga a munkáltatót illeti meg. A munkáltató a jogszabályi előírások keretein belül meghatározhatja a munkaidő-beosztás szabályait, sajátosságait (munkarend). Ennek során a munkáltatónak elsősorban az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére kell tekintettel lennie.

4.1. Egyenlő munkaidő-beosztás, általános munkarend

Az új Mt. meghatározza az általános munkarend fogalmát, amely szerint a munkát hétfőtől péntekig kell beosztani. Ez a fogalom-meghatározás azért is fontos, mert az általános munkarend képezi minden, a munkaidő-beosztással kapcsolatos számítási szabály alapját.

4.2. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás

Természetesen a munkáltató ettől eltérően, munkaidő-keret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén – a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra – egyenlőtlenül is beoszthatja a munkavállaló munkaidejét, ha a működése ezt kívánja.

4.3. Kötetlen munkarend

Az új Mt. alapján kötetlen munkarendről abban az esetben van szó, ha a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát több mint fele részben – írásban – átengedi a munkavállaló számára.

A munkaidő-beosztás jogának átengedését a munkavállaló által végzett munkakör jellege, a munkaszervezés önállósága indokolhatja.

Ha a munkavállaló kötetlen munkarendben van foglalkoztatva, akkor az érintett munkavállaló vonatkozásában nem kell alkalmazni a munkaidő-keret, a munkaidő-beosztás, munkaközi szünet, napi pihenőidő, heti pihenőnap, heti pihenőidő, rendkívüli munkaidő, az ügyelet és készenlét szabályait, illetve a munkaidő és a pihenőidő nyilvántartására vonatkozó szabályokat.

A kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló is foglalkoztatható a munkaszerződéstől eltérően (lásd: 8. tétel), ebben az esetben a munkavégzés helye szerinti munkarend irányadó a munkavállalóra.

4.4. A munkaidő-beosztás közlése

A munkaidő-beosztást a munkáltatónak legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölnie. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató a már közölt munkaidő-beosztást a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülményre tekintettel, legalább négy nappal az esedékesség előtt módosíthatja.

4.5. Elszámolási időszak

Az új Mt. az egyenlőtlen munkaidő-beosztás új lehetőségét teremti meg, amely ugyan hasonlít a munkaidő-keret jogintézményére, de attól mégis eltér, illetve az csak akkor alkalmazható, ha nincs munkaidőkeret az adott munkáltatónál. Az elszámolási időszak a naptári hétre vonatkozó munkaidő – hosszabb idő alatti – ledolgozására biztosít lehetőséget a munkáltató részére. Az elszámolási időszak alkalmazásával a munkáltatónak arra nyílik lehetősége, hogy valamennyi munkahétre eső munkaidő ledolgozására hosszabb időszakot vegyen alapul.

Az elszámolási időszak tartamára a munkaidőkeret tartamára vonatkozó szabályok alkalmazandóak.

4.6. A munkaidő-beosztás egyéb szabályai

4.6.1. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

4.6.2. Készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, vagy az a munkavállaló, aki a tulajdonos hozzátartozója – írásban – megállapodhat a munkáltatóval, hogy a napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra, heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra legyen.

A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

4.6.3. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő tartamát, heti munkaidejébe a rendkívüli munkaidő minden esetét be kell számítani.

Az ügyelet teljes tartamát akkor kell beszámítani a munkavállaló napi munkaidejébe, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

4.6.4. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a napi, illetve a heti munkaidő hosszára vonatkozó előírásokat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

4.6.5. A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozhatja. Ebben az esetben az általános munkarendtől eltérő munkarendet alkalmazó munkáltatóknál – munkaidőkeret hiányában – a szombaton történő munkavégzés, illetve ügyelet nem minősül rendkívüli munkavégzésnek és a heti munkaidő is meghaladhatja a törvényi felső határt. (lásd: 4.6.2.)

4.7. Osztott napi munkaidő

A felek megállapodhatnak, hogy a munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja.

A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 86-100. §

Gyakorlati példa

1. A munkáltató egyoldalúan is módosíthatja a munkavállaló munkaidő-beosztását, ez azonban nem állhat ellentétben az irányadó jogszabályokkal és a munkavállaló méltányolható érdekeivel. BH1996. 620
2. Osztott munkaidőre vonatkozó érvényes megállapodás hiányában a munkáltató bérfizetéssel tartozik arra az időre, amíg a munkavállaló a rendelkezésére állt és őt nem foglalkoztatta EBH2007. 1636

Ellenőrző kérdések

- Mely esetekben emelhető fel a napi teljes munkaidő?
- Mit jelent a készenléti jellegű munkakör?
- Milyen határidők vonatkoznak a munkaidő-beosztás közzétételére és esetleges módosítására?

Bővebb informálódási lehetőség

- EU irányelv (2003/88/EK)

21. tétel
A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása. A munkaközi szünet

Kulcsfogalmak ► munkaidő ► pihenőidő ► vasárnapi munkavégzés ► munkaszüneti napon történő munkavégzés ► munkaközi szünet

Tétel kifejtése

Az új Mt. egyértelműbben és szigorúbban határozza meg a vasárnap, illetve a munkaszüneti napon rendes munkaidőben elrendelhető munkavégzés feltételeit.

1. Vasárnapi munkavégzés

Vasárnap rendes munkaidőben csak az új Mt-ben meghatározott esetekben dolgozhat a munkavállaló. Ezek az esetek a következők:

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben,
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során, valamint
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló

Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatra rendes munkaidő nem osztható be.

2. Munkaszüneti napon történő munkavégzés

Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

Munkaszüneti nap a fent felsorolt naptári napok tekintendőek, de munkaszüneti napnak minősül a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos

naptári napra esik. Ebben az esetben a hét és huszonkét óra közötti tartamot munkaszüneti napnak kell tekinteni. (Vö.: 20. tétel)

A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

2.1. Rendes munkaidő

Munkaszüneti napon a munkavállaló rendes munkaidőben a következő esetekben foglalkoztatható:

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során.

2.2. Rendkívüli munkaidő

Munkaszüneti napon a munkavállaló rendkívüli munkaidőben a következő esetekben foglalkoztatható:

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

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

a) a tevékenység igénybevételére vasárnap, vagy a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

Eszerint e napokon csak olyan tevékenység keretében foglalkoztathatók rendes munkaidőben a munkavállalók, amelyek végzése vagy közérdeket szolgál vagy a munkáltató rendeltetésszerű működése szempontjából objektíve szükséges.[14]

Az új Mt. fenntartja a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter szabályozási lehetőségét a munkaszüneti nap körüli munkarend átalakítására, de ennek csak az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében van kötelező ereje.

[14] Új Mt. 101-102. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

3. Munkaközi szünet

Az új Mt. egyszerűsíti a munkaközi szünet szabályozását. A munkaközi szünet mértéke, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc.

A felek megállapodása vagy a kollektív szerződés hatvan perc munkaközi szünetet is megállapíthat. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával – legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően – kell kiadni.

A munkaközi szünetet a munkáltató több részletben is kiadhatja, ebben az esetben a munkaközi szünetnek – legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően – legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

A készenléti jellegű munkakör kivételével – eltérő megállapodás hiányában – a munkaközi szünet nem minősül munkaidőnek.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 86. § (3) a); 96. § (3) a); 101-103. §; 108. § (2)-(3); 114. § (3) b);

Gyakorlati példa

Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon történő munkavégzés esetén a munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell alkalmazni. Ugyanez a szabály vonatkozik húsvétvasárnapra és pünkösdvasárnapra is.

Ellenőrző kérdések

- Mely esetekben rendelhető el vasárnapra munkavégzés rendes munkaidőben?
- Mikor minősül a munkáltató vasárnap, vagy munkaszüneti napon rendeltetése folytán működőnek?
- Jár-e díjazás a munkaközi szünetre?

Bővebb informálódási lehetőség

- MK.81

22. tétel
A napi és a heti pihenőidőre, illetve a heti pihenőnapra vonatkozó szabályok, a munka- és pihenőidő nyilvántartása

Kulcsfogalmak ▶ napi pihenőidő ▶ heti pihenőidő ▶ heti pihenőnap ▶ jelenléti ív

Tétel kifejtése

1. Napi pihenőidő

Az új Mt. a régi Mt-hez hasonlóan a munkáltatónak a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítania.

Kivételesen ennél rövidebb pihenőidő – legalább 8 óra – is biztosítható a következő esetekben:

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében, illetve
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

Ha a napi pihenőidő a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét órát kell biztosítani.

A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

2. Heti pihenőnap

A munkaidő beosztásakor nem csak a ledolgozandó munkaidőt, hanem a munkavállaló pihenőidejét is meg kell határozni.

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

Az új Mt. pontosítja a korábbi szabályozást és úgy fogalmaz, hogy a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani. Az új Mt. tehát nem a pihenőnap természetben történő kiadását követeli meg, ugyanis rendkívüli munkavégzés a pihenőnapon elrendelhető. Ebben az esetben a heti munkaidő és az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső korlátjára kell figyelemmel lenni.

Az új Mt. nem írja elő, hogy melyik napokra kell kiadni a heti pihenőnapot, de általános munkarendből kiindulva ez szombat és vasárnap lehet.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak alkalmazása esetén a heti két pihenőnapot átlagban kell biztosítani.

A munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani. E tekintetben kivételt képeznek az alábbi esetek:

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos vagy
- az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalók

3. Heti pihenőidő

A munkáltató a heti pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosíthat. A heti pihenőidő a beosztás szerinti munkaidő végétől a következő munkanap beosztás szerinti munkaidejének kezdetéig tart. A heti pihenőnapnál nincs jelentősége a munka befejezésének, illetve kezdetének.

A munkavállaló számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani, kivéve a kizárólag vasárnapi munkavégzésre létesített részmunkaidős munkaviszonyban álló munkavállalót.

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

A munkáltató egyoldalúan dönthet arról, hogy heti pihenőnapot, vagy pihenőidőt alkalmaz, annak sincs jogszabályi akadálya, hogy az egyik héten pihenőnapot, a következő héten pihenőidőt biztosítson a munkavállaló részére, de ez bonyolult és pontos számítást és adminisztrációt igényel.

4. A munka- és pihenőidő nyilvántartása

Az új Mt. a gyakorlatban kialakult követelményeket fogalmazza meg a munka- és pihenőidő nyilvántartásával kapcsolatban.

A munkáltató köteles

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

tartamát nyilvántartani.

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

A munkáltató nyilvántartási kötelezettsége kiterjed a munkaidővel kapcsolatban kötött megállapodásokra is. Ennek keretében nyilvántartja:

- a napi teljes munkaidő legfeljebb tizenkét órára történő megemelésére irányuló,
- a napi munkaidő legfeljebb huszonnégy, vagy a heti munkaidő legfeljebb hetvenkét órára történő megemelésére irányul, illetve
- az átlag heti negyvennyolc órát meghaladó munkavégzésre irányuló megállapodások.

A munkaidő nyilvántartása történhet jelenléti ívvel, vagy egyéb számítógépes programmal.

Az is megfelelő, ha a munkáltató az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is dokumentálja a szükséges adatokat.

A lényeg az, hogy a nyilvántartásból ki kell derülnie, hogy a munkavállaló mettől meddig végzett munkát, ezen belül meg kell tudni különböztetni a rendes és rendkívüli munkaidő, ügyelet, illetve készenlét időtartamát.

A nyilvántartásnak a naprakész adatokat kell tartalmaznia és az a munkavégzés helyszínén kell, hogy legyen.

Nem kell nyilvántartást vezetni, ha a munkavállaló kötetlen munkarend szerint végez munkát.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 104-106. §; 134. §; 135. § (4)

Gyakorlati példa

A törvényben előírt munkaidő – nyilvántartás elmulasztásakor – a munkaidő tartama, illetve a rendkívüli munkavégzés egyéb bizonyítékok alapján mérlegeléssel megállapítható. EBH2009. 1986

Ellenőrző kérdések

- Mi a különbség a heti pihenőnap, és a heti pihenőidő között?
- Ki jogosult dönteni abban, hogy heti pihenőnap, vagy heti pihenőidő kerül alkalmazásra a munkáltatónál?
- Mit kell tartalmaznia a munkáltató által vezetett nyilvántartásnak?

Bővebb informálódási lehetőség

- MK.17

23. tétel
A rendkívüli munkaidő fogalma, elrendelése és elrendelésének korlátai, az ügyeletre és készenlétre vonatkozó szabályok

Kulcsfogalmak ► munkaidő ► rendkívüli munkaidő ► ügyelet ► készenlét

Tétel kifejtése

1. A rendkívüli munkaidő

Az új Mt. megpróbál egy világosabb és egyértelműbb szabályozást kialakítani a rendkívüli munkaidő vonatkozásában.

A rendkívüli munkavégzés elrendelésének indoka elsősorban az lehet, hogy a munkáltató működése során olyan váratlan körülmények merülhetnek fel, amelyek a munkaidő-beosztás elkészítésekor még nem láthatók előre. Ebből az is következik, hogy a rendkívüli munka csak indokolt esetben rendelhető el.

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

1.1. Munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő

A közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkaidőnek tekintendő. Ilyen, ha a munkavállaló a beosztott napi munkaidőt meghaladóan végez munkát, vagy a heti pihenőnapján történik munkavégzés. A munkaidő-beosztástól eltérő foglalkoztatás abban az esetben is rendkívüli munkaidőnek minősül, ha a munkáltató munkaidő-keretet, vagy elszámolási időszakot alkalmaz és a munkavállaló a kereten felül, vagy a heti munkaidőt meghaladóan nem végez munkát.

1.2. A munkaidőkereten, elszámolási időszakon felüli munkaidő

A munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak lezárásakor kell elszámolni az esetlegesen keletkezett túlórákkal.

1.3. Ügyelet időtartama

Az ügyelet időtartama alatt a munkavállaló nem végez munkát, hanem a munkáltató által meghatározott helyen munkavégzés céljából rendelkezésére áll. Az új Mt. az ügyelet teljes tartamát rendkívüli munkaidőnek tekinti.

2. A rendkívüli munkavégzés korlátai

A rendkívüli munkavégzés elrendelésére a munkáltató – szóban, vagy írásban – jogosult, de a munkavállaló kérése köteles a munkáltató írásban elrendelni azt.

Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt a szabályt arányosan kell alkalmazni, ha
- a munkaviszony évközben kezdődött,
- határozott időre vagy
- részmunkaidőre jött létre.

Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Rendkívüli munkavégzés nem rendelhető el
- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor
- a fiatal munkavállaló számára.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése – a fent felsorolt tilalmak kivételével – baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

3. Ügyelet és készenlét

A munkavállalót a rendes munkaidején túl rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség csak kivételesen terheli. A rendelkezésre állásra a rendkívüli munkavégzés elrendelésének korlátai érvényesülnek. (Lásd: 2. pont)

A rendelkezésre állás részletes feltételeit az új Mt. csak arra az esetre határozza meg, ha ennek időtartama a 4 órát meghaladja.

Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás
- a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása

érdekében rendelhető el.

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

A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. A munkáltató eltérhet ettől a szabálytól és – legalább négy nappal korábban – rendelkezésre állási kötelezettséget írhat elő, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.

3.1. Ügyelet

Az ügyelet esetén a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen köteles rendelkezésre állni, és szükség esetén munkát végezni. Az ügyelet teljes tartama rendkívüli munkaidőnek minősül és a beosztás szerint heti munkaidő tartamába be kell számítani. Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

Az ügyelet tartamára a munkavállalót 40% bérpótlék illeti meg. Munkavégzés elrendelése esetén a munkavégzés tartamára – az ügyeleti pótlék helyett – a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben történő munkavégzés szabályai szerint jár díjazás.[15]

3.2. Készenlét

Készenlét esetén a tartózkodás helyét a munkavállaló saját maga jogosult meghatároznia úgy, hogy szükség esetén haladéktalanul a munkáltató rendelkezésére tudjon állni. A készenlét fogalmából az következik, hogy annak időtartama alatt a munkavállaló nem végez munkát. Ha a munkáltató munkavégzésre kötelezi a munkavállalót, akkor a készenlét megszűnik, vagy félbeszakad, és a munkavállaló a munkavégzésre tekintettel részesül díjazásban.

Készenlét esetén a munkavállaló 20% bérpótlékban részesül, munkavégzés esetén pedig a munkaidő-beosztástól eltérő foglalkoztatás miatt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek alapján illeti meg díjazás.

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

A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 107-109. §; 110-112. §; 144. §

[15] Az új munka törvénykönyvének magyarázata, 210. o (HVGORAC, Pál Lajos, Lőrincz György, Kozma Anna, Pethő Róbert)

Gyakorlati példa

A munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás önmagában nem szolgálhat a túlmunkavégzés megállapítására. Ha azonban a munkavállaló a többlet-munkaidőben ellenőrzötten és igazoltan végez túlóraengedély nélkül munkát, megalapozottan igényelheti annak a törvényben meghatározott díjazását. BH1997. 500.

Ellenőrző kérdések

- Mi minősül rendkívüli munkavégzésnek?
- Milyen korlátozások vonatkoznak a rendkívüli munkavégzés elrendelésére?
- Mit jelent az ügyelet?
- Mit jelent a készenlét?
- Milyen díjazás illeti meg a munkavállalót az ügyelet, illetve készenlét alatt?

24. tétel
A szabadság mértéke, kiadása

Kulcsfogalmak ► alapszabadság ► pótszabadság ► fiatal munkavállaló

Tétel kifejtése

1. A szabadság mértéke

Az új Mt. a szabadságra jogosító időt összhangba hozza a szabadság céljával és rendeltetésével, azaz a munkavégzéssel kapcsolatos regeneráció elősegítésével. Az új Mt. a szabadságra való jogosultságot a tárgyévben munkában töltött idő alapján írja elő, ezért nem tartja indokoltnak olyan időtartamokra szabadságot biztosítani, amikor munkavégzés nem történt.

1.1. A munkában töltött idő számítása

Munkában töltött időnek minősül

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartama, továbbá
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartam,
- 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 óra,
- hozzátartozója halálakor két munkanap,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges idő,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartama,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartam,

- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartama, továbbá
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartam.

1.2. Az alap- és pótszabadság mértéke

Az alapszabadság mértéke minden munkavállaló esetében húsz munkanap.

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár. A fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít.

1.2.1 Pótszabadság életkor alapján

A munkavállalónak

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

munkanap pótszabadság jár.

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

1.2.2.Pótszabadság a gyermek nevelése érdekében

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár.

Az új Mt. pontosan meghatározza a gyermek, illetve a szülő fogalmát:

- gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,
- szülő:
  - a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,

- az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
- a gyám,
- a nevelőszülő és a helyettes szülő.

A pótszabadság egyidejűleg mindkét szülőt megilleti, de nem csak a vér szerinti apa, illetve anya jogosult a pótszabadságra, hanem más is, aki a gyermeket saját háztartásában neveli.

Ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos, akkor a pótszabadság két munkanappal nő fogyatékos gyermekekként.

A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

1.2.3. Az apának járó pótszabadság

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

1.2.4. Fiatal munkavállaló pótszabadsága

A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

1.2.5. Föld alatti munkavégzés esetén járó pótszabadság

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

1.2.6. Egészségkárosodott munkavállaló pótszabadsága

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

2. Szabadság kiadása

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató jogosult kiadni.

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.

A munkáltatónak a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok (pl. betegség) miatt nem lehetett kiadni, akkor az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül kell kiadnia a munkáltatónak azt.

2.1. A szabadság időpontjának megváltoztatása

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
- kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A régi Mt-hez fűzött indoklás a kivételesen fontos gazdasági érdeknek a munkaszervezéstől független olyan körülményt tekintette, amely a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná. A munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő oknak pedig például a baleset, elemi csapás, súlyos kár, életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély elhárítása érdekében végzett munkát minősítette.

A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Továbbá ha a munkáltató a munkavállaló szabadságát megszakítja, akkor a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetve a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

2.2. A szabadság átvitele a következő évre

A munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak, hogy az alapszabadság és az életkor alapján járó pótszabadság egyharmadát az esedékesség évét követő évre átviszik, és azt a munkáltató az év végéig adja ki.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 128. §; 294. § a), c), h);

Gyakorlati példa

1. A munkavállalónak – a munkaviszonya megszűnése esetén – a szabadsága pénzben történő megváltására irányuló igényjogosultsága a munkában töltött utolsó napon nyílik meg. Ha a munkáltató annak kifizetésével késlekedik, e naptól esik késedelembe, és ettől az időponttól köteles a törvényes kamatot megfizetni. BH2000. 512
2. Ha a munkáltató rendes felmondás esetén a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló igénybe nem vett szabadságát a felmondási időben kiadja, azt pénzben kell megváltania EBH2007. 1638

Ellenőrző kérdések

- Milyen pótszabadságokat szabályoz az új Mt?
- Hány munkanap pótszabadság illeti meg az apát, ha ikergyermekei születnek év közben?
- A munkavállaló mennyi szabadnappal rendelkezik egy naptári évben?

Bővebb informálódási lehetőség

- 74/2006 (XII.15) AB határozat
- MK.100
- MK.120

25. tétel
A betegszabadság, a szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság

Kulcsfogalmak ► keresőképtelenség ► keresőképtelenség orvosi igazolása ► szülés ► gondozás ► ápolás

Tétel kifejtése

Betegszabadság	
Fogalma	A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti, a kezelőorvos által igazolt, keresőképtelenség tartamára betegszabadságot ad ki.
Időtartama	Naptári évenként 15 munkanap.
Mikor nem jár betegszabadság?	2 esetkör: • üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség tartamára (vö.: baleseti ellátásokra vonatkozó szabályok, 70. tétel) • a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára (vö.: táppénz, 69. tétel)
Arányos betegszabadság	Az évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.
Érvényes szabályok	A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti szabadságkiadás rendelkezéseit kell alkalmazni, (vö.: szabadságkiadására vonatkozó szabályok, 24. tétel) *azzal a kitétellel,* ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni. A fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít.
Felmondási idő és a betegszabadság kapcsolata	A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő 1 év elteltét követő napon kezdődik. (vö.: a felmondás szabályai, 13-14. tételek)
Betegszabadságra járó díjazás	A betegszabadság tartamára a távolléti díj 70%-a jár.
Munkában töltött időnek minősül	A naptári évenként 30 napot meg nem haladó keresőképtelenség időtartama.
Üzemi tanács választása és a betegszabadság kapcsolata	A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában keresőképtelen beteg. (vö.: az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok, 38. tétel)

Szülési szabadság		
Fogalma	A szülő nő, illetve az a nő, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette szülési szabadságra jogosult.	
Időtartama	Egybefüggően 24 hét (vö.: terhességi-gyermekágyi segély, 68. tétel)	
Szülési szabadság kiadása	A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé essen.	
Szülési szabadság feléledése	Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák a szülési szabadság igénybe nem vett részét a szülést követő 1 év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.	
Szülési szabadság megszűnése	**Megszűnésének esetei**	**Megszűnés időpontja**
	1. a gyermek halvaszületése	a szülést követően legalább 6 hét elteltével
	2. a gyermek elhalálozása	a halált követő 15. napon
	3. a gyermeket gyermekvédelmi intézkedés keretében: • ideiglenes hatállyal elhelyezték, • átmeneti vagy tartós nevelésbe vették	a gyermek elhelyezését követő napon
	4. harminc napot meghaladó időtartamban bentlakásos szociális intézményben helyezték el	a gyermek elhelyezését követő napon
Végkielégítés és a szülési szabadság kapcsolata	A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelembe kell venni a szülési szabadság tartamát. (vö.: a végkielégítésre vonatkozó szabályok, 16. tétel)	
Felmondás és a szülési szabadság	A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a szülési szabadság tartama alatt. (vö.: a felmondás szabályaival, 13-14. tételek)	
Munkában töltött időnek minősül	A szülési szabadság tartamát, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.	

Fizetés nélküli szabadság		
Fogalma	A munkáltató a munkavállaló számára, a munkavállaló kérésére, a jogszabályban előírt esetkörök egyikének bekövetkeztekor fizetés nélküli szabadságot biztosít.	
Fizetés nélküli szabadság esetei	**Esetkörök**	**Időtartama**
	1. gyermekgondozás A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár, ha gyermekét személyesen gondozza. Két eset különíthető el az alábbiak szerint: a) a munkavállaló *3. évesnél fiatalabb* gyermekét kívánja gondozni, lehetősége van igénybe venni a gyermekgondozási segélyt, de a fizetés nélküli szabadság biztosítása szempontjából az irreleváns*	gyermeke 3. életévének betöltéséig
	b) a munkavállaló *3. évesnél idősebb* gyermekét kívánja gondozni a gyermekgondozási segély folyósításának tartama *alatt**	a gyermek 10. életéve betöltéséig
	2. tartós ápolás A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag 30 napot meghaladó –, személyes ápolása céljából fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.	az ápolás idejére, de legfeljebb 2 évre
	3. önkéntes tartalékos katonai szolgálat A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár az önkéntes tartalékos katonai szolgálat esetén.	a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára
Fizetés nélküli szabadság igénybevétele	A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét *legalább 15 nappal* korábban *írásban* köteles bejelenteni. Kivéve: az önkéntes tartalékos katonai szolgálat esetét.	
Fizetés nélküli szabadság megszüntetése	A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de *legkorábban* a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított *30. napon* szűnik meg. Kivéve: az önkéntes tartalékos katonai szolgálat esetét	
Fizetés nélküli szabadság és a felmondás kapcsolata	(vö.: felmondási tilalmak, 12. tétel)	
Végkielégítés és a fizetés nélküli szabadság kapcsolata	A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelembe kell venni • a 3. életévesnél fiatalabb gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartamát, illetve • a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság 3 hónapot meg nem haladó tartamát. (vö.: a végkielégítésre vonatkozó szabályokkal, 16. tétel)	

* A 3. életév alatti gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnésének szabályai (esetei és időtartamuk) megegyeznek a szülési szabadságnál leírtakkal.
A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. §-a értelmében gyermekgondozási segélyre jogosult a szülő, a nevelőszülő, a gyám a saját háztartásában nevelt gyermek 3. életévének betöltéséig, ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig.

Munkában töltött időnek minősül	• a 3. életévesnél fiatalabb gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapjának tartama • a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó tartama
Üzemi tanács választása és a fizetés nélküli szabadság kapcsolata	A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában fizetés nélküli szabadságon van.

Kapcsolódó jogszabály

- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (3) bek., 68. § (2) bek. a) pontja, 77. § (2) bek., 115. § (2) bek., 121. § (2) bek., 124. §, 126. §, 128-133. §,146. § (5) bek., 247. § (1) bek.

Gyakorlati példa

A munkavállaló hétvégén gyomorrontást kapott, hétfő reggel elhatározta, hogy „beteget jelent" a munkahelyén a gyomorrontásra hivatkozva. Másnap a munkahelyén a személyzeti referens kérte tőle a keresőképtelenséget igazoló orvosi papírt, amit a munkavállaló nem tud számára átadni, mivel orvosi vizsgálaton nem jelent meg. Szükséges az orvosi igazolás a betegszabadság igénybevételéhez?

Megoldás
Igen, vö.: betegszabadság fogalmánál leírtak.
Ugyanakkor a keresőképtelenség a vizsgálatra jelentkezés időpontjától eltérően, legfeljebb öt napra visszamenőleg is igazolható. (Vö.: táppénzre jogosultság, 69. tétel)

Ellenőrző kérdések

- Sorolja fel a fizetés nélküli szabadság esetköreit!
- Mennyi az időtartama a szülési szabadságnak?
- E tételben és az 68. tételben leírtak alapján gondolja végig, hogy mi a teendője a munkáltatónak, ha a munkavállalója terhes lesz?
- E tételben és az 69. tételben leírtak alapján gondolja végig, hogy mi a teendője a munkáltatónak, ha a munkavállalója megbetegedik?

Bővebb informálódási lehetőség

- A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) kormányrendelet

26. tétel
A munka díjazása, díjazás munkavégzés hiányában, a távolléti díj számítása

Kulcsfogalmak ► munkabér ► alapbér ► garantált bér ► időbér ► teljesítménybér ► minimálbér ► garantált bérminimum ► bérpótlék ► távolléti díj

Tétel kifejtése

1. A munkabér

A munkavállaló egyik fő kötelezettsége a megfelelő munkavégzés, a munkáltató fő kötelezettsége pedig az elvégzett munkáért járó ellenérték (munkabér) megfizetése. Az Mt. a XII. fejezetében (136–165. §) rendelkezik a munka díjazásáról. Az Mt. értelmében a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár és minden ettől eltérő megállapodás érvénytelen. A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. Amennyiben a felek másként nem állapodnak meg, munkabérként a munkaszerződésben megállapított alapbért kell fizetni.

Ha a munkavállaló munkaviszonya alapján munkát végzett, a díjazás akkor is megilleti, ha a munkaszerződés érvénytelen (BH. 1982. 67.). A releváns bírói gyakorlat szerint, nem a juttatás elnevezése, hanem annak tényleges tartalma a meghatározó. A munkavégzés ellentételezése munkabérnek minősül. A bírói gyakorlat e körbe sorolja a végkielégítést vagy a borravalót is. Ezzel szemben a munkavégzéssel összefüggésben elrendelt kiküldetés során felmerült indokolt költségek nem munkabérnek, hanem költségtérítésnek minősülnek, még akkor is, ha a bérrel együtt fizeti ki a munkáltató (BH. 2001. 396.).

2. A munkabér megállapítása

A versenyszférában a munkavállalót megillető munkabér mértéke a szerződő felek szabad megállapodásán alapul. Eltérő megállapodás hiányában a munkabér a munkaszerződésben megállapított alapbérrel (korábban személyi alapbérnek nevezték) lesz azonos.

A munkaszerződést kötő alanyoknak a munkabér meghatározásakor Magyarországon kettős korláttal kell számolniuk: 1. minimálbér és 2. egyenlő bánásmód követelménye. Az első, hogy van egy összegszerűségi alsó korlát, ez a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum (összefoglalóan: minimálbér, Mt. 153. §). Ennek értelmében a teljes munkaidőben alkalmazott munkavállaló bére ennél az összegnél nem lehet kevesebb. A kötelező legkisebb munkabértől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. A felek szabad bérmegállapodásából következően a munkabérnek nincs felső korlátja.

A másik korlát, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve, amit tartalmi korlátnak nevezhetünk. Számos nemzetközi és magyar jogi norma is tartalmazza az egyenlő (értékű) mun-

káért egyenlő bér alapelvét, amelyet a munkáltatónak a bérek meghatározásakor maradéktalanul figyelembe kell vennie. Ennek értelmében az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásakor tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni.

Az Mt. 12. § szerint 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.

2.1. Az alapbér

A munkabér a kötelezően időbérben megállapítandó alapbérből áll, amelyhez meghatározott feltételek teljesülése mellett bérpótlék, prémium, illetve külön juttatás kapcsolódhat. A munkaszerződésben minden esetben meg kell határozni a munkavállaló alapbérét. Törvényi előírás, hogy alapbérként – főszabályként – legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár, ha a munkavállaló teljes (törvényes) napi munkaideje nyolc óra.

A munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával is megállapítható, de a munkaszerződésben kötelezően rögzítendő alapbért mindig időbérben kell megállapítani (Mt. 136. §).

2.2. Időbér

Időbérnek nevezzük a munkában töltött idő hosszától függően járó bért. Ez azt jelenti, hogy havi, heti, napi vagy órabérről beszélhetünk. Az időbér jelentőségét az adja, hogy a munkaszerződésben az alapbért mindig időbérben kell megállapítani. Ennél a bérformánál nincs szoros összefüggés a munkavállaló teljesítménye és a neki kifizetett munkabér között, így – rendszerint – hiányzik annak ösztönző hatása. Általában ott alkalmazzák, ahol nincs mód és lehetőség a teljesítménybérezésre. Az egy órára járó alapbért úgy kell meghatározni, hogy a havi alapbér összegét osztani kell

1. általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
2. általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

2.3. Teljesítménybér

A teljesítménybér a munka eredményétől – minőség és/vagy mennyiség – függően járó bér. Létezik 1) „tiszta" és 2) kombinált teljesítménybér.

*„Tiszta" teljesítménybér*nél a munkavállalónak kifizetett munkabér teljes egészében az általa elvégzett munka mennyiségétől – ritkábban minőségétől – függ. A *kombinált teljesítménybér*nél a kifizetendő munkabér összegének meghatározásakor a munkában töltött időt és a munkavállaló teljesítményét egyaránt figyelembe veszik.

Az Mt. definiálja a *teljesítménybér* fogalmát: teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján

illeti meg. Munkavállaló-védelmi szabály, hogy a munkabért csak akkor lehet *kizárólag teljesítménybér* formájában meghatározni, ha arról a felek a munkaszerződésben megállapodnak. Tekintettel arra, hogy a teljesítménybér meghatározása a munkavállalót kiszolgáltatottabb helyzetbe hozhatja és visszaélésekre adhat okot, a jogszabály nagyon szigorú szabályokat határoz meg erre vonatkozóan:

a) A teljesítménybérhez teljesítendő követelményeket (továbbiakban: *teljesítménykövetelmény*) egyoldalúan a munkáltató állapítja meg. A munkáltató előzetes eljárás alapján köteles azt meghatározni – objektív méréseket és számításokat figyelembe véve – úgy, hogy a meghatározott követelmény, a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér–tényezőket tekintve, rendes munkaidőben százszázalékosan teljesíthető legyen.
b) A teljesítménykövetelmény megállapítása során tekintettel kell lenni olyan körülményekre/feltételekre is, amelyeket a munkavállaló nem tud befolyásolni (pl.: a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire). Ha ide kapcsolódó okból a követelmények teljesítése jelentős részben nem kizárólag a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező, amelyet a munkavállaló akkor is megkap, ha a meghatározott követelményeket nem teljesítette.
c) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket alkalmazásuk előtt írásban, vagy az adott munkahelyen szokásos módon (pl. faliújságon, honlapon, intranet, stb.) közölni kell a munkavállalóval.
d) Abban az esetben, ha a munkáltató és a munkavállaló között a teljesítménybérre vonatkozóan vitás kérdés merül fel a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette meg az a)–c) pontokban meghatározott követelményeket, és megtartotta a jóhiszeműség és a tisztesség követelményét.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkabér teljesítménybér formában történő meghatározásának törvényi követelményeire és a teljesítménykövetelmény megállapításának feltételeire vonatkozó rendelkezésektől érvényesen nem térhet el.

Garantált bér: az a bér, amely teljesítménybérezés esetén akkor is megilleti a munkavállalót, ha a teljesítménykövetelményeket nem teljesítette. Garantált bért akkor kell alkalmazni, ha a teljesítménykövetelmények teljesítése jelentős részben nem csak a munkavállalón múlik (pl. strandbüfé üzemeltetése, kereskedelmi jutalék). A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező. [Mt. 138. § (6) bek.].

3. Borravaló vagy felszolgálási díj

A magyar munkajog a borravalót olyan egyéb juttatásnak tekinti, amelyet harmadik személy a munkavállalónak a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel önként ad. A borravaló nem munkabér.

A borravaló jogintézményét az új szabályozás igyekszik a jogrendszerbe beilleszteni. Kimondja, hogy a munkavállaló díjazást a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől a munkaviszonyban végzett tevékenységéért nem fogadhat el, illetőleg nem köthet ki. [Mt. 52. § (2) bek.]. Ha a munkáltató vagy jogszabály hozzájárul a borravaló vagy

egyéb vagyoni értékű juttatás elfogadásához, nem csökkentheti erre tekintettel a munkavállaló munkaszerződése szerinti munkabérét [Mt. 52. § (3) bek.].

4. Minimálbér és a garantált bérminimum

A minimálbér az a minimum óra, napi vagy havi díjazás, amelyet a munkáltatónak a jog előírása szerint fizetni kell a munkavállalónak.

Minimálbér fogalma a magyar szabályozásban: a kötelezően alkalmazandó legkisebb munkabért jelenti. A munkabért (beleértve alapbért is) bruttó összegben kell számításba venni (BH. 1994/4/224.). Az Mt. 153. § (1) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a Kormány – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendszerint éves gyakorisággal kormányrendeletben szabályozza a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét és hatályát. A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg (például a közfoglalkoztatásról rendelkező 2011. évi CVI. törvény értelmében eltérést enged az általánosnak tekinthető legkisebb munkabértől, illetve a garantált bérminimumtól).

Az Mt. 153. § (3) bekezdése értelmében a kötelező legkisebb munkabér összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait. A felsorolt szempontok azt tükrözik, hogy az Mt. lehetővé kívánja tenni a regionális munkaerő-piaci helyzethez igazodó, földrajzi területenként és ágazatonként eltérő minimálbér megállapítását.

5. Munkabérelemek

A munkavállaló munkajogviszonyból származó jövedelmét jelentősen befolyásolhatják az alapbéren kívüli kiegészítő díjazások. Terjedelmi okból ezek közül csak a legfontosabbakat emeljük ki: prémium és bérpótlék.

5.1 Prémium

A prémiumra vonatkozóan az Mt. kifejezett előírást nem tartalmaz. Az irányadó bírói gyakorlat alapján a fogalma a következőképpen határozható meg: *a prémium egy előre meghatározott teljesítmény teljesítése esetén járó juttatási forma, amelyet a munkavállalónak a munkaviszony a keretében vagy arra tekintettel kell teljesítenie ahhoz, hogy arra jogot szerezzen.* A prémium ennek megfelelően munkabérnek minősül (BH 1995. 377.; BH 1997. 50.). A prémiumnak alapvetően két fajtája ismeretes: a) a teljesítményfüggő prémium és b) teljesítéstől nem függő, fix összegű vagy garantált prémium.

A prémiumfeladat kitűzésére, illetve a prémium fizetésére a munkáltató előre – a munkaszerződésben vagy prémiumtűzésben – vállalhat kötelezettséget. Ebben az esetben utóbb nem hivatkozhat a konkrét prémiumfeladat kitűzésének elmaradására annak érdekében, hogy prémiumot ne kelljen fizetnie (BH 1997. 553.; 1997. 316.; BH 2002. 158.; BH. 2003. 90.), továbbá nem vonhatja vissza a már kitűzött prémiumfeladatot, ha annak teljesítését a munkavállaló már megkezdte (BH. 1996. 342.).

A prémium munkaszerződésbeli rögzítésekor egyébként lehetőség van arra is, hogy a munkáltató erre további feltételt állapítson meg, pl. a gazdálkodási eredményétől tegye azt függővé.

A prémiumfeltétel teljesítésének megállapításakor figyelembe veendő a Legfelsőbb Bíróság (jelenleg Kúria) joggyakorlata, mely szerint a prémiumfeladat részbeni teljesítése esetén nem illeti meg prémium (teljesítésarányosan sem) a munkavállalót, kivéve, ha a munkáltató a kitűzéskor erre nézve kifejezetten rendelkezett (BH 2000. 125.).

5.2 A bérpótlékok rendszere

Bérpótlékot (Mt. 139–145. §) akkor állapítanak meg, ha a munkavállaló különleges helyen, illetve munkakörülmények között vagy az általában szokásostól eltérő időben végzi a munkáját, vagy ha általánossá vagy ismétlődővé válnak bizonyos munkavégzést nehezítő hatások vagy körülmények, és az alapbére megállapításánál ezt a körülmény(eke)t nem vették figyelembe. A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. Az Mt. ezen rendelkezésétől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés érvényesen nem térhet el. A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alapbére. Megjegyezzük, hogy az Mt. a bérpótlék számítási alapjára vonatkozóan diszpozitív (eltérést megengedő) szabályozást tartalmaz. Ennek értelmében, jogszerű lesz, ha a felek az alapbérnél kevesebb bért határoznak meg a bérpótlék alapjaként (EBH 2003. 973.).

Bérpótlékot a munkaviszonyra vonatkozó szabály[16] vagy a felek megállapodása írhat elő. Megjegyezzük, hogy a munkaszerződésben megállapított bérpótlékra vonatkozó kikötés kizárólag a felek közös megegyezése alapján módosítható.

Bérpótlék az alábbi módon kerülhet megállapításra:

1. jogszabály,
2. munkaviszonyra vonatkozó szabály,
   - kollektív szerződés,
   - egyeztető bizottság kötelező határozata,
3. munkaszerződés.

A magyar Mt.-ben az alábbi bérpótlékok kerülnek szabályozásra:

1. vasárnapi pótlék [Mt. 140. § (1) bek.],
2. munkaszüneti napi pótlék [Mt. 140. § (2)–(3) bek.],
3. műszakpótlék (Mt. 141. §),
4. éjszakai pótlék (Mt. 142. §),
5. rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó pótlék (Mt. 143. §),

[16] Az Mt. 13. §-a értelmében munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak (ld. Mt. 293. §) a kötelező határozata.

- túlmunka pótlék,
- heti pihenőnapon végzett munka pótléka,
- ügyelet, készenlét díjazása,
- az előírtnál rövidebb időben történő foglalkoztatás díjazása.

A bérpótlékok mértéke. A munkavállaló akkor kaphat 50 százalékos bérpótlékot, ha a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül dolgozik. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján a bérpótlék helyett szabadidőt is kaphat a munkavállaló. A munkavállalót 100 százalékos bérpótlék illeti meg, ha munkaszüneti napon dolgozik, vagy ötven százalék pótlék, ha a munkáltató másik pihenőnapot is biztosít. [Mt. 143. § (3) bek.] Ez utóbbi díjazás illeti meg a munkavállalót vasárnapi pótlék címén is. A műszakpótlék mértéke az alapbér harminc százaléka, az éjszakai munka-végzés esetén a pótlék mértéke 15%-a az alapbérnek. Ügyelet esetén 40%-os bérpótlék jár,de ha meghatározatlan mértékű munkavégzés történik, a díj mértéke 50%-a az alapbérnek.

6. Díjazás munkavégzés hiányában

6.1 Állásidő

A gyakorlatban előfordulhat, hogy a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének – a beosztás szerinti munkaidőben – nem, vagy nem teljes mértékben tud eleget tenni, és ezért a munkavállalót annak teljes munkaidejében nem tudja munkával ellátni. Az ilyen esetet nevezik állásidőnek. Ugyanakkor, nem minősül állásidőnek, ha a munkáltató elhárithatatlan külső ok miatt nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót. Az *elháríthatatlan külső ok* tartalmi meghatározásához a PJD IV. 146. és az MK 29. nyújt támpontot (e fogalmat megszorítóan kell értelmezni). Az állásidő tartamára a munkavállalót alapbére illeti meg. Amennyiben a munkavállaló az állásidő alatt bérpótlékra is jogosult lett volna, a bérpótléka is megilleti. [Mt. 147. § (1) bek.]

Mentesítés a munkavégzés alól távolléti díj fizetése mellett

A munkavégzés során előfordulnak olyan esetek, amikor a munkavállaló jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól. Ezekben az esetekben – függetlenül attól a ténytől, hogy tényleges munkavégzésre nem kerül sor – díjazásban (rendszerint távolléti díjban) részesül. A munkavállaló részére távolléti díj jár az alábbi esetekben:

1. szabadság időtartamára,
2. kötelező orvosi vizsgálat tartamára,
3. véradáshoz szükséges – legalább négy óra – időtartamra,
4. szoptatási munkaidő-kedvezmény idejére,
5. hozzátartozó halálakor, esetenként két munkanapra,
6. általános iskolai tanulmányok folytatása esetén, a képzéshez való részvételhez szükséges időre

7. ha a munkáltató az elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt mentesítette a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól,
8. bíróság vagy hatóság előtti tanúként meghallgatáshoz szükséges időre,
9. munkaszüneti nap miatt kiesett időre (azaz: óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő), és
10. ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

A munkavállalót az állásidőre járó alapbéren, illetve a fentiekben felsorolt munkavégzés hiányában járó távolléti díjon felül bérpótlék is megilleti, amennyiben a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra is jogosult lett volna.

Előfordul olyan eset is, amikor a munkavállaló a munkáltató belegyezésével és engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól. Ilyen esetben a kiesett munkaidőre megállapodásuk alapján jár díjazás.

6.2. Távolléti díj

Az új Mt. értelmében az átlagkereset fogalma megszűnt. Helyette a távolléti díjjal kell számolni. Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni. Távolléti díjat kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő [Mt. 146. § (2) bek.].

A távolléti díjat úgy kell kiszámítani, hogy a tárgyhónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára járó alapbért és az adott időszakra eső, az általános munkarend szerint teljesítendő órák számát kell összeszorozni.

Kapcsolódó jogszabály

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 136-153. §-ok.

Gyakorlati példa

Fontos újítása az új Mt.-nek, hogy megállapítja az „alapbér időarányos része" meghatározásának szabályait. Havi alapbér esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell *a)* általános teljes napi munkaidő esetén *b)* általánostól eltérő teljes százhetvennégy órával, napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével. Mit jelent ez a gyakorlatban?.

Megoldás
100 000 Ft-os alapbér és teljes napi munkaidő (8 óra) esetén az egy órára járó alapbér: 100 000/174, vagyis bruttó 575 Ft.
Ha a munkavállaló 100 000 Ft alapbérért 6 órás részmunkaidőben dolgozik, bruttó órabére 100 000/(174 × 0,75), vagyis 766 Ft.

Ellenőrző kérdések

- Mi az alapbér szerepe és jelentősége a munkavégzés során?
- Mikor kell garantált bért fizetni a munkavállalónak?
- Mi a különbség az időbér és a teljesítménybér között?
- Mi a hasonlóság és a különbség a minimálbér és a garantált bérminimum között?
- Milyen bérpótlékokat szabályoz az Mt.?
- Hogyan kell kiszámítani a távolléti díjat?

27. tétel
A munkabér védelme, a munkabérből való levonás szabályai, a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése

Kulcsfogalmak ► munkabér védelme ► bérfizetés ideje ► bérfizetés helye ► levonás a munkabérből ► jogalap nélkül kifizetett bér visszakövetelése ► bérgarancia alap

Tétel kifejtése

1. A munkabér védelme

A munkajog garanciarendszerének egyik kiemelt területe a munkabér megóvása, a bérből élők védelme. A munkabér védelmére vonatkozó szabályok túlnyomórészt kógens rendelkezések (ld. Mt. 165. § szerint). A munkabér kifizetésére a hazai munkajogban kettős garanciarendszert találunk. Egyrészt a Munka Törvénykönyve szabályozza – nem csak a munkavállalók érdekében – ezt a területet, másfelől a Bérgarancia törvény állapít meg biztosítékokat – az egyébként nem a biztosítási elv alapján működő rendszer működtetésével – a végnapjaikat élő, felszámolás alatt álló, fizetésképtelen cégek alkalmazottainak javára.

1.1. A munkabér kifizetése

A munkabért általában *forintban* kell megállapítani és kifizetni. Ettől külföldi munkavégzés vagy jogszabályi felhatalmazás esetén lehet jogszerűen eltérni. Nem szabad kifizetni a munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában. Ettől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés érvényesen nem térhet el.

A munkabért *készpénzben* vagy a munkavállaló által meghatározott *fizetési számlára* utalással kell kifizetni. A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhessen. A munkabér kifizetése – ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fióknteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást – a munkavállaló részére költséget nem okozhat. A munkabért, ha a *bérfizetési nap* heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni. A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.

A munkabért személyesen a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat a pénz felvételében korlátozza. Ha a munkáltató a bérfizetésre előírt napnál később fizeti meg a munkavállalóknak járó munka-

bért, *késedelmes fizetése* miatt a munkavállalókat hátrány nem érheti. Ezért az Mt. kimondja, hogy a munkáltató a késedelem idejére a polgári jogi szabályok szerint meghatározott kamat fizetésére köteles.

1.2. A bérfizetés időpontja

A munkabért – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni. A munkabért – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – a tárgyhónapot követő hónap 10-éig kell kifizetni és a kifizetésről írásbeli tájékoztatást kell adni a munkavállalónak. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

1.3. Bérfizetés előre

A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a szabadság megkezdése előtti munkanapon köteles kifizetni

1. a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint
2. az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért.

1.4. A bérfizetés helye

A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Italboltban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki. E szabályoktól sem a felek megállapodásában, sem kollektív szerződésben nem lehet érvényesen eltérni. Ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén, akkor kérésére munkabérét a bérfizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni.

1.5. Elszámolás

A munkavállaló részére részletes írásbeli elszámolást kell adni a munkabéréről. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló ellenőrizni tudja a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét.

2. Levonás a munkabérből

A munkabérből való levonásnak csak az alábbi esetekben van helye:

1. jogszabály (pl. adóelőleg, járulékok, stb.),
2. végrehajtható bírósági ítélet vagy hatósági határozat [a levonásmentes munkabérrészig] (pl. tartásdíj, stb.),
3. a munkavállaló hozzájárulása alapján (pl. szakszervezeti tagdíj), vagy
4. előlegnyújtás esetén.

Ettől érvényesen eltérni sem a felek megállapodásában, sem kollektív szerződésben nem lehet. Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa. Egyebekben a munkabérből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja:

1. a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy
2. ha az előlegnyújtásból illetőleg elszámolás módosításából ered.[17]

3. A beszámítás tilalma

Fontos bérvédelmi szabály, amely az új Mt.-ben került bevezetésre. A beszámítás a kötelezettnek a jogosulthoz címzett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amelyben közli, hogy a fennálló kötelezettségét nem teljesíti, mert a jogosultnak a vele szemben fennálló azonos tartozását – a beszámítás erejéig – megszűntnek tekinti. Az Mt. értelmében a beszámítás tilalmát csak a levonásmentes munkabérre kell alkalmazni. Következésképpen nincs annak akadálya, hogy a felek a levonásmentes részt meghaladó munkabér, illetve egyéb (pl. kártérítési) igény esetén a másik féllel szemben beszámítással éljenek. A beszámításra egyebekben a Ptk. szabályait kell alkalmazni.

4. Jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése

A munkáltató, ha a munkabért elszámolta és kifizette a munkavállalónak, és megállapításra kerül, hogy a kifizetés jogalap nélkül történt, csak írásbeli felszólítással követelhető vissza. A felszólítást a kifizetéstől számított 60 napon belül kell a munkavállalóhoz eljuttatni. Az általános elévülési időn belül (3 év) lehet visszakövetelni a jogalap nélkül kifizetett munkabért, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő. Ez utóbbi törvényi rendelkezéstől a kollektív szerződés eltérhet, de csak a munkavállaló javára.

A munkabérigényről lemondás és engedményezés tilalma

[17] Utóbbira példa: ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt szűnik meg, a módosított elszámolás esetén vagy a munkaidőkeret lejártakor, feltéve, hogy a munkavállaló a neki járónál magasabb összegű munkabérben részesült.

Az Mt. értelmében a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről *egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.* A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. A fenti tilalmak rendeltetése annak biztosítása, hogy a munkavállaló a részére kifizetett munkabérről szabadon rendelkezhessen, akár arról le is mondjon. Következésképpen az Mt.-ben lévő tilalom a még el nem számolt és ki nem fizetett munkabérre vonatkozik. A munkavállaló jogosult a munkáltatóval szemben fennálló követelését másra átruházni (engedményezés).

5. Bérgarancia Alap

A bérgarancia alapot a fizetésképtelen (felszámolás alatt álló) munkáltatóval szemben fennálló bérkövetelések – részbeni – kifizetésére hozták létre. A bérgarancia alapból a felszámolás bírósági elrendelését követően a felszámoló köteles megigényelni a Területi Munkaügyi Központtól a munkavállalókat megillető munkabéreket és bérjellegű juttatásokat, és azokat a munkavállalóknak soron kívül kifizetni. Összességében a bérgarancia alap a fizetésképtelen munkáltatók munkavállalóinak anyagi biztonságát szolgálja. A támogatás a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. tv. (továbbiakban: Btv.) alapján, a csődeljárásról, felszámolási eljárásról és a végelszámolásról szóló 1991. évi XLIX törvény 3. § (1) bekezdésében felsorolt, felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet részére, továbbá az Európai Gazdasági Térség (a továbbiakban EGT) tagállamának joga szerint alakult, az adott tagállam joga szerint felszámolás alatt álló egyéb szervezet részére nyújtható, visszatérítendő támogatásként.

A támogatás a munkavállalókkal szemben fennálló, kiegyenlíthetetlen bértartozásra előlegezhető meg. Bértartozásnak minősül a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetet, mint munkáltatót terhelő minden munkabértartozás – ideértve a betegszabadság időtartamára járó térítést és a munkaviszony megszűnésével összefüggésben járó, a munkavállalót megillető felmondási időre járó bért, végkielégítést – is. A felszámoló a támogatási igény meghatározása során a támogatásra jogosult gazdálkodó szervezetnek a jogosultakkal szemben, a bérfizetési napon fennálló bértartozását, de legfeljebb jogosultanként a tárgyévet megelőző második év – KSH által közzétett – nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét veheti figyelembe.

A jogosulatlanul igénybe vett vagy nem jogszerűen felhasznált támogatást a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos jegybanki alapkamat kétszeresével megnövelt összegben vissza kell fizetni, melyből a kamatrész a felszámolót, a támogatás összege pedig a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet vagyonát terheli.

Kapcsolódó jogszabály

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 154-165. §-ok.
- 1994. évi LXVI. törvény a Bérgarancia Alapról

Gyakorlati példa

A munkavállaló 10 éve dolgozik egy végnél. A munkáltató fizetésképtelenné válik és ezért felszámolási eljárás indul ellene. A munkavállalóknak két havi bért nem fizetett ki.

Ilyen esetben a munkáltatói jogokat a felszámoló fogja gyakorolni. Ő veszi számba a munkavállalókat és intézkedik a munkaviszonyok megszüntetéséről, valamint a lejárt és ki nem fizetett munkabérek kielégítéséről. Amennyiben a cégnek van elegendő vagyona, elsősorban a bértartozásokat kell belőle kiegyenlíteni. Ha nincs elegendő vagyon, akkor a Bérgarancia Alapból fizetik ki a béreket. Kérdés lehet, hogy be kell-e járni a munkahelyre, ha már megindult a cég felszámolása. A válasz igen, mégpedig addig, ameddig a felszámoló nem szünteti meg a munkaviszonyunkat, tehát nem adja ki az erre vonatkozó iratokat és igazolásokat. Írásban lehet kérni a felszámolótól, hogy mentse fel a munkavállalót a munkavégzés alól és állítson ki erről írásos dokumentumot.

Ellenőrző kérdések

- Milyen bérvédelmi szabályokat tartalmaz az Mt.?
- Mikor kell a bért kifizetni?
- Mely esetekben lehet jogszerűen levonni a munkabérből?
- Milyen feltételek esetén lehet a jogalap nélkül kifizetett munkabért visszakövetelni?
- Milyen esetekben és milyen feltételek esetén lehet a bérgarancia alaphoz fordulni?

28. tétel
A munkáltató kártérítési felelőssége

Kulcsfogalmak ► objektív felelősség ► munkaviszonnyal való összefüggés ► mentesülés ► részbeni mentesülés ► ellenőrzési kör ► előreláthatósági szabály ► bírói kármérséklés ► kármegosztás ► kárenyhítési kötelezettség ► teljes reparáció ► elmaradt jövedelem ► járadék ► általános kártérítés ► szakaszos elévülés ► munkahelyre bevitt dolgok ► üzemi baleset, munkabaleset

Tétel kifejtése

1. A munkáltató kártérítési felelősségének alapjai és általános szabályai

A munkáltató felelőssége hagyományosan objektív alapú, a vétkesség és felróhatóság vizsgálatára tekintet nélküli. A munkáltató tehát teljes mértékben felel a munkavállaló felé a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett károkért, tekintet nélkül a károkozás vétkességére (szándékosságára vagy gondatlanságára): a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt [Mt. 166. § (1) bek.].

A 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 egészségének, testi épségének és vagyoni érdekeinek biztonságát. Mivel a munkáltató preventív teendőit főként a munkavédelmi szabályok határozzák meg, a munkáltatói kárfelelősség e szabályok egyfajta biztosítéka is. Szokás továbbá a veszélyes üzemi felelősséggel rokonítani a munkáltató felelősségét. Ebből következik az is, hogy a munkáltatói felelősség lényegében kockázatviselési, kártelepítési jellegű; mentesülésre csak kivételes esetekben van mód.

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

- Az Mt. uralkodó megoldásával ellentétben a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérés tiltása (másképpen: a relatív diszpozitivitás fenntartása), ami a kárfelelősségi rendszer szigorát nyomatékosítja (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].

Elhatárolandó, hogy 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 nem kártérítési jellegű igényeknél a munkavállaló csak a konkrét jogcím alapján igényelhet teljesítést a munkáltatótól (pl. elmaradt munkabér).

2. A munkáltató kártérítési felelősségének feltétele

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, a kár keletkezésére, illetve ennek mértékére. A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a károsodásnak a munkaviszonnyal való összefüggését (BH2007. 23.), az okozati összefüggés közvetett is lehet (BH2005. 443.). A kimentési körülmények tekintetében a munkáltató bizonyít.

Ha a munkavállalót ért kár és a munkaviszonyból eredő tevékenység közötti okozati összefüggés nincs meg, akkor fel sem merül a munkáltató munkajogi felelőssége. Ettől meg kell különböztetni a mentesülési eseteket, ahol a felelősséget megalapozó jogalap – a munkaviszonnyal összefüggés – fennáll ugyan, de a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben mentesülhet a kártérítés fizetése alól. Kiemelendő, hogy nem a kár konkrét okát kell bizonyítani, csupán annak a munkaviszonnyal való összefüggését (utóbbit valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani, BH2006. 228.). A fogalom jelentését a Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalása bontja ki.

A munkáltatói kárfelelősség szabályait kell alkalmazni azokra az esetekre is, amikor a kár csak a munkajogviszony megszűnte után merül fel, noha az még a munkajogviszony fennállása alatt keletkezett (pl. a foglalkozási megbetegedés tünetei csak utóbb jelentkeznek).

Az érvénytelen munkaszerződés alapján létrejött munkajogviszony keretében okozott károkra is a munkajogi kártérítési felelősség szabályai irányadóak.

Például összefügg a munkaviszonnyal: a munkaköri feladatok teljesítése közben bekövetkezett kár; a munkavégzéshez szükséges előkészítő munka és annak befejezésével összefüggő tevékenység; a munkavállaló személyes szükségleteinek a kielégítése; a munkáltató által elrendelt képzésen, a munkával összefüggő értekezleten, illetve a munkáltató által szervezett rendezvényen való részvétel stb. Hiányzik a munkaviszonnyal való összefüggés például az engedély nélküli magánmunka (fusizás) során (BH 2002. 331.); a munkába menet során bekövetkezett balesetnél; a munkásszálláson, munkaidőn kívül keletkezett károknál (BH 1993. 269); a sorsszerű, természetes kórokú megbetegedésnél (EBH 2000. 358.) stb.

3. A munkáltató mentesülése a felelősség alól

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.].

Ezzel ellentétben a korábbi mentesülési szabály a következő volt: mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [1992. évi Mt. 174. § (2) bek.].

Az első mentesülési esetkör szerinti exculpációhoz három konjunktív feltétel együttes meglétét kell bizonyítania a munkáltatónak, így azt, hogy

- a kárt a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta,
- ezzel a körülménnyel nem kellett számolnia, és
- nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

Az új Mt. a munkáltatói mentesülés szabályai körében tehát a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával. E szabályozás célja, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban rendkívül kitágított munkáltatói kárfelelősséget. A korábbi rendelkezéseken – a működési kör széles értelmezésén – alapuló joggyakorlat olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak még közvetett befolyása sem lehetett, és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül lényegében általánossá tette a veszélyes üzemi felelősségét. A munkáltató felelőssé vált olyan károkért, amelyeket ő nem háríthatna el, tulajdonképpen csak úgy, ha abbahagyná az egész tevékenységét. 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. A működési kör definiált, objektívebb fogalom [1992. évi Mt. 174. § (5) bek.] volt, míg az ellenőrzési kör – egzakt definíció hiányában – relatívabb tartalmú fogalom, hiszen azt mindig a munkáltató tényleges „ráhatása", reális befolyási lehetősége alapján kell megítélni (indirekt módon érvényesítve a felelősség felróhatósági aspektusait is). A munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. A kár ellenőrzési körön kívüli mivolta sem mentesít automatikusan a felelősség alól, ekkor a munkáltató több további együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Ezek közül az egyik, hogy az adott körülménnyel nem kellett számolnia. Az előreláthatóság hiánya („nem kellett számolnia") az egyike tehát azon feltételeknek, amelyeknek teljesülniük a munkáltatói mentesüléshez. E ponton tehát a károsodáshoz vezető ok, körülmény előreláthatóságáról van szó (nem pedig a kár előreláthatóságáról). E vonatkozásban azt kell értékelni, hogy az általános, köznapi megítélés szerint mivel kellett a munkáltatónak konkrétan számolnia. Az általános megítélés tükrében a munkáltatónak nem kell számolnia a mindennapi életben előforduló átlagos kockázatokkal és körülményekkel, illetve és azokkal sem, amelyek a közfelfogás szerint előre nem kalkulálhatóak (pl. közúton elszenvedett átlagos balesetekkel, a közforgalmú járművön bekövetkező káreseményekkel a munkáltatónak nem feltétlenül kell számolnia). Számolnia kell azonban a mindazokkal a körülményekkel, amelyek egy adott helyzetre, területre általában jellemzőek, tervezhetőek, ismertek, különlegesek (ezek figyelmen kívül hagyására a munkáltató nem hivatkozhat). Itt kap kiemelt jelentőséget a további mentesülési feltétel: annak elvárhatósága, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa a munkáltató. A jogszabályhely megfogalmazása („nem kellett számolnia") arra enged következtetni, hogy bizonyos károsodások általános, absztrakt veszélye, a károsodás elvi lehetősége még nem jelenti azt, hogy annak bekövetkeztével a munkáltatónak konkrétan „számolnia kellett". Az előreláthatóság körét nagyban befolyásolja az, hogy a munkavállaló miről tájékoztatja a munkáltatót. Ahogy az Mt. Indokolása fogalmaz: „széleskörű tájékoztatásra „ösztönzi" a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét."

A *másik* – a gyakorlatban ritkábban „sikeres" – változatlan *mentesülési ok* szerint mentesül a munkáltató a kártérítési felelősség alól abban az esetben is, ha a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta [Mt. 166. § (2) bek. b) pont]. A két feltételt (kizárólagosság és elháríthatatlanság) kell tehát együttesen bizonyítani. A bírói gyakorlat szerint önmagában a munkavállaló figyelmetlensége, vigyázatlansága, ügyetlensége, roszszulléte vagy az, hogy nem tartja be a védelmi szabályokat, nem jelenti feltétlenül azt, hogy ezek voltak a károsodás egyedüli okai (pl. BH 1995. 740; BH 2007. 242; BH 2007. 201; BH 1993. 270.).

4. Részbeni mentesülés és kármegosztás

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 jogintézmények 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 Mt.-be is beemelt előreláthatósági szabály (ld. common law, Bécsi Vételi Egyezmény, az új Ptk. stb.) lényege általánosságban az, hogy az adott körben szokásosnak (előreláthatónak) tekinthető kárkövetkezményeket a károkozó félnek meg kell térítenie, míg a szokatlan károkat csak akkor, ha az adott kockázatot a károkozó ismerte (jellemzően azért, mert a másik fél a tudomására hozta ezeket). Az előreláthatósági szabály itt nem a felelősség alapját érinti, csupán a megtérítendő kár mértékét korrigálhatja (rugalmas bírói eszközként). Az előreláthatóságot objektivizáltan, tipizált tapasztalati tények tükrében kell vizsgálni. A munkavállaló egészségkárosodásából eredő kárai kapcsán már a kár típusának absztrakt előreláthatósága is megalapozza felelősséget, tekintet nélkül arra, hogy a munkáltató számolhatott-e a kár nagyságrendjével.
- *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. Lásd ehhez pl.: MK. 31; BH2007. 24; BH2008. 310.

Mindezeken túl nevesíti az Mt. a méltányosságot, tulajdonképpen mint a felelősségmérséklés „vészkijáratszerű", 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.]. Alkalmazása indokolt lehet például kifejezetten kisegzisztenciájú munkáltatóknál.

5. A munkáltatói kárfelelősség típusai

A munkáltatói kárfelelősségi rendszer egységes (szemben a munkavállalói felelősség differenciáltabb jogalapokat magában foglaló szabályaival). A gyakorlatban mégis hasznos elkülöníteni a munkáltatói kárfelelősség alábbi típusait:

- custodia jellegű 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 munkavállaló dolgai e vonatkozásban két csoportra oszthatók: a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevitelét a munkáltató nem tilthatja meg, míg a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok eleve csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre. A munkáltató (pl. szabályzatban) előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben 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*. A különböző jogszabályok a balesetet több rendszerben, különböző tartalmú fogalmakkal definiálják (munkavédelmi jog: munkabaleset, társadalombiztosítási jog: üzemi baleset). Az Mt. viszont kifejezetten nem definiálja a munkahelyi baleset fogalmát, azt a bírói gyakorlat munkálta ki a „munkaviszonnyal való összefüggés" fogalma talaján. A rendszer „kétcsatornás": mivel a társadalombiztosítási ellátás nem fedezi mindig a teljes kárt, így az abból való részesülés nem zárja ki a munkáltatói kártérítést. Viszont a megkapott társadalombiztosítási ellátás összege csökkenti a kártérítés összegét [Mt. 172. § a) pont]. Említést érdemel a társadalombiztosítási szervek ún. regressz (visszkereseti) igénye is (Ebtv. 67. §), amely összefüggést teremt a munkáltatói felelősség, az egészségbiztosítás és a munkavédelem között.

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. §); adat közlése illetéktelen személlyel [Mt. 10. § (2) bek.]; a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos kár [Mt. 82. § (1) bek.]; a szabadság időpontjának módosításával vagy a szabadság megszakításával okozott kár [Mt. 123. § (7) bek.] stb.

6. A megtérítendő kár

Az Mt. a teljes reparáció elvéből indul ki, azaz meg kell téríteni a kár összes elemét: dologi kár (damnum emergens); az elmaradt vagyoni előny, elmaradt haszon (lucrum cessans); a kár csökkentéshez, kiküszöböléséhez szükséges költség és a nem vagyoni kár kiküszöböléséhez szükséges kárpótlás.

A munkavállaló egzisztenciája szempontjából az őt ért károk közül az elmaradt jövedelemnek van a legnagyobb gyakorlati jelentősége (amely főként egészségkárosodásból származik). Ezen a címen egyaránt meg kell téríteni a munkavállaló munkaviszonyon belül és azon kívül keletkezett elmaradt jövedelmét; a kettőt külön kell vizsgálni.

A munkaviszonyon alapuló elmaradt jövedelem megállapításánál egyrészt az elmaradt munkabért, másrészt annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve ha azt a károkozást megelőzően rendszeresen igénybe vette [Mt. 169. § (1) bek.]. Nem kell viszont megtéríteni a költségtérítést és azokat a juttatásokat (pl. munkaruha), amelyek rendeltetésük szerint csak a munkavégzés esetén járnak [Mt. 169. § (4) bek.].

A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni [Mt. 169. § (2) bek.]. Mindez eredhet további munkaviszonyból vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyból is.

A munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége jelentőséggel bír az elmaradt jövedelem számításánál is: a munkavállaló köteles megtenni mindent, ami az adott helyzetben elvárható annak érdekében, hogy csökkentse a kárát, jövedelemcsökkenését [Mt. 172. § b) pont]. Az Mt. nem kíván rendkívüli teljesítményt a kárenyhítés érdekében, ezért a munkáltató köteles megtéríteni azt a kárt, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli teljesítménnyel hárít el [Mt. 169. § (3) bek.].

Ami a dologi kárt illeti: amikor a munkavállaló vagyontárgya megrongálódott, akkor a javítási költséget kell megtéríteni, ha az értékcsökkenés nélkül kijavítható [Mt. 170. § (2) bek.]. Ha a dolog a károkozás következtében elveszett vagy megsemmisült, a kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói áron, az avulás, amortizáció figyelembevételével kell megfizetni [Mt. 170. § (1) bek.].

A költségek megtérítésének két együttes feltétele van: az a sérelemmel, annak elhárításával kapcsolatban merült fel, és nem haladja meg az indokolt – szükséges és ésszerű – mértéket (pl. otthoni ápolás, kórházi látogatás, élelemfeljavítás, háztartási kisegítő, gyógyszerek stb.).

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló nem vagyoni kárát is, megszorítás nélkül (BH1998. 612.). A nem vagyoni kártérítés elbírálásánál a gyakorlat irányadónak tekinti az Alkotmánybíróság 34/1992. (VI. 1.) határozatát. A nem vagyoni kártérítés általános személyiségvédelmi eszköz. A munkajogi gyakorlatban leginkább a különböző egészségkárosodások kapcsán alkalmazzák (pl. szem elvesztése, bénulás, súlyos agysérülés, ujjak amputálása, lelki trauma miatt bekövetkezett látászavar és depressziós állapot). 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.]. Az Mt. Záró rendelkezései adják meg a hozzátartozó fogalmát [Mt. 294. § (1) bek. b) pont]. A hozzátartozót a munkavállaló károsodásával összefüggésben többféle kár érheti: dologi kár, elmaradt jövedelem (pl. ápolás miatt kieső jövedelem), elmaradt tartás, a sérelemmel vagy ennek elhárításával felmerült indokolt költség (pl. ápolási, temetési költségek) és nem vagyoni kár is (pl. pszichés trauma okán). Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely biztosítja a szükségletének – a tényleges, illetőleg az elvárha-

tóan elérhető jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését [Mt. 171. § (2) bek.].

7. A kártérítés módja

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 egy meghatározott összeget, hanem járadékot, vagy a kettő kombinációját is meg lehet állapítani. Járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését szolgálja [Mt. 173. § (1) bek.]. A kártérítés módosításának szabályait tartalmazza az Mt. 174. §.

Az új Mt. lényegében nem változtat a kártérítés összegének meghatározására irányadó szabályokon. A Ptk. „mögöttes" jogot képező XXXI. fejezete (Ptk. 355–360. §) a felelősség módjáról és a kártérítés mértékéről rendelkezik.

A keresetveszteséget bruttó összegben kell meghatározni és megítélni. Itt figyelembe jön a Ptk. „mögöttes" átlagszámítási szabályainak alkalmazása is (Ptk. 357. §), miszerint a balesetet szenvedett személy keresetveszteségét (jövedelemkiesését) általában a balesetet megelőző egy évben elért rendszeres kereset (jövedelem) havi átlaga alapján kell meghatározni.

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 munkahelyen keletkezett (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 mielőbbi felhívás a munkáltató érdeke is, hiszen a károsodás bekövetkeztétől a munkáltatót kamatfizetési kötelezettség is terheli (Ptk. 301.; 360. §). 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 (EBH 2008. 1901.).

Különös szabály, hogy az Mt. egyetemleges felelősséget ír elő bizonyos sajátos – jellemzően többalanyú – munkavégzési szituációkban: több munkáltató által létesített munkaviszony [Mt. 195. § (3) bek.], munkaerő-kölcsönzés [Mt. 221. § (4) bek.] és az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony [Mt. 226. § (3) bek.] esetén, illetve az Mt. 166. § (3) bekezdés a munkaszerződéstől eltérő munkavégzés egyik kategóriájára vonatkozik („kirendelés").

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 166-178. §
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
- 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
- A Magyar Köztársaság Polgári Törvénykönyvéről szóló 1954. évi IV. törvény
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

Gyakorlati példa

Munkavállaló egy munkahajón dolgozott egy folyón darukezelőként. A hajót egy pontonhíd kötötte össze a szárazfölddel. Egy napon a kollégáival éjjel dolgoztak, amikor azonban hajnali 2 óra felé szükség lett volna a munkájára, hiába keresték. Holttestét 10 nappal később találták meg a folyóban, munkaruhában. Halálát vízbe fulladás okozta. A munkavállalót senki nem látta távozni, eltűnésének körülményei ismeretlenek.

A bíróság szerint, ha a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatók, akkor nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a kárt, ezért kizárt a mentesülés (Mfv. I. 10.946/2006/3.).

Ellenőrző kérdések

- A munkáltatónak nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése nem volt előrelátható (előreláthatósági szabály). Mi az előreláthatóság vizsgálatának viszonyítási időpontja, illetve mércéje?
- Hasonlítsa össze a működési kör és az ellenőrzési kör fogalmait!
- Sorolja fel, hogy a kártérítés összegének kiszámításánál milyen tételeket kell levonásba helyezni!

29. tétel
A munkavállaló kártérítési felelőssége, a megőrzési felelősség, felelősség a leltárhiányért, munkavállalói biztosíték

Kulcsfogalmak ► felróhatóság ► vétkesség ► előreláthatósági szabály ► bírói kármérséklés ► általános megőrzési felelősség ► pénzkezelői felelősség ► munkavállalói biztosíték ► felelősség a leltárhiányért ► leltárfelelősségi megállapodás ► káló ► leltárhiány ► fizetési felszólítás ► többek együttes károkozása

Tétel kifejtése

1. A munkavállaló kártérítési felelősségének általános szabályai, rendszere

A munkajogi felelősség alapvetően a magánjogi kárfelelősségi rendszer része, az új Mt. pedig a korábbiakhoz képest is markánsabb polgári jogias szemléletet mutat. A munkavállalói felelősség alaptípusa a vétkességen alapuló felelősség, míg kivételes, másik fő típusa az objektív alapú megőrzési felelősség és annak speciális alakzatai (pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége, leltárfelelősség).

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

- Az Mt. uralkodó megoldásával ellentétben a munkavállalóra nézve hátrányos kollektív szerződéses eltérés általános tiltása (Mt. 191. §). Ez alól kivételt képez a leltárfelelősség mértéke.
- A Ptk. szabályainak (XXXI. fejezet) 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 általános jellege abban áll, hogy alapjai közvetlenül a munkaviszonyból erednek: 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 munkáltatójának. A felelősség tehát az alábbi együttes feltételek fennállása esetén állapítható meg:

- a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben megvalósított
- kötelezettségszegés (jogellenesség),
- e kötelezettségszegés felróhatósága, illetve

- ezzel okozati összefüggésben,
- kár keletkezése.

A kártérítési felelősség megállapítására kizárólag e feltételek együttes fennállása esetén van mód (BH 1997. 259.). E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. E direkt bizonyítási szabály (inculpatio) egyértelműen a munkavállalóra nézve kedvező (és egyben a polgári jogi szabályoktól való eltérés egyik fő eleme). A munkaviszonnyal való összefüggés szempontjából a károkozó magatartás tanúsításának az időpontja a meghatározó.

A kötelezettségszegés – mint a jogellenesség egyik formája – állhat akár tevésben, akár mulasztásban. A munkaviszonyból fakadó kötelezettségek széles köre tételesen nem sorolható fel, annak számos forrása lehet (pl. munkaszerződés, munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a munka végzésével kapcsolatos általános magatartási szabályok, belső szabályzatok stb.). A Ptk. szerinti jogellenességet kizáró okokat természetesen itt is értékelni kell (pl. szükséghelyzet, Ptk. 107. §).

A felróhatóság körében az Mt. az általános magatartási követelmények sorában [Mt. 6. § (1) bek.] is rögzített általános polgári jogi zsinórmértéket használja (adott helyzetben általában elvárhatóság). Ugyanakkor a vétkességi felelősség Mt.-beli szabályai tulajdonképpen áthidalják a felróhatóság és a vétkesség hagyományos polgári jogi differenciálásának problematikáját, hiszen amíg a felróhatóság mércéje irányadó a felelősség megállapításánál, a szándékosság és a gondatlanság (vétkesség) vizsgálata a felelősség mértékénél jut szerephez. Az új szabályozás fenntartja tehát a szubjektivizált vétkességi felelősséget, de a munkavállalóval szembeni elvárhatósági mérce objektivizáltabb, szigorúbb.

A régi Mt.-hez képes számottevően változott a kártérítés mértékének szabályozása. A régi Mt. a kártérítés összegét gondatlan károkozásnál a munkavállaló félhavi átlagkeresetében maximálta (melyet munkaszerződés másfél havi, kollektív szerződés hathavi átlagkereset összegéig emelhetett). Az új Mt. szerint ezzel szemben 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 vétkesség egyes fokozatainak értelmezésénél – Mt.-beli definíció hiányában – az általános (büntetőjogi) fogalmakat hívhatjuk segítségül.

A munkavállaló kártérítési felelősége kiterjed a kár minden elemére (teljes reparáció). A kár összegének meghatározása és a kártérítés módja tekintetében a mögöttes polgári jogi szabályok alkalmazandók.

A felelősség jogalapi feltételeinek (ld. fentebb) hiánya, bizonyítatlansága (pl. felróhatóság hiánya) esetén a munkavállaló mentesül a felelősség alól. Az Mt. alapján a munkavállaló nem köteles továbbá megtéríteni 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.]. A három részbeni mentesítő körülmény közül az előreláthatósági szabály újdonság. Ezt az elvet a munkáltatói kárfelelősség körében is alkalmazza az Mt. [Mt. 167. § (1) bek.]. Az előreláthatósági klauzula okán felértékelődik a munkáltató tájékoztatási kötelezettségének jelentősége. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesülhet. Az előreláthatósági szabály elvileg a feleket a szokatlan, rendhagyó kockázatok feltárására, kiszűrésére ösztönzi. Az előreláthatósági klauzula lehet a bírósági gyakorlat

fő eszköze arra, hogy „oldja" a teljes kár megtérítésének elvét a munkavállaló tekintetében (különösen 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. Az általános megőrzési felelősség

Az objektív megőrzési felelősség e formáját azért nevezzük „általánosnak", mert szinte bármely munkavállalót érintheti munkakörétől, munkáltatója jellegétől, tevékenységétől függetlenül. Majd bármely munkakörben előfordulhat ugyanis, hogy a munkavállaló visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség mellett különféle dolgokat vesz át kizárólagos őrizetbe, illetve használatba a munkáltatójától (vagy annak érdekében). Az új Mt. lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a munkavállaló megőrzési felelősségének korábbi szabályait. A dolgok őrzésével járó nagyfokú önállóság nagyfokú gondosságot diktál, melyhez értelemszerűen fokozott – objektív / tárgyi – felelősség társul. A megőrzési felelősség – mértékét tekintve – mindig a teljes hiányt felöleli.

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 (MK 113); 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.

A megőrzési felelősség feltételeinek nem teljesülése esetén sincs akadálya annak, hogy a munkavállalót az általános felelősség szabályai szerint terhelje helytállási kötelezettség.

Mivel a megőrzési felelősség tekintetében nem kell vizsgálni a munkavállalók vétkességét, ezért több munkavállaló együttes károkozása esetén a kárfelosztás sem történhet vétkességi, felróhatósági 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" vétkességivé, 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. 181. § (6) bek.]. A bizonyítás itt tehát megfordul az általános szabályhoz képest: kimentési jellegű.

4. Pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége

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 felelősségben áll (BH 2002. 505.). 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. Egyebekben az általános megőrzési felelősség szabályai irányadóak [Mt. 180. § (4) bek.]. E fokozottan szigorú felelősség a törvény erejénél fogva áll fenn, azt nem szünteti meg a felelősséget a tudomásul vevő, felelősségvállaló munkavállalói nyilatkozat, illetve megállapodás hiánya (BH2003. 88; BH2000. 568.). A pénztáros, pénzkezelő, értékkezelő fogalmát kiterjesztően kell értelmezni: e szabályok szerint felelhet bármely munkavállaló, ha ténylegesen pénzt, értéket kezel munkája során.

5. A leltárhiányért való felelősség

A munkajogi leltárfelelősség a gazdálkodás során ismeretlen okból bekövetkező készlethiány megtérítésének kivételes eszköze. A munkavállalók számára az ilyen különlegesen súlyos – szinte kockázattelepítés jellegű – felelősség vállalása többnyire tulajdonképpen az adott munkakör (pl. raktáros, kereskedelmi értékesítő) betöltésének a feltétele lehet (EBH2003. 893.). A leltárfelelősségi megállapodást vállaló munkavállaló a leltárhiányért vétkességére tekintet nélküli felelősséggel tartozik [Mt. 182. § (1) bek.]. A leltárfelelősség az általános munkavállalói megőrzési felelősség egyik alfaja, bár attól számos vonatkozásban lényegi eltérést, önállósodást is mutat (BH 2000. 34.): a leltárfelelősség csak sajátos munkakörökben állhat fenn; az átadás oka nem a puszta megőrzés (majd visszaszolgáltatás, elszámolás), hanem tipikusan raktározási, készletezési feladatok ellátása; az átadás tárgya pedig itt maga a kezelendő leltári készlet, nem pedig a megőrzési felelősség jellemző tárgyát képező munkaeszköz (BH2004. 78.). Sajátos az átadás és az elszámolás periodicitása is (leltáridőszak).

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 (BH 2001. 469.). Ilyen esetben a kár megtérítésére legfeljebb az általános megőrzési felelősség vagy a vétkességi szabály szerint kerülhet sor.

A leltárfelelősség tárgya a leltárhiány: a leltári készletben ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi 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, hiszen az ő érdekében áll a mentesülés (BH 2002. 413.).

A kötelezően írásbeli leltárfelelősségi megállapodás rendezi a felelősséggel összefüggő főbb kérdéseket. Minimális és egyben legfontosabb eleme a kezelendő készletnek (a felelősség tárgyának) a meghatározása (Mt. 184. §). A megállapodás további jellemző elemei: az átadás-átvétel körülményei, a biztonságos őrzést szolgáló munkáltatói kötelezettségek, a felelősség különös szabályai stb. Nincs akadálya a munkaszerződésbe foglalásnak sem, nem elegendő viszont az egyoldalú munkavállalói felelősségvállaló nyilatkozat, az Mt. kifejezett megállapodást ír elő. A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán már nem kezeli a leltári készletét [Mt. 184. § (4) bek.]. A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja [Mt. 184. § (5) bek.]. Ha több munkavállaló is leltárfelelősséggel tartozik, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető [Mt. 184. § (3) bek.]. Ebben azt is nevesíteni kell, hogy mely munkaköröket érintő személyi változás kapcsán kell leltározást tartani, továbbá a felek szabályozhatják a felelősség megosztását is, de nem köthetnek ki egyetemleges felelősséget. Ha nem rendelkeztek erről, akkor távolléti díjuk arányában felelnek [Mt. 186. § (3) bek.].

A leltározás a leltári készlet számbavétele. A leltár alaki követelménye a teljesség, valódiság és világosság. 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. §).

6. 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.

7. Munkavállalói biztosíték

A munkavállalói biztosíték (Mt. 189. §) a felelősségi rendszer új intézménye. Szabályozásával a jogalkotó ki kívánta küszöbölni a polgári jogi óvadékra vonatkozó szabályok munkajogi jogalkalmazásban felmerülő bizonytalanságait. 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. E munkakörök betöltésének akár feltételévé is tehető a biztosíték, más munkakörben viszont semmis a kikötése.

Széles körű garanciák övezik a biztosíték adásának módját. A biztosíték – fogalma szerint – pénzbeli szolgáltatás (nem lehet pl. értéktárgy). A biztosíték összegét a munkáltató csak a törvényben meghatározott célra használhatja fel, és annak megfelelő kezeléséről, visszafizetéséről is gondoskodnia kell. A biztosíték összege is 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 kötelezettti 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.

8. A kárigény érvényesítése

A munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése, hogy egyáltalán kívánja-e érvényesíteni kárigényét, eltekint ettől, esetleg megállapodik a munkavállalóval a rendezésről. Ha a munkavállaló elismeri a felelősségét, ez a nyilatkozat tartozás-elismerésnek minősül (Ptk. 242. §). 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. A bíróság a kereseti kérelem tárgyában akkor is érdemben dönthet, ha a munkavállaló kártérítési felelősségét más jogi minősítés alapján látja megállapíthatónak, mint amit a munkáltató a keresetben jogalapként megjelölt (MK 2.; EBH 2001. 577.). A munkáltatói igényérvényesítés általános módja az írásbeli fizetési felszólítás is, ugyanakkor ez 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 – munkavállalónak kell bírósághoz fordulnia: a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni [Mt. 287. § (1) bek. d) pont]. A korábbi Mt. ismerte a munkáltatói kártérítési határozat intézményét [1992. évi Mt. 173. §. (2) bek.]. Az új Mt. mellőzi e célzott, korábban kollektív szerződéshez kötött jogintézményt. A munkáltató a munkavállalóval szembeni kárigényét fizetési meghagyás útján is érvényesítheti, de ez a lehetőség főszabály szerint a nem vétkességi alapú kárfelelősségre korlátozódik [Pp. 349. § (4) bek.]. A munkáltató kártérítési igényét általában az elévülési időn belül érvényesítheti (Mt. 286. §). A leltárhiánnyal 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. §).

9. Különös munkavállalói kárfelelősségi szabályok

A cselekvőképtelen munkavállalók esetében a munkavállalói kártérítési felelősség szabályai egyáltalán nem alkalmazhatók, mégpedig a beszámítási képesség hiánya miatt [Mt. 212. § (4) bek.].

Ha a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okoz kárt, akkor helyette a polgári jog szabályai szerint általában munkáltatója áll helyt mögöttesen. A munkavállaló ilyenkor tulajdonképpen közvetett módon okoz kárt a munkáltatójának [Ptk. 348. § (1) bek.]. A munkáltató a munkajogi szabályok szerint háríthatja tovább a kárát a munkavállalóra. Ha a károsult harmadik személy közvetlenül fordul a munkavállaló ellen, igényét csak a Ptk.-ra alapítva érvényesítheti. Semmis az a megállapodás, amellyel az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek okozott kár megtérítését magára vállalja (PK. 41.). Ha a munkavállaló munkatársának okoz kárt a munkaviszonnyal összefüggésben, e kárért is a munkáltató felel a fentiek szerint.

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.

Csupán utalásképpen említjük, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegésének csak egyik lehetséges szankciója a kártérítés (akkor, ha van kár is). A vétkes kötelezettségszegésnek lehetnek másnemű munkajogi következményei is, így felmerülhet a tulajdonképpeni „fegyelmi" eljárás, mint jogkövetkezmény a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért (Mt. 56. §). A vétkes kötelezettségszegés minősített esetei lehetővé tehetik a munkáltatói indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást (Mt. 78. §).

Az egyes atipikus munkaviszonyokban érvényesülő sajátos kárfelelősségi szabályokat a vonatkozó tételeknél érintjük.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 179-191. §

Gyakorlati példa

Az anyagbeszerzőt a részére átadott és általa kezelt pénz tekintetében teljes anyagi felelősség terheli. A munkavállaló az utcán tárolt saját gépkocsija ülésén elhelyezett és akár átmenetileg is őrizetlenül hagyott pénz ismeretlen tettes által történt eltulajdonítása esetén nem hivatkozhat a felelőssége alól való mentesítése érdekében arra, hogy a pénz eltűnését elháríthatatlan külső ok idézte elő.

A bíróság szerint a munkavállalótól fokozottabb gondosság várható el megőrzés esetén, mert sem a pénz mennyisége, sem súlya nem tette lehetetlenné, hogy azt magánál tartsa (BH 1998. 150.).

Ellenőrző kérdések

- Gyűjtse össze, hogy az általános munkavállalói vétkességi felelősség milyen főbb specialitásokat mutat az általános polgári jogi felelősséghez képest!
- Mely felelősségi formula alapján, miként vonható felelősségre az a pénztáros, aki számlaadási kötelezettség elmulasztásával okoz kárt (pl. adóhatósági bírság) munkáltatójának?
- Sorolja fel a leltárhiányért való felelősség feltételeit!

30. tétel
A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó különös szabályok, munkavégzés behívás alapján

Kulcsfogalmak ▶ atipikus munkavégzési forma ▶ határozott idejű munkaviszony ▶ atipikus foglalkoztatás ▶ határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása ▶ munkavállalói jogos érdek ▶ munkavégzés behívás alapján

Tétel kifejtése

1. A határozott idejű munkaviszony

A munkaviszony a felek megállapodásától függően határozatlan, vagy határozott időre jöhet létre. Az új Mt. továbbra is a határozatlan időre létrejött munkaviszonyt tekinti tipikusnak, ezért az új Mt. kimondja, hogy ha a felek külön nem határozzák meg a munkaviszony tartamát, akkor a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

A határozott idejű munkaviszonyt tehát továbbra is egy atipikus munkavégzési formának tekinti az új Mt. és ezért a részletszabályait a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok között részletezi.

1.1. A határozott időre vonatkozó megállapodás

A határozott időre létesített munkaviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni a munkaszerződésben.

Ha a felek naptárilag határozzák meg a munkaviszony végét, akkor megjelölhetnek konkrét dátumot (pl. 2015. január 1.), vagy meghatározhatják a munkaviszony fennállásának időtartamát (pl. a munkaszerződés aláírásától számított 6 hónap)

A felek más módon is meghatározhatják a munkaviszony végét (pl. elvégzendő munka megjelölése, vagy egy távollévő munkavállaló helyettesítése). Ebben az esetben a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

Fontos kiemelni, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet az egyik fél kizárólagos akaratától.

1.2. A munkaviszony időtartama

A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az 5 évet meghaladhatja.

1.3. A határozott időre létrejött munkaviszony meghosszabbítása, határozatlan időre történő módosítása

A határozott idő lejártával a munkaviszony megszűnik. Természetesen a felek a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítása keretében – akár több alkalommal is – meghosszabbíthatják a határozott idejű jogviszonyt, vagy határozatlan idejűre alakíthatják.

Az új Mt. nem vette át a régi Mt. azon rendelkezését, amely alapján a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakult át, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozott, vagy harminc napos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony esetén annyi idővel hosszabbodott meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

A gyakorlatban nem egyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele.

A törvény a hatályos szabályozástól eltérően abból indul ki, hogy a jognyilatkozatot ráutaló magatartással is létre lehet hozni (Mt. 14. §), ugyanakkor a munkaszerződést írásba kell foglalni és annak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvényességére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre a törvény az általános szabályt rendeli alkalmazni. Ennek megfelelően az Mt. 29. §-a értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem háríthják el.[18]

Ebben az esetben – a miniszteri indoklás szerint – a munkáltatónak az érvénytelen jogviszonyt tehát meg kell szüntetnie és köteles – a munkáltató oldalán felmerült érvénytelenségi ok miatt – annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

1.4. Határozott idejű foglalkoztatásra vonatkozó korlátok

Az azonos felek közötti határozott idejű munkaviszony meghosszabbításának ugyan nincs kifejezett jogszabályi akadálya, de a munkáltatónak figyelemre kell lennie arra, hogy

[18] Az új Mt. 192. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

a határozott idejű foglalkoztatás egy kivételes jellegű, atipikus foglalkoztatási forma. Az új Mt kimondja, hogy az azonos felek között meghosszabbított, illetve az előzőhöz viszonyítva hat hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

A munkáltatói jogos érdek hiánya, illetve a munkavállaló érdeksérelme együttesen a munkaviszony határozatlan tartamúvá minősítését eredményezheti. Az új Mt. a munkáltatói jogos érdek fogalmát nem határozza meg, ezért mindig az adott helyzetben kell vizsgálni, hogy a munkáltató által hivatkozott körülmények alapján jogszerű volt-e az ismételt határozott idejű kikötés.

1.5. A határozott idejű munkaviszony megszüntetése

Az új Mt. – a régi Mt-vel ellentétben – lehetővé teszi, hogy a munkaviszony alanyai felmondással is megszüntessék a határozott idejű munkaszerződést. Ennek részletes szabályit vö.: 13. tétel.

2. Munkavégzés behívás alapján

Az atipikus munkavégzési formák közé tartozik a behívás alapján történő munkavégzés, amely a részmunkaidős foglalkoztatás egyik változatának minősül.

A foglalkoztatás lényege az, hogy a munkavállaló munkavégzése a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodik.

Ez az intézmény számos ország munkajogában ismert (call on work, Arbeit auf Abruf).[19]

A munkáltatónak és a munkavállalónak kifejezetten meg kell állapodniuk az ilyen foglalkoztatási formában, illetve ezen túlmenően az új Mt. meghatározza a munkaidő felső határát, ami legfeljebb napi hat óra lehet.

A munkáltató a behívás alapján történő munkavégzés esetében is alkalmazhat munkaidő-keretet, azonban annak tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

A munkaidő-beosztás általános szabályaitól eltérően, a munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre kell közölnie a munkavállalóval.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 14. §; 29.§; 192. §; 193. §

[19] Az új Mt. 193. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

Gyakorlati példa

1. A határozott időre létesített munkaviszony megszűnésével a felek újabb hasonló jellegű munkaviszony létrehozásában állapodhatnak meg. A munkaügyi bíróság nem kötelezheti a feleket új munkaviszony létesítésére, miután az csak a felek egyező és kifejezett akarata alapján történhet. BH1992. 610.
2. Ha a felek olyan esemény bekövetkezésétől teszik függővé a munkaviszony időtartamát, ami naptárilag előre pontosan nem jelölhető meg, de a bekövetkezése független a felek akaratától, ez a kikötés önmagában nem tekinthető jogszabályba ütközőnek. BH2000. 369
3. Helyettesítésre – a munkáltatóval jogviszonyban álló – meghatározott személy (munkavállaló) távolléte miatt kerülhet sor. A kifejezetten helyettes munkakörre alkalmazott személy kivételével nem tekinthető helyettesítésnek, ha a munkáltató arra alapítva alkalmaz határozott időre egy vagy több munkavállalót, hogy a jövőben egyes személyek esetleg valamely oknál fogva nem fognak munkát végezni, és ezáltal helyettesítésre lesz szükség. Ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszony létesítésére vonatkozó jogát rendeltetésellenesen gyakorolja, a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni. BH2003. 34

Ellenőrző kérdések

- Hány alkalommal hosszabbítható meg egy munkavállaló határozott időre megkötött munkaszerződése?
- Hogyan kell meghatározni a határozott idejű munkaszerződés lejártának a napját?
- A határozott idő lejártának a napjaként meghatározható-e bizonytalan jövőbeni esemény?
- Milyen szabályok vonatkoznak a munkaidő-beosztásra, ha a munkavégzés behívás alapján történik?

Bővebb informálódási lehetőség

- 99/70/EK irányelv
- MK 6. szám

31. tétel
A munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony, a távmunkavégzés

Kulcsfogalmak ▶ atipikus munkavégzési forma ▶ munkakör megosztása ▶ több munkáltató által létesített munkaviszony ▶ távmunkavégzés

Tétel kifejtése

1. A munkakör megosztása

Az atipikus munkavégzési formák közé tartozik a munkakör megosztása alapján történő munkavégzés, amely a részmunkaidős foglalkoztatás egyik változatának minősül.

A foglalkoztatási forma lényege az, hogy több munkavállaló köt egy munkaszerződést a munkáltatóval és abban állapodnak meg, hogy az egy munkakörbe tartozó feladatokat a munkavállalók közösen látják el. A munkaviszony alanyai nem több, hanem csak egy munkaszerződést kötnek meg, amelyben az érintett munkavállalók arra vállalnak kötelességet, hogy közülük – saját beosztásuk szerint – valamelyik munkavállaló teljesíti a munkaszerződésben vállalt kötelezettséget.

A munkavállalók munkaidő-beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat (vö.: 20. tétel) kell megfelelően alkalmazni.

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

Valamely munkavállaló munkaviszonyának megszűnése, illetve megszüntetése a többi munkavállaló munkaviszonyát – főszabály szerint – nem érinti, a munkaviszony azonban megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

2. Több munkáltató által létesített munkaviszony

Az atipikus munkavégzési formák közé tartozik a több munkáltató által létesített munkaviszony is, amelynek az a lényege, hogy egy munkavállaló több munkáltató számára végzi ugyanazt a tevékenységet (pl. könyvelés).

Ennek lehetséges olyan formája is, amikor a munkavállaló egyidejűleg teljesíti a munkáltatók számára a kötelezettségét, illetve ez időben akár a munkáltatók rendelkezése, akár a munkavállaló döntése alapján elkülönülhet.[20]

[20] Az új Mt. 195. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

Garanciális szabály, hogy a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy melyik munkáltató köteles a munkavállalóval szemben a munkabér megfizetésére. A munkáltatók egymás között természetesen megállapodhatnak a költségek viselésében. A munkáltatók a munkavállalóval szemben a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

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

Ha a munkáltatók létszáma egyre csökken, akkor a munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének szabályai alapján szűnik meg, ugyanis a jogintézmény ebben az esetben már rendeltetését veszti. Ilyen esetben a munkáltató köteles a munkavégzés alóli felmentési időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

3. Távmunkavégzés

A munkaviszonynak ez a módja napjainkban egyre inkább elterjedt és hatása a munkajog intézményrendszerére rendkívül jelentős.[21]

3.1. A távmunka fogalma

Az új Mt. pontosan meghatározza a távmunka fogalmát, amely szerint távmunkavégzésnek minősül:

- a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen,
- rendszeresen folytatott olyan tevékenység,
- amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és
- eredményét elektronikusan továbbítják.

A fenti feltételek együttes fennállása esetén beszélünk távmunkáról.

3.2. A munkaszerződés tartalma, a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

A munkaszerződésből egyértelműen ki kell derülnie annak, hogy a felek távmunka végzésre létesítettek jogviszonyt. A munkáltatónak – az általános előírásokon túl (lásd: 6. tétel) – tájékoztatnia kell a munkavállalót

- a munkáltató általi ellenőrzésről,
- a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

[21] Az új Mt. 196-197. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít, továbbá azt is lehetővé kell tennie, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Az új Mt. ezzel azt erősíti meg, hogy a távmunka-végzés nem változtatja meg a munkavállaló jogállását, továbbá a távmunkát végző munkavállaló ugyanolyan módon részese a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalói közösségnek, mint a többiek.

3.3. Munkáltató utasításadási joga

Az új Mt. alapján szűkebb a munkáltató utasítási joga, ugyanis az – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Ez gyakorlatilag a feladatok kiosztását jelenti, a munka elvégzésének a módjáról már a munkavállaló dönt. A munkáltató azonban előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

3.4. A munkáltató ellenőrzési joga

A távmunkát végző munkavállaló nagyobb önállósága a munkavégzés területén, általában erősebb munkáltatói ellenőrzési jogokkal párosul. Ennek szabályozása rendkívül fontos, mert az ellenőrzés olyan helyiségekben is történhet, amelyek egyben a munkavállaló és – általában a vele egy háztartásban élő – más személyek magánéletének színhelyéül is szolgálnak. Főszabályként a munkáltató határozza meg az ellenőrzés módját. A munkáltató előzetes bejelentés nélkül azonban nem léphet be a munkavégzés helyéül szolgáló ingatlanba, meg kell határoznia a bejelentés és az ellenőrzés megkezdése közötti legrövidebb időtartamot.[22]

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

A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba.

3.5. Munkarend

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkát végző munkavállaló munkarendje kötetlen. (lásd: 20. tétel)

[22] Az új Mt. 196-197. §-hoz fűzött miniszteri indoklás

3.6. Kártérítési felelősség

Az új Mt. nem tartalmaz speciális előírásokat felek kártérítési felelősségére, ezért arra az általános szabályokat kell alkalmazni. (Vö.: 28-29. tétel)

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 96. §; 194. §; 195. §; 196-197. §

Ellenőrző kérdések

- Mit jelent a munkakör megosztása?
- Mi a jogkövetkezménye annak, ha a munkakör megosztása esetén 1 főre csökken a munkavállalók létszáma?
- Mi a jogkövetkezménye annak, ha a több munkáltatóval kötött munkaviszony esetén a munkáltatók létszáma 1 főre csökken?
- Milyen plusz körülményekről kell tájékoztatnia a munkáltatónak a távmunkát végző munkavállalót?

Bővebb informálódási lehetőség

- Fehér Könyv: Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás
- Bangemann-jelentés „Európa és a globális társadalom" címmel.

32. tétel

A bedolgozói jogviszony és az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló jogviszony

Kulcsfogalmak ► teljesítménybér ► munkaviszony fogalma ► atipikus munkavégzés ► idénymunka ► alkalmi munka

Tétel kifejtése

Bedolgozói munkaviszony	
Fogalma	A bedolgozói munkaviszony a távmunkához hasonló foglalkoztatási forma, mivel a munkavégzés nem a munkáltató által biztosított helyen történik e jogviszony esetén sem. A távmunka során az informatikai eszközök használata, a bedolgozói munkaviszonyban viszont az ellátott munka jellege (mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő munkatevékenység, pl. kisebb összeszerelési munka) teszi lehetővé, hogy a munkavállaló ne a „klasszikus" munkavégzési körülmények között dolgozzon (vö.: távmunka, 31. tétel). A munkavégzés önálló jellege révén a bedolgozó jogállása számos tekintetben a polgári jogviszonyhoz áll közelebb, mint a hagyományos munkaviszonyhoz. A bedolgozói munkaviszony jellemzői • csak önállóan végezhető munkára létesíthető, és • a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozhatják meg, valamint • a munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen, továbbá • a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi, illetve • a munkavégzés helye főszabály szerint munkavállaló lakóhelye, de a felek által meghatározott más hely is lehet
Munkaszerződés kötelező tartalmi elemei	1. a munkavállaló által végzett tevékenység (mit?) • a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki 2. a munkavégzés helye (hol?) 3. a költségtérítés módja és mértéke (mennyiért?) • a munkavállaló részére meg kell téríteni – az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy – ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni • nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg • de! ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja, csökkentett díjazás és költségtérítés jár

Munkáltató ellenőrzési jogköre	• a munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – megállapítja – az ellenőrzés módját és – a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot • az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet

Egyszerűsített foglalkoztatás	
Célja	Az egyszerűsített foglalkoztatás célja, hogy a rövid időtartamú, akár csak pár napos munkaviszonyt egyszerűbb adminisztrációs és közteher-fizetési kötelezettségek, valamint rugalmasabb munkajogi szabályok mellett lehessen teljesíteni.
Vonatkozó jogszabályok	E foglalkoztatási forma • általános munkajogi szabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, • a részletszabályait (közteherfizetés, bejelentés és bevallási szabályok, társadalombiztosítási ellátásra való jogosultságot, stb.) pedig az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény tartalmazza.
Fogalma	Az egyszerűsített foglalkoztatás gyűjtőfogalom, amelyet a 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony rövidítéseként alkotott meg. E foglalkoztatási forma két típusú munkatevékenységre hozható létre: 1. idénymunka = a munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik • mezőgazdasági idénymunka = a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a tovább-feldolgozás kivételével, feltéve! hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg 1 naptári éven belül a 120 napot • turisztikai idénymunka = kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve! hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg 1 naptári éven belül a 120 napot, 2. alkalmi munka = a munkáltató és a munkavállaló között a) összesen legfeljebb 5 egymást követő naptári napig, és b) 1 naptári hónapon belül összesen legfeljebb 15 naptári napig, és c) 1 naptári éven belül összesen legfeljebb 90 naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony

Bejelentési kötelezettség	A munkáltató köteles az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése *előtt* bejelenteni a munkavállalóját, ezzel a bejelentéssel jön létre a munkaviszony (és nem a felek konszenzusával!) A munkáltató – választása szerint – teljesítheti bejelentési kötelezettségét • ügyfélkapun, vagy • telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon Az alábbi adatokat kell bejelentenie: • a munkavállaló neve, • a munkáltató adószáma, • a munkavállaló adóazonosító jele és társadalombiztosítási azonosító jele, • az egyszerűsített foglalkoztatás jellege, • a munkaviszony napjainak száma
Közteher mértéke	A munkaviszony minden *naptári napja* után *munkavállalónként* • 500 forint az idénymunka • 1000 forint az alkalmi munka esetén • 3000 forint a filmipari statiszták esetén érdekesség! mivel a fizetendő közteher fix összegű, ezért nem függ a kifizetett bér mértékétől de! az egyszerűsített foglalkoztatás nem jár biztosítási jogviszonnyal, a munkavállaló csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot
Eltérő munkajogi sajátosságok	Bizonyos általános munkajogi szabályok nem alkalmazhatók az egyszerűsített foglalkoztatási munkaviszonyok esetén. Ennek oka, hogy azok betartása a jogviszony átmeneti jellege okán egyfelől nem lehetséges, másfelől ellehetetlenítené a jogviszonyt. Így például • a munkaszerződést nem kell írásba foglalni • a munkaszerződéstől nem lehet elállni • munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetősége nincs meg • szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő bérmódosítás lehetősége nem áll fenn • a munkaviszony végén a munkáltató nem köteles a munkavállaló munkájáról értékelést adni, • nincs határideje a munkaidő-beosztás előzetes közlésének, • vasárnapra és munkaszüneti napra is elrendelhető rendes munkaidőben munkavégzés, • nem alkalmazandók a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések sem, • de! a munkaviszony megszűnésekor a természetben igénybe nem vett, időarányos szabadságot meg kell váltani • nem alkalmazhatók a betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadságok szabályai • a munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni • a napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül • elegendő a kötelező legkisebb munkabér 85%-át, illetve a garantált bérminimum 87%-át megfizetni, a filmipari statiszta alkalmi munkából származó napi nettó jövedelme nem haladhatja meg a 12 000 forintot

Kapcsolódó jogszabály

- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 90. § c) pontja, 198-203. §-ai
- Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 1-2. §-ai, 3. § (1) bek., 4. §, 8. § (2) bek., 10. §, 11. § (1)-(3) bek.

Gyakorlati példa

1. Az idénymunka keretében foglalkoztatott munkavállaló betegségre hivatkozással nem jelenik meg a munkavégzés helyszínén. Jár-e ennek a munkavállalónak táppénz?

   Megoldás
   Vö.: e tétel, egyszerűsített foglalkoztatás közteher mértéke címnél leírtak.

2. Kötelező-e orvosi vizsgálatra küldeni az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatni kívánt munkavállalót?

   Megoldás
   Az orvosi vizsgálat nem tévesztendő össze a munkáltató azon kötelezettségével, hogy a munkavégzés megkezdése előtt – minden nap – meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van.
   A kötelező orvosi vizsgálat két tényező függvénye: 1. a munkakör jellege, 2. munkavállaló sajátos helyzete.
   A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet az egészségi alkalmasság megállapítására vonatkozóan háromféle orvosi vizsgálatról rendelkezik az alábbiak szerint
   – a foglalkoztathatósági szakvélemény
     A foglalkoztathatósági szakvélemény *nem feltétele* a foglalkoztatásnak kivéve! a betöltendő munkakörre vonatkozó érvényes előzetes munkaköri alkalmassági véleménnyel egyébként nem rendelkező fiatalkorú és idősödő munkavállaló, illetve terhes, nemrégen szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák foglalkoztatását.
     A foglalkoztathatósági szakvéleményt mind a munkáltató, mind az elhelyezkedni kívánó személy is kezdeményezheti.
   – a munkaköri alkalmassági vizsgálat
     Az egészségkárosító kockázatok (pl. veszélyes, rákkeltő anyagok, zaj, rezgés) közötti munkavégzés, vagy az állat- és növényegészségügyhöz (pl. növényvédő szer kijuttatása, vagy vágóállatok vágása és feldolgozása) kapcsolódó tevékenységek végzése során előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni, amely a foglalkoztatás feltétele.
   – a személyi higiénés alkalmassági vizsgálat

Egyes járványügyi érdekből kiemelt munkakörök, tevékenységek esetén a foglalkoztatás *feltétele* a személyi higiénés alkalmassági vizsgálat elvégzése a foglalkoztatás előtt (pl. a csecsemő- és gyermekek ellátásával, gondozásával kapcsolatos valamennyi munkakör, közfogyasztásra szánt élelmiszer előállításával, valamint forgalmazásával foglalkozó, továbbá ilyen munkahelyeken tisztítást, takarítást végző személy, stb.)

Ellenőrző kérdések

- Milyen társadalombiztosítási ellátásra szerezhet jogosultságot a bedolgozó?
- E tételben és az számú tételben leírtak alapján gondolja végig, hogy mi a teendő, ha egyszerűsített foglalkoztatás keretében balesetet szenved a munkavállaló!
- Mennyi a közteher mértéke az egyszerűsített foglalkozatás során?
- Idézze fel a turisztikai idénymunka fogalmát!
- Röviden határolja el a bedolgozói jogviszonyt a távmunkától!

Bővebb informálódási lehetőség

- A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet

33. tétel
A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó szabályok

Kulcsfogalmak ► köztulajdon ► munkáltató

Tétel kifejtése

A köztulajdonban álló munkáltatóval létesített munkaviszonyra vonatkozó szabályok megalkotásának célja az, hogy ezekre a vállalatokra vonatkozó szabályozásból kiemelje az általuk létesített munkajogviszonyokat, és azokat a Munka Törvénykönyvében rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében. A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös szabályozás az Európai Unió több tagállamában is ismert.

A jogviszonyra az új Mt., illetve a a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény rendelkezésit kell megfelelően alkalmazni.

1. A köztulajdonban álló munkáltató fogalma

Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

Az új Mt. a többségi befolyás pontos fogalmát is meghatározza: többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni.

2. Munkabér korlátozása

A köztulajdonban lévő munkáltatói körrel munkaviszonyban állók díjazása korlátozás alá esik, ugyanis a munkabérek felső határa jogszabályban van rögzítve, ami egyben azt is

jelenti, hogy a felek szerződési szabadsága teljes körűen nem érvényesül. A köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint a vezető állású munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A szabályzatot az elfogadásától számított harminc napon belül a cégiratok közé letétbe kell helyezni.

A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

A köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottsága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

A köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható.

Egy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

3. Felmondási idő

A felmondási idő jogszabályban rögzített mértékétől kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása sem térhet el, hosszabb felmondási időt nem határozhat meg.

A felmondási időre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.

A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

4. A végkielégítés mértéke

A végkielégítésre vonatkozó általános szabályoktól kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása sem térhet el. Magasabb összegű végkielégítés nem határozható meg.

5. A munkaidő mértéke

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő nem írható elő, kivéve az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást.

6. Munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok

A köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályoktól (Mt. XIX. – XXI fejezet) nem lehet eltérni.

7. Vezető állású munkavállalók

Az új Mt. értelmében vezető állású munkavállalónak minősül a munkáltató vezetője, valamint a helyettese, illetve – a felek megegyezése alapján – a munkaszerződés szerint vezetőnek minősített munkavállaló, aki a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. (Vö.: 34. tétel)

Az új Mt. a köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál a tulajdonosi jogokat gyakorló számára azt a felhatalmazást adja, hogy általános jelleggel – egyoldalúan – határozza meg azokat a munkaköröket, amelyeket a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek vagy fokozottan bizalmi jellegűnek minősít, és amelyekben a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazandók.

Vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.

8. Versenytilalmi megállapodás

A köztulajdonú vállalkozások esetében nem érvényesül a megállapodás megkötésének szabadsága, ezért a versenytilalmi megállapodást a vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

A korlátozásba ütközően létrejött megállapodás érvénytelen. A korlátozás azonban csak abban az esetben érvényes, ha az a versenytilalmi megállapodás megkötését megelőzően létrejött. A vezető állású munkavállalóval kötendő versenytilalmi megállapodáshoz minden esetben a tulajdonosi jogokat gyakorló előzetes hozzájárulása szükséges.

A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

9. A tulajdonosi jogok átruházása

A tulajdonosi jogokat gyakorló más személyt, szervet, vagy testületet is feljogosíthat a következő jogok gyakorlására:

- azon munkakörök meghatározása, amelyekre a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazandók,
- vezető állású munkavállalók számára teljesítménykövetelmény, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybér vagy egyéb juttatás megállapítása
- azon munkakörök meghatározása, amelyekre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, továbbá a megállapodás további feltételeinek, illetve ellenértékének a meghatározása.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 204-207. §
- A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény

Ellenőrző kérdések

- Köztulajdonban álló munkáltató esetén milyen szabályozás érvényesül a munkavállaló munkabérére, illetve a versenytilalmi megállapodásra?

34. tétel
A vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezések

Kulcsfogalmak ► vezető állású munkavállaló ► munkáltató vezetője, illetve helyettese ► vezetőnek minősített munkavállaló

Tétel kifejtése

A munkajogi szabályokat, előírásokat a munkáltatóknál alkalmazott munkavállalókra megkülönböztetés nélkül egységesen alkalmazni kell, azonban egyes munkavállalói körökre speciális szabályokat határoz meg a munkajog. A munkáltató elsőszámú vezetőjére és helyettesére a pozícióból, a magasabb bérezésből adódóan indokolt eltérő szabályok alkalmazása, amelyek keretében rugalmasabban oldható meg a foglalkoztatásuk, viszont a felelősségük is nagyobb lesz, ami körültekintőbb munkavégzésre ösztönzi őket.

A vezető állású munkavállalók vonatkozásában a munkajogi szabályokat a társasági jogi szabályokkal összhangban kell alkalmazni.

1. Vezető állású munkavállaló

Az új Mt. alapján – hasonlóan a régi Mt.-hez – két vezetői kört lehet megkülönböztetni. Az egyik vezetői kör – a munkáltató vezetője, valamint helyettese – a törvény erejénél fogva, automatikusan vezető állású munkavállalónak minősül. A másik vezetői kör esetén a felek a munkaszerződésben állapodnak meg a munkavállaló vezetői státuszáról.

1.1. A munkáltató vezetője, illetve helyettese

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

Az új Mt. pontosítja, és egyben szűkíti is a korábbi vezetők körét, ugyanis a vezető helyettesei közül csak azt tekinti vezető állású munkavállalónak, aki az elsőszámú vezető közvetlen irányítása alatt áll és – részben vagy egészben – helyettesítésére is jogosult. Ezt a pontosítást az indokolta, hogy korábban a gyakorlatban félreértésekre adott okot, hogy pontosan ki, milyen szempontok alapján tekinthető a vezető helyettesének.

Fontos kihangsúlyozni, hogy a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályokat csak abban az esetben lehet a gazdasági társaság vezető tisztségviselője vonatkozásában alkalmazni, ha a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény alapján a felek munkaviszonyt kötöttek. Ha a felek között megbízási jogviszony jött létre, akkor arra a munkajogi szabályok nem alkalmazhatók

1.2. A vezetőnek minősített munkavállaló

Az új Mt. alapján is lehetőség van arra, hógy a vezetőkre vonatkozó rendelkezések kerüljenek alkalmazásra a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű, vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakörökre, azonban ezt már egyoldalúan nem rendelheti el a munkáltató, mint korábban, hanem a feleknek a munkaszerződésben kell ebben megállapodniuk. A munkakör kiemelkedő jelentőségét az eset összes körülménye, elsősorban a munkáltató működése, szervezeti felépítése alapján lehet eldönteni. Fokozottan bizalmi jellegűnek pedig az a munkakör tekinthető, amelynek teljesítése az átlagoshoz képest nagyobb lojalitást, megbízhatóságot tételez fel.

A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének további feltétele, hogy az érintett munkavállaló távolléti díja elérje a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

2. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok

2.1. A vezető munkaszerződése

A vezető munkaszerződése az új Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől (munkaviszony létesítése, munkaszerződés tartalma, teljesítése, módosítása, munkaviszony megszűnése, megszüntetése, munkaidő stb.) a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

2.2. Kollektív szerződés hatálya

A munkáltató vezetőjére, illetve helyettesére a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, azonban a – munkaszerződés szerint – vezetőnek minősített munkavállalót a kollektív szerződés hatálya alól nem lehet kizárni.

2.3. A vezető munkarendje

Az új Mt. a régi Mt.-hez hasonlóan rugalmasan kezeli a vezető munkaidejét.

A vezető állású munkavállalóra a munkáltató más munkavállalóira meghatározott munkarendje nem irányadó, ezért a munkájának jellegéből az következik, hogy a munkarendje kötetlen. (Vö.: 20. tétel)

2.4. Kártérítési felelősség

Az új Mt. alapján továbbra is korlátozott a munkavállaló kártérítési felelőssége az enyhe gondatlansággal okozott károk körében, ugyanakkor szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni (vö.: 29. tétel). A vezető állású munkavállaló azonban gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért tartozik felelősséggel.

2.5. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

Az új Mt. szerint a vezetővel szemben a munkáltatót – a határozatlan idejű munkaviszony felmondása esetén – az indokolási kötelezettség nem terheli (védett korú munkavállaló, illetve az anya, vagy a gyermekét egyedül nevelő apa esetén sem). A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő vezető munkaviszonyát az általános szabályok szerint szüntetheti meg (lásd: 13-14 tétel), illetve köteles a felmondását megindokolni, ha a vezető határozott idejű munkaviszonyát szünteti meg felmondással.

A védett korú munkavállaló, illetve az anya, vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának megszüntetésekor nem terheli állás felajánlási kötelezettség.

A vezetőre nem terjednek ki a felmondási idő kezdetéhez kapcsolódó felmondási korlátozások (pl. keresőképtelen betegség).

A felmondási tilalom abban az esetben áll fenn, ha a vezető várandós, szülési szabadságot vesz igénybe, tényleges önkéntes katonai szolgálatot teljesít, vagy emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelést kap. Nem esik felmondási tilalom alá azonban, ha gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon van.

A munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon (szubjektív határidő), legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény esetén pedig a büntethetőség elévüléséig gyakorolhatja.

Ha a munkáltató csőd-, vagy felszámolási eljárás miatt mond fel, a vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból csak legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg az esedékességekor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

A vezető állású munkavállalónak 12 havi távolléti díjának megfelelő összeget kell megfizetnie a munkáltató részére, ha nem az új Mt. szerint előírt módon szünteti meg a munkaviszonyát.

3. Összeférhetetlenségi szabályok

Az új Mt. az összeférhetetlenségi szabályokat a régi Mt.-hez hasonlóan határozza meg. Ezek a rendelkezések egyrészt a vezető további munkavégzését, másrészt gazdasági tevékenységét korlátozzák.

A vezető alapvető kötelezettsége a munkáltatója kizárólagos érdekeinek szem előtt tartása, ezért rögzíti, hogy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt (pl. további munkaviszonyt, megbízási jogviszonyt) nem létesíthet.

A gazdasági korlátozások keretében a vezető nem szerezhet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés 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 kap-

csolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 208-211. §

Gyakorlati példa

1. A vezető állású munkavállaló jogállását nem érinti, ha egyes munkaköri feladatait megvonják, de munkaszerződését nem módosítják.
2. Az indokolási kötelezettség hiányában is megindokolt rendes felmondás indokának valóságát és okszerűségét vizsgálni kell. A vezetői tekintélyt csorbító, az együttműködési kötelezettséget sértő és a munkahelyi légkört zavaró magatartás alkalmas a vezetővel szembeni bizalom megrendítésére, amely a felmondás okszerű indokául szolgál. EBH2007. 1723
3. A korlátolt felelősségű társaság ügyvezetője a gazdasági társasággal e feladatainak ellátása vonatkozásában is munkaviszonyban állhat (GK-MK 1. sz. állásfoglalás).
4. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének a munkaviszonya is megszüntethető visszahívással. Ha azonban a visszahívás nem felel meg a vezető tisztségviselővel fennálló munkaviszony megszüntetésére megállapított munkajogi rendelkezéseknek (a rendkívüli felmondásra irányadó előírásoknak), a munkáltatónak viselnie kell az e megszüntetés jogellenessége miatt meghatározott vagyoni következményeket. BH1995. 253.

Ellenőrző kérdések

- Ki minősül „automatikusan" vezető állású munkavállalónak?
- Ki és hogyan minősíthető vezető állású munkavállalónak?
- Milyen eltérő szabályok vonatkoznak a munkáltatói felmondásra vezető állású munkavállaló esetén?

35. tétel
A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó legfontosabb rendelkezések

Kulcsfogalmak ► atipikus munkavégzési forma ► munkaerő-kölcsönzés ► kölcsönbeadó ► kölcsönvevő ► kölcsönzött munkavállaló

Tétel kifejtése

A munkaerő-kölcsönzés sajátossága abban áll, hogy egy háromoldalú jogviszony jön létre a felek között úgy, hogy a három alanyt két jogviszony – egy polgári jogi és a munkajogi – köti össze, míg a harmadik, egy de facto kapcsolat. A polgári jogi jogviszony a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között áll fenn, tartalmát tekintve egy szolgáltatásnyújtásra létesített kötelem. A munkajogviszony a kölcsönbeadó, mint munkáltató és a munkavállaló között áll fenn.

1. Fogalmak

Munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

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.

2. A munkaerő-kölcsönzés időtartama

A munkaerő-kölcsönzés egy átmeneti jellegű, ideiglenes foglalkoztatási formát jelent, amit azzal erősít meg az új Mt., hogy annak tartama nem haladhatja meg az öt évet. Az időtartam számításakor nincs annak jelentősége, hogy a kikölcsönzés ugyanannál, vagy más kölcsönbeadónál valósult meg.

3. Nyilvántartásba vétel

Kölcsönbeadó lehet az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amely megfelel az Mt-ben, vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

4. Munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó tilalmak, korlátozások

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni

- olyan munkavégzésre, amely munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott tilalomba ütközik,
- olyan munkáltatóhoz, ahol sztrájk van folyamatban a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,
- ha a kölcsönzés időtartama az öt évet meghaladja.

A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

Érvénytelen a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő, továbbá az is, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

A kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, a betöltetlen álláshelyekről az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell.

5. Kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti jogviszony

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejövő jogviszony nem munkaviszony, hanem polgári jogi jogviszony, ezért arra a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni az Mt. szabályainak figyelembevételével. Az Mt. előírásai szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlásának a megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A megállapodást írásba kell foglalni. Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha

a) a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos,

b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy

c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

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

A kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót

- az irányadó munkarendről,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá
- minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban felmerülő költségeket.

A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérésére köteles igazolni, hogy jogsult munkaerő-kölcsönzés folytatására és nyilvántartásba vették, illetve, hogy a munkavállalót az adóhatóságnál bejelentette.

A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg.

6. A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszony

A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alapbért.

A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor tájékoztatnia kell a munkavállalót a nyilvántartásba vételi számáról.

A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően

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

A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló munkavédelmével, a munkaszerződés teljesítéséhez szükséges feltételek biztosításával, valamint a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.

7. Egyenlő bánásmód követelménye

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

a) várandós és szoptató nők, valamint
b) a fiatal munkavállalók védelmére,
c) a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
d) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni a jogszabályban meghatározott munkavállalók esetén.

8. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony az általános szabályok szerint szüntethető meg:

- közös megegyezés,
- felmondás,
- azonnali hatályú felmondás.

Az új Mt. csak a következő eltéréseket fogalmazza meg:

A munkáltató által közölt felmondás esetén a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése.

A felmondási idő tizenöt nap.

A kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha a súlyos kötelességszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.

A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. Az azonnali hatályú felmondás 15 napos szubjektív határideje a tájékoztatás közlésével kezdődik.

A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli.

9. A kártérítési felelősség

A munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szemben kártérítési igényét az Mt. munkavállalói kártérítési felelősség rendelkezései szerint érvényesítheti annak ellenére, hogy közöttük munkaviszony nem áll fenn. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő azonban megállapodhat úgy is, hogy a munkavállaló károkozása esetén az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni. Ebben az esetben a kölcsönvevő nem léphet fel közvetlenül a munkavállalóval szemben.

Ha a kölcsönzött munkavállaló harmadik személynek kárt okoz, akkor az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak a kölcsönvevőt kell tekinteni, ha a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérően nem állapodik meg.

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

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 214-222.§-ai
- A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) kormányrendelet

Gyakorlati példa

1. A munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő munkáltató nem kölcsönözheti tovább más munkáltatónak a munkavállalót EBH2005. 1247
2. A munkaerő továbbkölcsönzésének tilalmába ütközik, ha a munkaerő-kölcsönzésre szólóan kötött munkaszerződésben nem a kölcsönvevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölték meg a munkavégzés helyeként és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történt EBH2007. 1641

Ellenőrző kérdések

- Kik a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony alanyai?
- A munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony keretében a munkavállaló milyen szerződést köteles kötni a kölcsönvevővel?
- Milyen tilalmak, illetve korlátozások vonatkoznak a munkaerő-kölcsönzésre?

Bővebb informálódási lehetőség

- Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásról

36. tétel
A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés

Kulcsfogalmak ► versenytilalmi megállapodás ► a munkáltató jogos gazdasági érdekei ► tanulmányi szerződés

Tétel kifejtése

Az Mt. Második Rész XVIII. Fejezet alatt „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások" címmel a versenytilalmi megállapodást és a tanulmányi szerződést szabályozza. A munkajogviszonyban álló felek ezeken túlmenően is számos egyéb megállapodást köthetnek. Az Mt.-ben nem szabályozott ilyen egyéb mellék-megállapodásokra (pl. bérleti szerződés a felek között) nem az Mt., hanem egyéb jogszabályok irányadóak (pl. Ptk.).

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. Ezzel ellentétben 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 védelme, ha a felek a munkaszerződésben, vagy a munkaviszony fennállása alatt (vagy akár annak megszüntetésekor) kelt külön megállapodásban ilyen tartalmú versenytilalmi megállapodást kötöttek [Mt. 228. §]. A megállapodás megkötésére nincs formai kényszer, megköthető szóban és írásban is (de a célszerűség az írásbeliséget indokolja).

A megállapodás főbb tartalmi elemei:

- Annak a pontos meghatározására, hogy milyen magatartástól, miként kell a munkavállalónak tartózkodnia (a gyakorlatban e megállapodások jellemzően azt tiltják, hogy munkavállaló meghatározott időtartamban elhelyezkedhessen volt munkáltatójával konkurens munkáltatóknál, vagy éppen egy adott földrajzi területen; a tilalmazott gazdasági tevékenység vonatkozhat munkajogviszonyra, munkajogviszony jellegű egyéb jogviszonyra, egyéni vagy társas vállalkozásra is).
- A tilalom időtartama, amely maximum két év lehet;
- A tilalom ellenértéke, amely a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada [Mt. 228. § (2) bek.]. Az Mt. rögzíti azt az elvet is, hogy az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték kikötésénél tehát irányadó az arányosság követelménye (BH 2006.334.), illetve a Ptk. 201. §-ában meghatározott szolgáltatás és ellenszolgáltatás arányosságának az elve (Mt. 31. §).

Mivel a versenytilalmi megállapodás valójában alapjogokat érinthet (munkához való jog, vállalkozás szabadsága), jogszerűségi feltételeinek vizsgálata kiemelten fontos (és nem köthető ki olyan abszolút jellegű tilalom, amely a munkavállalót teljesen ellehetetlenítené, illetve a tisztességes piaci versenyt aránytalanul korlátozná).

A fentieken túl gyakori, hogy a megállapodás megszegése esetére a felek kötbér-jellegű kikötést is beépítenek garanciaként a megállapodásukba. Lényeges és rendezendő kérdés az is, hogy mikor köteles a munkáltató kifizetni az ellenértéket.

A versenytilalmi megállapodás kapcsán az Mt. az elállás lehetőségét egy konkrét esetre vonatkozóan szabályozza. E szerint a munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, a megállapodástól elállhat. A munkavállalót tehát jogszabály erejénél fogva is megilleti az elállás joga akkor, ha az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás lehetőségével élt. Ezen túlmenően az Mt. 15. § (2) bekezdése teszi lehetővé a felek számára azt, hogy a megállapodásukban az elállás jogát kikössék. A bírósági gyakorlat e vonatkozásban azt az elvet alakította ki, hogy a munkáltató az elállás jogát csak a munkavállaló teljesítésének megkezdése előtt gyakorolhatja (EBH 2001.559.).

A versenytilalmi megállapodás szabályozására az Mt. Második Részének XVIII. fejezetében kerül sor, amely fejezet eltérő megállapodásra vonatkozó rendelkezéseket nem tartalmaz, így e vonatkozásban az általános eltérési szabályok irányadók [Mt. 43. §; 277. § (2) bek.].

Az Mt. tisztázza a munkáltató személyében bekövetkező változás hatását a versenytilalmi megállapodásra, hiszen rögzíti, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. 36. §) esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak [Mt. 228. § (4) bek.].

Említést érdemel, hogy a köztulajdonban álló munkáltatónál az Mt. több ponton is korlátozza a versenytilalmi megállapodás megkötésének a lehetőségét (Mt. 207. §).

A versenytilalmi megállapodás tekintetében az Mt. – a korábbi szabályozással ellentétben – kifejezett rendelkezést nem tartalmaz a polgári jogi szabályok mögöttes alkalmazására, de a jognyilatkozatok tekintetében a Ptk.-ra vonatkozó utaló szabály ebben az esetben is irányadó (Mt. 31. §).

2. Tanulmányi szerződés

A tanulmányi szerződés alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Tanulmányi szerződés az új Mt. szerint tehát csak munkajogviszonyban álló felek között jöhet létre érvényesen [Mt. 229. § (1) bek.]. A nem munkaviszonyban álló felek (pl. diák és a jövőbeni potenciális munkáltató) közötti tanulmányi szerződésre az Mt. szabályait nem kell alkalmazni.

Ebben a munkaviszonyhoz kötődő, sajátos külön, járulékos megállapodásban a munkáltató vállalja, hogy – jellemzően szakemberszükségletének biztosítása végett – a munkavállalónak a tanulmányok alatt támogatást nyújt (pl. fizeti a képzés költségeit), a munkavállaló

pedig – annak fejében, hogy kedvezőbb körülmények között végezheti tanulmányait – kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott időn – de legfeljebb 5 éven – keresztül a munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

Eltérő megállapodás hiányában az Mt. 115. § (2) bekezdésében megjelölt időtartamokat is munkaviszonyban töltött időnek kell tekintetni [Mt. 229. § (1) bek.].

Tanulmányi szerződés egyaránt köthető iskolarendszerű, vagy más jellegű képzésre, szakmai gyakorlatra, vagy betanulásra is. Nem lehet tanulmányi szerződést kötni viszont 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.].

A tanulmányi szerződés csak írásban érvényes [Mt. 229. § (3) bek.]. Tartalmi szempontból 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 (ez legfeljebb öt év lehet).

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. § (4) bek.]. A munkáltatói szerződésszegésnek tehát kifejezetten lényegesnek kell ehhez lennie.

Ha a tanulmányi szerződés külön – egyébként opcionális – kikötése szerint a munkavállalót a tanulmányai alapján szerzett képesítésének megfelelő munkakörben kell foglalkoztatni, és ennek a munkáltató az elvárható időn belül nem tesz eleget, a munkavállaló jogszerűen szüntetheti meg ennél az oknál fogva a munkaviszonyát, és a munkáltató nem követelheti tőle a tanulmányaira fordított költségei visszatérítését (BH1994. 346.).

A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Ilyen kötelezettségszegés lehet például, ha a tanulmányait az előírt rendben nem folytatja, a vizsgakötelezettségeinek a vállaltak szerint nem tesz eleget, 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 is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A munkavállaló szerződésszegésének jogkövetkezménye, hogy köteles a részére nyújtott támogatást a munkáltatónak visszafizetni. A munkavállaló visszatérítési kötelezettsége nem teljes körű, hanem arányos abban az esetben, ha a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét tölti el 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.].

Említést érdemel, hogy 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, de egyéb esetekben csak a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 228-229. §-ai

Gyakorlati példa

A tanulmányi szerződés esetén az arányosság követelményének biztosan nem felel meg az, ha a munkáltató egy rövid (pl. kéthetes) 30.000 forintos tandíjú tanfolyam ellentételezéseként azt várja el a munkavállalótól a tanulmányi szerződés keretében, hogy a munkaviszonyát legalább három évig ne szüntesse meg. Ugyanakkor egy rövidebb, de kifejezetten költséges tanulmányért hosszabb (a tényleges tanulmány időt meghaladó) ésszerű időtartam kiköthető.

Ellenőrző kérdések

- Mutassa be, hogy milyen pontokra térne ki egy versenytilalmi megállapodásban, és mire figyelne különösen!
- Határolja el a munkavállaló versenytilalmi és titokvédelmi kötelezettségeit!
- Ön szerint a munkavállaló alappal hivatkozhat-e a tanulmányi szerződés azonnali hatályú felmondás kapcsán arra, hogy egy általa elszenvedett közlekedési baleset miatt olyan panaszokkal küzd, amelyek miatt a tanulmányok folytatása számára aránytalan nehézséget okozna?

37. tétel
A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános rendelkezések

Kulcsfogalmak ► munkaügyi kapcsolatok ► koalíciós szabadság ► tájékoztatás ► konzultáció ► NGTT ► ÁPB ► a munkáltató üzleti érdekeinek védelme

Tétel kifejtése

A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok a törvény Harmadik Részében (XIX-XXII. Fejezetek) helyezkednek el. A XIX. Fejezetben az Mt. a munkaügyi kapcsolatok körében irányadó általános rendelkezéseket alakít ki.

1. A munkaügyi kapcsolatok fogalma és elemei

A munkaügyi kapcsolatok fogalma lefedi a munkavállalók és munkáltatók, illetve ezek érdekképviseleti szervezetei közötti intézményes kapcsolatrendszer különböző dimenzióit. A munkaügyi kapcsolatok fő célja a munka világában felmerülő kollektív természetű véleménykülönbségek partnerségi alapú, jellemzően tárgyalásos úton való rendezése.

Az Mt. elsőként nevesíti a munkaügyi kapcsolatok főbb elemeit: A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviseleti 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, foglalkoztatáspolitika) vitatnak meg a kormány aktív részvételével.

Hazánkban országos szinten 2011-ben a korábban működő Országos Érdekegyeztetési Tanács (OÉT, 1988-), a Gazdasági és Szociális Tanács, illetve a Gazdasági Egyeztető Fórum megszűnésével a társadalmi egyeztetés és párbeszéd színterén egy új, ágazatközi intézmény, a társadalmi párbeszéd makroszintű fórumaként aposztrofált testület jött létre, a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT). Az NGTT működésének legfőbb szempontjai a nyitottság, az átláthatóság és a széles körű konzultáció. Az NGTT az Országgyűléstől,

Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő, tanácsadó testület, amely a társadalom egészét érintő, általános gazdaság- és társadalompolitikai kérdésekkel foglalkozik. Oldalai: Gazdaság Képviselői Oldal, Munkavállalói Oldal, Civil Oldal, Tudomány Képviselői Oldal, Egyházi Oldal. Az OÉT megszűnése keltette űrt részben betöltendő jött létre a „Megállapodás a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának létrehozásáról és ügyrendjének megállapításáról" 2012 februárjában, melynek célja a versenyszféra munkavállalói, munkáltatói érdekképviseleteinek és a Kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások kialakítása, információk cseréje és szabályozási javaslatok megtárgyalása.

Ami az ágazati szintű munkaügyi kapcsolatokat illeti, ennek súlya hazánkban relatíve csekély: az ágazati kollektív szerződések száma alacsony, történelmi okokból inkább a vállalati szintű munkaügyi kapcsolatok dominálnak. Mindenkori kormányzati és társadalmi cél tehát az ágazati (alágazati, szakágazati) munkaügyi kapcsolatok kiépítése, erősítése. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény célja, hogy

- elősegítse
  - a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviseletei között a középszintű szociális párbeszéd fejlődését,
  - e szervezetek érdekvédelmi és érdekképviseleti jogainak érvényesülését, valamint
- meghatározza az ágazati párbeszéd intézményrendszerének kereteit,
- és ezzel hozzájáruljon
  - az ágazati politikák megalapozásához,
  - a rendezett munkaügyi kapcsolatok erősítéséhez,
  - a munkabéke megteremtéséhez és fenntartásához,
  - a munkafeltételek javításához,
  - az ágazati kollektív szerződések elterjedéséhez az Európai Unió gyakorlatára is figyelemmel.

A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő kérdésekben a szociális partnerek, a nemzetgazdasági ág, ágazat, alágazat, szakágazat szintjén, illetve a munkavállalók meghatározott csoportjait érintően párbeszédet folytathatnak, e célból kétoldalú szociális párbeszéd bizottságot (ÁPB) hozhatnak létre.

2. A koalíciós szabadság

A koalíciós szabadságot valamennyi jelentősebb, szociális jogokkal foglalkozó nemzetközi egyezmény deklarálja (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 egyesülési (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 érdekképviseleti szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak. Az egyéni koa-

líciós szabadság garanciáit szolgálják az Mt. 271. §-ában rögzített jogok, hiszen a koalíciós szabadság egyben anti-diszkriminációs követelményeket is indukál (ezeket a szakszervezeti jogok kapcsán fejtjük ki).

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

Külön is rendelkezik arról a törvény, hogy a munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására; a szakszervezet a munkáltatónál szerveket 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 volt levezethető).

Ugyancsak itt szabályozza a törvény a tájékoztatás és a konzultáció általános fogalmát, minőségi kritériumait és főbb eljárási szabályait, döntően a 2002/14/EK irányelv követelményeire tekintettel (Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak 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, 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 tényt, 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.

A fenti körben felmerülő konfliktusok feloldását elősegítheti, ha a felek a kollektív szerződés kötelmi részében megállapodnak a munkáltató által adandó információk körében és mélységében.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 230-234. §
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény [Ebktv.]
- 1989. évi VII. törvény a sztrájkról
- 2003. évi XXI. törvény az Európai Üzemi Tanácsokról
- 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
- 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról
- 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról

Gyakorlati példa

A Legfelsőbb Bíróság EBH2008. 1797. számú ítélete szerint a szakszervezeti tisztségviselő e minőségében nagy nyilvánosság előtt is gyakorolhatja a tisztségéből folyó jogait, ideértve a munkavállalók jogainak védelmét. Ez a magatartás – amennyiben a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység keretein belül marad – nem minősülhet munkavállalói kötelezettségszegésnek. Az, hogy egy adott magatartás mennyiben „marad az érdekvédelmi tevékenység keretein belül", az új Mt. 234. § (3) bekezdése és 8. §-ának tükrében szigorúan értékelendő.

Ellenőrző kérdések

- Melyek a munkaügyi kapcsolatok főbb céljai és elemei?
- Milyen jogi garanciák biztosítják a munkavállalók egyéni koalíciós szabadságának érvényesülését?
- Ismertesse a konzultáció munkajogi fogalmát, kritériumai és főbb eljárási szabályait!

38. tétel
Üzemi tanácsra vonatkozó főbb szabályok, az üzemi tanács feladata és jogköre

Kulcsfogalmak ► üzemi tanács rendeltetése ► az üzemi tanács választása ► az üzemi tanács megszűnése ► üzemi tanács működése ► üzemi tanács jogai ► az üzemi tanács elnökének munkajogi védelme

Tétel kifejtése

1. Az üzemi tanács rendeltetése

A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében az Mt. szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviseleti szervezeteinek kapcsolatrendszerét, együttműködését. E körbe tartozik az üzemi tanács (üzemi megbízott) is.

Az üzemi tanács rendeltetése a munkáltató működésében való munkavállalói részvétel biztosítása (participáció). Ennek érdekében az üzemi tanácsot megfelelően tájékoztatni kell a munkáltató legfontosabb döntéseiről (pl. technológia szerkezetváltás, átszervezés, létszámleépítés, stb.).

Az új Mt. egy új feladattal is felruházza az üzemi tanácsot. Eszerint az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kisérése. [Mt. 262. § (1) bek.]

Az új Mt. tükrében az üzemi tanács szerepe azzal értékelődik fel leginkább, hogy a jövőben a munkáltatóval kötött üzemi megállapodás a kollektív szerződést helyettesítő szerepet kap.

2. Az üzemi tanács választása

A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, 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.

Az üzemi tanács tagjainak száma a következő szerint alakul:

a) ha a létszám a 100 főt nem haladja meg, 3,
b) a 300 főt nem haladja meg, 5,
c) az 500 főt nem haladja meg, 7,
d) az 1000 főt nem haladja meg, 9,
e) a 2000 főt nem haladja meg, 11,
f) a 2000 főt meghaladja, 13 tanácstagot választanak.

Az Mt. értelmében nem választható üzemi tanácstaggá az, aki: a) munkáltatói jogot gyakorol, b) a vezető hozzátartozója, ill. c) a választási bizottság tagja.

Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban a fenti létszámaránnyal.

A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a *választási bizottság* feladata. A választási bizottság létszáma legalább három fő.

2.1. Az üzemi tanács választásának lebonyolítása

A választási bizottság feladatait a következők szerint határozhatjuk meg:

- A választás időpontjának meghatározása, és a választási szabályzat elfogadása.
- A választás időpontjának és helyének kihirdetése.
- Az aktív és passzív választásra jogosultak megállapítása a munkáltatótól beszerzett jegyzék alapján és a névsorok közzététele.
- Az üzemi tanácsi taglétszám megállapítása közzététele, egyben felhívás a jelöltállításra és a jelöltállítás határidejének megjelölése. Jelöltet állíthatnak: a választásra jogosult munkavállalók legalább 10%-a, vagy 50 fő választásra jogosult munkavállaló és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet. A jelöltállítás akkor eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb 15 nappal meg kell hosszabbítani.
- A választási bizottság, ha a jelölés befejeződött, a jelölteket – a választás előtt legalább 30 nappal – nyilvántartásba veszi, miután megvizsgálta, van-e kizáró ok, illetőleg érvényes-e a jelölés.
- A választási bizottság ezt követően elkészíti a szavazólapokat, a jelölteket ABC sorrendben tünteti fel. A szavazást előkészíti (helyiség, szavazóurna, szavazatszedő bizottság stb.)
- A szavazást lebonyolítja, szavazatokat összeszámlálja.
- A választás eredményét megállapítja, és a jegyzőkönyvet elkészíti. A választás eredményét nyilvánosságra hozza.

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett.

Az üzemi tanács megválasztott tagjának azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.

A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg. Az üzemi tanácsot öt évre választják. Az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.

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

2.2. Jogorvoslat

A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat.

3. Az üzemi tanács megszűnése és visszahívása

Az üzemi tanács az alábbi esetekben *szűnik meg*:

a) amennyiben a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
b) a munkáltató telephelyének vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében elveszíti ezt a jogkörét,
c) megbízatási ideje lejár,
d) lemond,
e) visszahívják,
f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
h) a bíróság a választás eredményét megsemmisíti.

Az üzemi tanács *visszahívásáról* szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető. Az üzemi tanács visszahívására egyebekben a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

3.1. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése

Az üzemi tanács tagjának a megbízatása az alábbi esetekben szűnik meg:

a) a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével vagy cselekvőképességét elveszti, munkaviszonya megszűnik, meghalt,
b) az üzemi tanács megszűnésével,
c) a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,
d) lemondással,
e) visszahívással.

4. Az üzemi tanács működése

Az Mt. az üzemi tanács működési elveinek és szabályainak kialakítását magára a tanácsra bízza és csak az alapvető szabályokat rögzíti a működéssel kapcsolatban. Az üzemi tanácsnak megválasztását követő 15 napon belül meg kell tartania első ülését, amelyen tagjai közül elnököt kell választania titkos szavazással. Egyebekben működésének szabályait az üzemi tanács ügyrendjében állapítja meg.

Az Mt. diszpozitív normával rendelkezik az üzemi tanács elnökének és tagjának munkaidő-kedvezményéről. Ennek értelmében az üzemi tanács elnökét a feladatainak ellátása érdekében beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az ettől eltérő munkaidő kedvezmény megállapítására a felek megállapodásában van lehetőség. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább 5 nappal korábban be kell jelenteni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

4.1. Az üzemi tanács jogai

Az üzemi tanács legfontosabb jogosultságai a következők:

1) az együttdöntési jog,
2) a véleményezési jog és
3) a tájékoztatáshoz való jog
4) konzultáció joga.

4.1.1. Együttdöntési jog

Az együttdöntési jog csak a jóléti célú pénzeszközök – pl. a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi, lakhatási, képzési körülményeinek támogatása – felhasználása tekintetében áll fenn. Ha a munkáltató a szociális célokra pénzt különít el, ezek konkrét felhasználásáról az üzemi tanáccsal együtt kell döntenie.

4.1.2. Véleményezési jog

Az Mt. értelmében a munkáltató köteles döntése előtt 15 nappal kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

A fentiek értelmében különösen (értsd: nem taxáció) a munkáltató intézkedésének minősül:

- a munkáltató átszervezésére, átalakítására;
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló preventív intézkedések bevezetése,
- az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,

- a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása, és

A véleményezési joggal érintett munkáltatói intézkedések esetében az üzemi tanács véleménye nem köti a munkáltatót, vagyis az üzemi tanács véleményétől eltérő döntést is jogosult hozni.

4.1.3. Tájékoztatáshoz való jog

A törvény szerint a munkáltató – félévente – az alábbiakról köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

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

A munkáltatónak meg kell teremtenie annak a lehetőségét is, hogy az üzemi tanács az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétehesse.

4.1.4. Konzultáció

A *munkáltató személyében bekövetkező változás („jogutódlás")* esetén (265. §) az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról, valamint a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről. Úgyszintén a változást megelőzően legkésőbb tizenöt nappal az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

Hasonló szabályok (tájékoztatás, tárgyalási kötelezettség) irányadóak az üzemi tanácsra *csoportos létszámcsökkentés* esetére is (72. §).

5. Az üzemi tanács elnökének, ill. az üzemi megbízott munkajogi védelme

Munkajogi védelem: Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke (csak az elnök) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, illetve akkor is, ha a munkáltató az üzemi tanács elnökének az eredeti munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatását (Mt. 53. §) kívánja elrendelni. Az üzemi tanács a munkáltatói

intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

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

A munkajogi védelem az üzemi megbízottat is megilleti. Az üzemi megbízott tekintetében az előzetes egyetértési jog gyakorlására a munkavállalók közössége jogosult, ha az üzemi megbízott nem szakszervezeti tisztségviselő. Az egyetértésről a munkáltató tájékoztatását követő nyolc napon belül döntenek. A szavazás akkor érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. Ha az üzemi megbízott szakszervezeti tisztségviselő, a szakszervezeti szervet illeti meg az előzetes egyetértési jog gyakorlása.

Kapcsolódó jogszabályok:

- Mt. 235-266.§-ai

Gyakorlati példák

Kötelező-e az üzemi tanács létrehozása?

A „régi" munka törvénykönyve vonatkozó rendelkezése szerint üzemi megbízottat, illetve üzemi tanácsot „kellett" választani minden olyan munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma a tizenöt, illetve ötven főt meghaladta és meghatározott üzemi tanácsi jogosítványokkal kapcsolatos munkáltatói jogok megillették az önálló telephely (részleg) vezetőjét. Ez a rendelkezés a gyakorlatban többször vezetett félreértésekhez, például az üzemi tanács létrehozását a munkáltató kötelezettségeként történő értelmezéséhez. Vitás volt, hogy mi is ezen „kötelezettség" tartalma pontosan és mit kell tennie a munkáltatónak ez alapján, például elegendő-e, ha a munkáltató kezdeményezi az üzemi tanács létrehozását és segíti azt, vagy ennél jóval többet kell tennie?

A jelenlegi szabályozás rendezi ezt a kérdést és annyit határoz meg, hogy a munkavállalók a fent hivatkozott feltételek fennállása esetén üzemi megbízottat, illetve üzemi tanácsot „választanak", tehát ez nem a munkáltató „kötelezettsége".

Ellenőrző kérdések

- Határozza meg az üzemi tanács rendeltetését a magyar munkajogban.
- Hogyan történik az üzemi tanács választása?
- Mely esetekben szűnik meg az üzemi tanács?
- Mely szabályok vonatkoznak az üzemi tanács működésére?
- Határozza meg az üzemi tanács jogosultságait.
- Milyen munkajogi védelemben részesülnek az üzemi tanács tagjai?

39. tétel
Az üzemi megállapodás

Kulcsfogalmak ► üzemi megállapodás ► üzemi megállapodás és a kollektív szerződés viszonya

Tétel kifejtése

Az Mt. szerint a munkaszervezetben a részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, illetve üzemi megbízott gyakorolja. Az új Mt.-ben az üzemi tanács szerepe azért értékelődik fel leginkább, mert az üzemi megállapodás a kollektív szerződést részben helyettesítő szerepet kap, azaz ha a munkáltatónál nincs hatályos kollektív szerződés, vagy a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet,[23] úgy az üzemi megállapodásban is lehet egyébként a kollektív szerződésre tartozó kérdésekről rendelkezni. Ez alól kivételt jelent a XII. fejezetben szabályozott munkabérek kérdése és az Mt. 277. § (1) bek. b) pontja szerint a felek kapcsolatát szabályozó kérdések köre. Következésképpen, akár az üzemi tanács is megegyezhet a munkáltatóval hosszabb munkaidőkeretről, rövidebb pihenőidőkről, több rendes szabadságról, szigorúbb túlóra szabályokról, vagy fegyelmi büntetésekről [Mt. 277. § (1) bek. a) pont].

Az új Mt.-ben tehát leginkább azzal változik az üzemi tanács szerepe, hogy jelentősége nem a törvényben felsorolt jogaiból ered, hanem sokkal inkább attól fog függeni, hogy mit harcol ki a tárgyalóasztal mellett. Az üzemi tanács tehát tárgyalófélként lehet erős érdekképviseleti szerv, nem a törvényben biztosított jogok alapján.

Az üzemi megállapodás, határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető. Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható.

Az üzemi megállapodás nem térhet el az Mt. rendelkezéseitől, így pl. az üzemi tanács választására, a költségek viselésére, az üzemi tanács megszűnésére, a sztrájkkal szembeni pártatlan magatartás követelményére vonatkozó szabályoktól, nem korlátozhatja továbbá azon rendelkezéseket, amelyek az üzemi tanács jogainak gyakorlására vonatkoznak.

Az üzemi megállapodás rendeltetését tekintve akár egyéni jogviszonnyal kapcsolatok jogok és kötelezettségek körében a kollektív szerződés szerepét is átveheti. Ez akkor lehetséges, ha a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs (vagy nem működik szakszervezet, vagy taglétszáma nem éri el a foglalkoztatottak 10%-át). Az üzemi megállapodás a kollektív szerződésre tartozó kérdések közül a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályozhatja, kivéve a törvény XII. fejezetében meghatározottakat, azaz nem tartalmazhat a munka díjazásával kapcsolatos kérdéseket. Az üzemi

[23] A kollektív szerződést pótló üzemi megállapodás csak olyan munkáltatónál köthető meg, ahol még egy 10%-os szervezettségű szakszervezet sincs.

megállapodás ezen szabályainak hatálya megszűnik, ha a munkáltató által kötött kollektív szerződés lép hatályba, vagy a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságot szerez, és ezt a munkáltató számára bejelenti. Utóbbi esetben az üzemi megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig még alkalmazni kell.

Az üzemi megállapodásra alkalmazni kell egyes, a kollektív szerződésre vonatkozó szabályt, nevezetesen:

a) Az üzemi megállapodás az Mt. Második (A munkaviszony) és a Harmadik Részében (Munkaügyi kapcsolatok) foglaltaktól eltérhet.
b) A XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá
c) az Mt. 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

A szűkebb hatályú megállapodás az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

Az üzemi megállapodást írásba kell foglalni. Hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. Az üzemi megállapodás a kihirdetéssel lép hatályba. Három hónapos felmondási idővel felmondható, a felmondási jog a megkötéstől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. Üzemi megállapodás csak határozott időre köthető. A határozott időre kötött üzemi megállapodás a határozott idő lejártával megszűnik. Munkáltatói jogutódlás esetén az átvevő munkáltató köteles fenntartani az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú üzemi megállapodásban meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével – az átvétel időpontját követő egy évig.

Az üzemi tanács a munkáltatóval megkötött üzemi megállapodásban a munkaviszonyból származó jogot és kötelezettséget szabályozhat, a munka díjazásának kivételével.

Azokban az európai országokban, amelyek lehetővé teszik, hogy az üzemi megállapodás a munkaviszonyból származó egyes jogokat és kötelezettségeket is szabályozzon (az azt megkötő felek kapcsolatain túl), sajátos elméleti és jogalkalmazási problémát okoz az üzemi megállapodás sorsa a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében. A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a kollektív szerződésben (Kollektivvertrag, convention collective, collective agreement) meghatározott munkafeltételeket az átvevő meghatározott feltételek mellett köteles fenntartani.

A nemzetközi gyakorlat a kollektív szerződés fogalmát kiterjesztően értelmezi, azaz nem kizárólag az adott állam jogrendjében ilyen elnevezésű jogi aktusokra alkalmazza e kötelezettséget, hanem azokra a kollektív megállapodásokra is, amelyeknek tárgya lehet a munkafeltételek szabályozása. Ez az értelmezés felel meg az irányelv céljának, azaz annak, hogy a munkáltató személyének megváltozása esetében a munkaviszony (munkafeltételek) kollektív szerződéses szabályozása – pusztán a változás következtében – ne szűnjék meg. A törvény ennek az uniós jogalkotói célkitűzésnek a teljesítése érdekében rendelkezik a 282. § alkalmazásáról az üzemi megállapodás tekintetében.

A törvény szabályaiból következően a kizárólag az azt megkötő felek viszonyait rendező (a szakirodalomban kötelmi hatályúnak nevezett) üzemi megállapodás az üzemi tanács megszűnésével hatályát veszti, figyelemmel a törvény egyéb rendelkezésére is. A munkaviszonyra vonatkozó szabályt tartalmazó üzemi megállapodás(rész) tekintetében ugyanakkor az a szabály érvényesül, hogy az abban foglalt munkafeltételeket az átvevő munkáltató köteles fenntartani az üzemi tanács és ezzel az üzemi megállapodás megszűnését követően is,

mégpedig az átvételtől számított egy évig, legfeljebb azonban addig az időpontig, amelytől az érintett munkaviszonyokra új (normatív hatályú) üzemi megállapodás hatálya terjed ki. Ugyanezt a szabályt kell alkalmazni abban az esetben is, ha az érintett munkaviszonyok kollektív szerződés hatálya alá kerülnek az átvételt követően.

Az üzemi megállapodásban foglalt munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége abban az esetben sem terheli egy évig az átvevőt, ha az üzemi megállapodás egy év eltelte előtt egyébként megszűnne.

Kapcsolódó jogszabály:

- Mt. 267-268.§-ai

Gyakorlati példa

A gyakorlatban problémaként merül fel az üzemi megállapodás és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonya.
Az új Mt. „visszahozta" a magyar jogban korábban már létezett üzemi megállapodás intézményét. A jelenlegi szabályozás szerint a munkáltató és az üzemi tanács együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet. Ebből következően az üzemi megállapodást üzemi megbízott nem köthet a munkáltatóval.
Lényeges korlátozás az üzemi megállapodás vonatkozásában, hogy az üzemi tanács megválasztására, a választása és működési költségeinek viselésére és egyéb garanciális feltételekre vonatkozó előírásoktól az üzemi megállapodás nem térhet el, valamint nem tartalmazhat a munka díjazásával kapcsolatos rendelkezéseket sem. Egyebekben viszont az üzemi megállapodásra a kollektív szerződésre vonatkozó előírások az irányadók, tehát meglehetősen tág a szabályozható kör. Lehetőség van tehát a munkáltató és a munkavállalók együttműködését szakszervezet és kollektív szerződés hiányában is hatékonyan és mindkét fél számára előnyös módon hosszú távra rendezni.
Fontos kiemelni, hogy a munkaviszonyt érintő kérdéseket is szabályozó, ún. normatív hatályú üzemi megállapodás csak helyettesítő funkciót láthat el a kollektív szerződés mellett. A törvény szerint ugyanis az üzemi megállapodás normatív részének hatálya megszűnik, ha a munkáltató kollektív szerződést köt, vagy ha egy szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságát a munkáltatónak bejelenti.

Ellenőrző kérdések

- Határozza meg az üzemi megállapodás rendeltetését!
- Határozza meg az üzemi megállapodás és a kollektív szerződés viszonyát!

40. tétel
A szakszervezet fogalma, a szakszervezetekre vonatkozó alapvető rendelkezések, a szakszervezetekkel kapcsolatos tilalmak, a szakszervezet jogai, a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalókra vonatkozó rendelkezések, a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény

Kulcsfogalmak ► szakszervezet fogalma ► szakszervezet alapítása ► a szakszervezet feladatai ► a szakszervezetek jogai és kötelezettségei ► a szakszervezetei tevékenység védelme ► a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezménye

Tétel kifejtése

1. A szakszervezet fogalma

Általánosan a *szakszervezet* a munkavállalók érdekképviseletét és érdekvédelmét tartósan szolgáló egyesülés, amelynek célja és feladata a munkavállalók gazdasági és/vagy szociális érdekeinek elősegítése és védelme, valamint a munkavállalás (munkáltató és munkavállaló jogviszonya) és a munkafeltételek tekintetében közös követelések elérése, különös tekintettel a munkabérekre és a munkavégzés feltételeire.

A hatályos Mt. alapján: szakszervezeten a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.[24]

Magyarországon az Alaptörvény az alapvető szabadságjogok között garantálja az egyesülési szabadságot. Magyarország Alaptörvényének VIII. cikke rendelkezik a gyülekezési szabadságról. Az Alaptörvény világosan deklarálja – a szakszervezethez is köthető – következő jogokat:

- mindenkinek joga van a békés gyülekezéshez [VIII. cikk 1. bek.],
- mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni [VIII. cikk 2. bek.] és
- szakszervezetek és más érdek-képviseleti szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek [VIII. cikk 5. bek.].

A fentiekből világosan kiolvasható, hogy a szakszervezeti jogok az Alaptörvényre visszavezethető alapjogoknak tekinthetők.

Az alaptörvényen kívül a szakszervezet alapítására vonatkozó szabályokat a Ptk. és a 2011. évi CLXXV törvény Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil

[24] Mt. 270. §. (2) bek. a) pont

szervezetek működéséről és támogatásáról szabályozza. Ezen kívül Mt. XXI. fejezete tartalmazza a szakszervezetre vonatkozó munkajogi szabályokat.

Az új Mt. a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetről rendelkezik, amelynek fogalmát úgy határozza meg az Mt. 270. § (2) bek. b) pontja, hogy az a szakszervezet, amelynek alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletre jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. A képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik csak meg az Mt.-ben rögzített jogosultságok. Az új, 2011. évi CLXXV. törvény 4. § (1). bekezdése követelményeként írja elő, hogy a szakszervezet megjelölést is tartalmaznia kell a választott név mellett.

A szakszervezetbe belépő tagnak tagdíjfizetési kötelezettsége keletkezik. A szakszervezeti tagdíjat a munkáltató köteles levonni és térítésmentesen a szakszervezet részére átutalni.[25]

2. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet

A szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.[26] A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek az tekinthető, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. Ezért önmagában nem elegendő, ha a munkáltatónál a szakszervezetnek van tagja, hanem legalább egy tagot fel kell ruházni képviseleti joggal.

3. A szakszervezetek jogai és kötelezettségei

Az új Mt. az alábbi szakszervezeti jogosultságokat szabályozza.

a) Kollektív szerződés kötési jog

A szakszervezet (vagy szakszervezeti szövetség) a munkavállalók nevében jogosult kollektív szerződést kötni a munkáltatóval. A szakszervezet kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának[27] tíz százalékát.

A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a fenti a)–b) pontokban foglalt előírásoknak és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

25 1991. évi XXIX. törvény

26 Fontos megjegyezni, hogy a kollektív szerződés az Mt.-ben rögzített szakszervezeti jogokat nem korlátozhatja, de annak nincs jogi akadálya, hogy az Mt.-n kívüli jogokat biztosítson a szakszervezetek számára.

27 Ilyenkor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

b) Tájékoztatáshoz és tájékozódáshoz való jog

A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye („propaganda joga").

A szakszervezetnek joga van a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérni. A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, de a szakszervezet jogosult tájékoztatást kérni.

c) Véleménynyilvánítási és konzultációhoz való jog

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni és ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

d) Képviseleti jog

A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

e) Ellenőrzési jog

Az új Mt. értelmében nincs törvényen alapuló joga a szakszervezetnek a munkakörülményekre vonatkozó szabályok (munkavédelem, foglalkoztatási szabályok, stb.) betartását ellenőrizni. Természetesen, ha szabálytalanságot észlel, jelezheti a munkáltatónak és/vagy hatósági eljárást kezdeményezhet.

f) Szakszervezeti kifogás joga

Fontos változás, hogy az új Mt. értelmében a szakszervezetnek nincs többé lehetősége kifogást benyújtani a jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások ellen (vétójog).

g) Munkáltató helyiségeinek használatához való jog

A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa. Ez a jogosultság a munkaidőn túli használat esetén korlátozás nélküli, míg a munkaidőben történő használatot megállapodás útján kell rögzíteni.

h) Anonimitáshoz való jog a tagdíjlevonás kapcsán

A szakszervezeti tagdíj munkáltató általi levonása és utalása paradox módon sérti a szakszervezeti tag anonimitásához való jogát, hiszen ilyenkor a munkáltató önkéntelenül is megtudja, hogy melyik munkavállalója melyik szakszervezethez tartozik, holott erre az Mt. értelmében direkt módon nem kérdezhet rá [Mt. 271. § (1) bek.].

4. A szakszervezeti tevékenység védelme

A védelem két síkon valósul meg. Az Mt. egyrészt a nem tisztségviselő tagok számára biztosít jogvédelmet a munkáltatóval szemben, másrészt pedig a szakszervezeti tisztségviselők zavartalan érdekvédelmi tevékenységét kívánja biztosítani.

4.1. A munkavállalók védelme

a) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzon.
b) A munkavállaló alkalmazását nem lehet szakszervezeti hovatartozástól függővé tenni (nem lehet nyílt vagy leplezett alkalmazási feltétel).
c) Szakszervezeti hovatartozás vagy tevékenység miatt senkit sem érhet hátrányos következmény, beleértve a munkaviszony megszüntetését is.
d) Tilos bármely jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni.

4.2. A választott tisztségviselők védelme

Választott szakszervezeti tisztségviselő az a személy, akit a szakszervezet alapszabályának szervezeti rendje meghatároz és a tisztségre megválasztásra kerül. Az új Mt. értelmében a védelem nem minden választott szakszervezeti tisztségviselőt illet meg. Hogy közülük hány személy részesülhet védelemben, attól függ, hogy mennyi önállónak minősülő telephelye[28] van a munkáltatónak, és ott mekkora a foglalkoztatottak létszáma. (Ennél a számításnál azokat a telephelyeket kell figyelembe venni, ahol üzemi tanácsi választásokat is kell tartani.) Az ilyen telephelyen, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- az 500 főt nem haladja meg, 1 főt,
- az 500 főt meghaladja, de az 1.000 főt nem haladja meg, 2 főt,
- az 1000 főt meghaladja, de a 2.000 főt nem haladja meg, 3 főt,
- a 2000 főt meghaladja, de a 4.000 főt nem haladja meg, 4 főt,
- a 4000 főt meghaladja, 5 főt

jelölhet meg a szakszervezet védett tisztségviselőként. Az is feltétel, hogy a tisztségviselő az adott telephelyen legyen foglalkoztatva. E védelemre jogosult az Mt. 273. § (4) bek. szerinti felsőbb szakszervezeti szerv által megjelölt tisztségviselő is.

A védelem a megbízatás idejére áll fenn, valamint annak megszűnését követő 6 hónapig (feltéve, hogy a tisztségviselő szakszervezeti tisztségét legalább 12 hónapon át betöltötte).

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a védelemre kijelölt szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának munkáltató általi felmondással

[28] A törvény szerint akkor minősül önállónak a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.

történő megszüntetéséhez. A felsőbb szakszervezeti szerv a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, akkor a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a felsőbb szakszervezeti szerv a véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

Nem szerepel az Mt.-ben, hogy mely esetben tagadhatja meg a felsőbb szakszervezeti szerv az egyetértést. A bírói gyakorlat értelmében csak akkor tagadhatja meg a felettes szakszervezet a hozzájárulást, ha az sérti a rendeltetésszerű joggyakorlás elvét, azaz, ha az intézkedés a szakszervezet működését elnehezítené vagy diszkriminatív lenne.

Ha az egyetértést a felsőbb szakszervezet jogellenesen tagadta meg, a munkáltató jogosult jogvitát kezdeményezni és a bíróságtól kérni az egyetértés pótlását.

5. A szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkaidő kedvezmény

A munkavállalót szakszervezeti érdekképviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg. A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két fő szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni. Ez a kitétel azt is jelenti, hogy a munkaidő-kedvezmény egyik hónapról a másikra átvihető, azonban csak a naptári éven belül, a tárgyév végéig lehet felhasználni. A munkaidő-kedvezményt pénzben megváltani nem lehet. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét a szakszervezet a munkáltatónak legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Kapcsolódó jogszabály

- Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV törvény
- A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 270-275.§-ai

Gyakorlati példa

Jogellenesnek nyilvánított a bíróság a szakszervezeti ügyvivővel szembeni rendkívüli felmondást. A tényállás szerint a szakszervezeti munka miatt, szakmai kifogás nélkül bocsátotta el egyik alkalmazottját egy informatikával foglalkozó cég. A szóban forgó munkáltatónál az egyik szakszervezeti tag alkalmazott létrehozott egy új alapszervezetet. Őt választották meg az alapszervezet ügyvivőjének. Az ügyvivő és a szakszervezet felvetették a cégnél lévő vitás kérdéseket, például a kifizetetlen túlórák kérdését. A cégnek azonban kényelmetlenné vált a munkavállalói érdekvédelmi jogok gyakorlása, ezért rendkívüli felmondással elbocsátotta a szakszervezet helyi

ügyvivőjét. A felmondás indoka az volt, hogy a cégnek nem tetszett a szakszervezeti levelezés hangvétele, szerintük sértette a cég jó hírét. A munkáltató szakmai indok hiányában „stiláris kifogásokra és saját etikai kódexére hivatkozva szüntette meg a szakszervezeti vezető munkaviszonyát.

Megoldás

A hosszasan elhúzódó per után a bíróság a rendkívüli felmondást jogerősen jogellenesnek minősítette. A bíróság ítéletében kiemelte, hogy „a felperes bizonyíthatóan nem tanúsított olyan magatartást, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette volna. Munkáját bizonyítottan jól végezte és a munkáltató a munkaviszonyát nem szüntethette volna meg jogszerűen, a szakszervezeti tevékenységére hivatkozva.

Ellenőrző kérdések

- Határozza meg a szakszervezet fogalmát.
- Hogyan lehet Magyarországon szakszervezetet alapítani?
- Melyek a szakszervezet fontosabb feladatai?
- Melyek a szakszervezetek jogai és kötelezettségei?
- Mit jelent a szakszervezetei tevékenység védelme a magyar munkajogban?
- Milyen munkaidő kedvezmény jár a szakszervezeti tisztségviselőknek?

41. tétel
A kollektív szerződés megkötése és tartalma, hatálya, megszűnése

Kulcsfogalmak ► kollektív autonómia ► kétoldalú diszpozitivitás ► kollektív alku ► tárgyalási kötelezettség ► kollektív szerződéskötési képesség ► kötelmi rész – normatív rész ► kiterjesztő hatály ► átalakító erő ► békekötelem ► ágazati kollektív szerződés ► kollektív szerződés felmondása ► kollektív szerződés hatályának kiterjesztése

Tétel kifejtése

1. A kollektív szerződés természete és helye a munkajog jogforrási rendszerében

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 rendelkezései normatív jellegűek. E vonatkozásban a kollektív szerződés jogszabály jellegű, noha formáját és létrejöttét tekintve megállapodás (magánjogi jogalanyok kötik, a felek magánérdekét tükrözve, nem állami autoritás alapján, hanem a kollektív autonómia jegyében). A kollektív szerződés a munkajog különös jogforrása. A kollektív szerződés jogforrási mivoltát igazolja az is, hogy az Mt. 285. § (1) bekezdése értelmében a kollektív szerződésből származó igényének érvényesítése érdekében is kezdeményezhető munkaügyi jogvita.

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 az eltérést (kétoldalú diszpozitivitás).

Hazánkban a kollektív szerződések rendszere decentralizált, gyengén koordinált, nem elterjedt a kiterjesztési gyakorlat és az EU-s átlagnál messze alacsonyabb a lefedettségi ráta. A szociális partnerek megerősödése fontos előfeltétele egy jól működő kollektív alkurendszernek. A kollektív szerződés a munkafeltételeket a konkrét helyi (pl. vállalati, ágazati) sajátosságokhoz igazítva képes szabályozni, ezáltal a hatékony és rugalmas munkajogi szabályozást szolgálhatja.

Az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezései (XXII. Fejezet) javarészben 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-képviseleti szervezet köthet kollektív szerződést. (a munkáltató fogalmához lásd: Mt. 33. §). 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 új 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. A joghely ennek csupán azt a feltételét határozza meg, 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 munkáltatónál 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 képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete előzőekben ismertetett szerződéskötési képességén 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* (kollekív alku) részletesen nem szabályozza, mindössze az ún. tárgyalási kötelezettséget írja elő [Mt. 276. § (7) bek.]. Az Mt. 278. §-a értelmében a kollektív szerződést írásba kell foglalni.

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

3. A kollektív szerződés tartalma

A kollektív szerződés tartalma kötelmi hatályú tartalomra és normatív hatályú tartalomra bontható.

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

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 megállapodás 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 találhatók az eltérést korlátozó rendelkezések). A normatív tartalom egyéni megállapodás nélkül is beépül az egyéni munkaviszonyba (ezt nevezik a kollektív szerződés ún. átalakító erejének).

Az Mt. nem változtat azon a korábbi megoldáson, amely több szintű kollektív szerződéses rendszert alakított ki. 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 voltaképpen 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 kollektív szerződés kiterjesztő hatályának.

Kiterjed a kollektív szerződés ún. személyi hatálya arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte, vagy a kollektív szerződés kötő munkáltatói érdek-képviseleti 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 többek között 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 Sztrájktörvény (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 jogalkotó ezzel a felek kollektív szerződéses viszonyok stabilitásához, kiszámíthatóságához fűződő érdekét védi.

A kollektív szerződés hatályát érintheti a munkáltató személyében bekövetkező változás is (Mt. 282. §): az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani (kivéve, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki).

A kollektív szerződés területi hatálya jellemzően a munkáltatóhoz igazodik, de nem jogellenes, ha esetleg a kollektív szerződés a munkáltató földrajzilag különböző területeken elhelyezkedő telephelyei tekintetében eltérő szabályokat ad, figyelemmel persze az egyenlő bánásmód (Mt. 12. §) követelményére.

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. § (2) bek.].

A korábbi bírói gyakorlatban alakult ki az az elv, hogy az egyébként kollektív szerződés hatálya alatt nem álló munkaszerződéses felek – a törvényben meghatározott korlátokkal – kiköthetik meghatározott kollektív szerződés alkalmazását (EBH2002. 683.).

5. A kollektív szerződés megszűnése

A kollektív szerződés megkötheto 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, az egész kollektív szerződésre kiterjedően). 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).

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 276-284. §
- 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről

- 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról
- 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól

Gyakorlati példa

Az Mt. 276. § (4) bekezdése értelmében, ha a 10%-os küszöböt több szakszervezet is teljesíti, akkor csak együttesen jogosultak megkötni a kollektív szerződést.

Ha tehát a küszöböt elérő szakszervezetek nem tudnak bizonyos kérdésekben egyezségre jutni, nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató csak eggyel vagy egyesekkel kösse meg a kollektív szerződést.

Ellenőrző kérdések

- Kiterjed-e a kollektív szerződés azokra a munkavállalókra, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek?
- Van-e kollektív szerződéskötési kötelezettsége a munkáltatónak, ha kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet kezdeményezi a tárgyalásokat?
- Ismertesse a kollektív szerződés vonatkozásában kétoldalúan diszpozitív, relatíve diszpozitív és kógens szabályok fogalmát, illetve keressen példákat mindre az Mt.ből!

Bővebb informálódási lehetőség

- Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer: http://www.mkir.gov.hu/index.php

42. tétel
A munkajogi igény érvényesítésének szabályai

Kulcsfogalmak ► jogvita ► érdekvita ► közigazgatási és munkaügyi bíróság ► mérlegelési jogkör ► fizetési felszólítás ► elévülés ► keresetlevél ► békéltetés

Tétel kifejtése

Ez a tétel a munkaügyi jogviták (a törvény szövegével élve a munkajogi igény) érvényesítési lehetőségeit, és annak főbb szabályait tekinti át.

A *jogviták* lényege, hogy már létezik a felek jogait, illetve kötelezettségeit megállapító szabályozás (pl. jogszabály, kollektív szerződés, munkaszerződés, stb.), amelynek érvényesülését (vagy nem érvényesülését) a vitában állók egyike sérelmezi. A jogvita egyéni, ha az egyéni munkavállaló és a munkáltatója között merül fel, illetve kollektív jogvitáról beszélünk, ha munkavállalói oldalon a szakszervezetet, üzemi tanácsot, illetve a munkavállalók csoportját (nem egyenként, hanem csoportként) érinti a jogvita.

Az Mt. és a Pp. alapján a következő jogvita-megoldási lehetőségekre van mód:

- bíróság előtti, illetve ahhoz kapcsolható eljárások
  - munkaügyi peres, illetve
  - nemperes eljárások (Pp.),
  - fizetési felszólítás,
- fizetési meghagyásos eljárás (Pp., ill. külön törvény szabályozza, itt nem kerül kifejtésre), valamint
- békéltetés.

Ezen kívül lehetőség van közvetítés igénybe vételére a 2002. évi LV. törvény alapján.

1. Munkaügyi per

Munkaügyi per a munkaviszonyból származó igény érvényesítése iránt indított per. De a munkavállaló és a munkáltató közötti, a *munkaviszonnyal közvetlen* kapcsolatban lévő jogra alapított igény munkaügyi perben is érvényesíthető. Ugyanakkor a *munkáltató mérlegelési jogkörében* hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

Ha külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén foglalkoztatja, az alábbi kérdések kapcsán a munkavállaló a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti:

a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,
b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
c) a legalacsonyabb munkabér összege,

d) a munkaerő-kölcsönzésnek feltételei,
e) a munkavédelmi feltételek,
f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá
g) az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében.

A munkaügyi perekben első fokon speciális helyi bíróságként a közigazgatási és munkaügyi bíróság, fellebbezés esetén másod fokon a törvényszékek (másodfokú tanácsai), felülvizsgálat vagy perújítás esetén a Kúria jár el. Munkaügyekben első fokon is tanácsban jár el a bíróság (egy hivatásos bíró és két ülnök).

2. Nemperes eljárások

Elsősorban a kollektív jogviták területén fordulnak elő olyan viták, amelyeket a bíróság nemperes eljárásban bírál el. A nemperes eljárás kérelemre indul, amit a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz kell benyújtani. A munkajogban a következő ügyek tartoznak nemperes eljárásra, pl:

a) munkáltatói intézkedés érvénytelenségének megállapítására irányuló eljárás;
b) kollektív szerződéskötési jogosultsággal kapcsolatos vita;
c) sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének megállapítására irányuló eljárás;
d) az üzemi tanács vagy szakszervezet jogainak megsértésével, (pl. a tájékoztatásra vagy konzultációra vonatkozó szabályokkal) kapcsolatos vita.

A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet *a tájékoztatásra vagy a konzultációra* vonatkozó szabály megszegése miatt *5 napon* belül bírósághoz fordulhat. A bíróság *15 napon* belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított *5 napon* belül lehet fellebbezni. A másodfokú bíróság *15 napon* belül határoz.

3. Fizetési felszólítás

A fizetési felszólítást a 2012. évi Mt. tette a munkáltató számára általánosan igénybe vehető lehetőséggé. Eszerint a munkáltató a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó munkaviszonnyal összefüggő igényét (követelését) a munkavállalóval szemben fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítás egy fizetésre kötelező nyilatkozat a munkáltató részéről, amely tartalmazza a követelés alapjául szolgáló tényeket, körülményeket, a követelés indokát, az igényelt összeget, megfizetésének határidejét, valamint a jogorvoslatra történő utalást. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni. A fizetési felszólítással szemben a munkavállaló *30 napon* belül élhet jogorvoslattal a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt.

Ha a munkavállaló vitatja a követelést vagy az összeget, pert indíthat a munkáltatóval szemben. Ha azonban a *30 napos* határidőn belül nem vitatja a követelést, a munkáltató nyomban kérheti a bíróságtól, hogy a határozatot végrehajtási záradékkal lássa el. A záradékolást követően a határozat végrehajthatóvá válik.

4. Békéltetés

A békéltetésről a hatályos Mt. mindössze annyit tartalmaz, hogy a békéltetést előzetes megállapodás alapján lehet lefolytatni. Tehát arról, hogy a felek ilyen eljárást vesznek igénybe, korán, még a vita felmerülése előtt meg kell egyezniük. A megegyezésre kollektív szerződésben, vagy a munkaszerződésben kerülhet sor. Ennél pontosabb tartalmi vagy formai leírás nincs az eljárásról. Mivel a 288. §-ban találjuk ezt a törvényben, arra lehet következtetni, hogy jogviták megoldására szolgáló jogintézményről van szó.

5. Elévülés

A munkaügyi vitából származó igény az elévülési időn elül érvényesíthető bíróság előtt. A bíróság az igény elévülését – ellentétben a polgári peres eljárással – hivatalból vizsgálja, tehát elévült követelést munkaügyi bíróság előtt nem lehet érvényesíteni. Az **általános elévülési idő** a munkajogban főszabály szerint **3 év**, a bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felelősség **5 év**, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, **ennek megfelelő idő** alatt évül el. A főszabályhoz képest a munkajogban **speciális elévülési időket** is találunk.

Az *egyik* speciális elévülési időtartam **harminc nap**. A keresetlevelet kizárólag az intézkedés közlésétől számított **harminc napon** belül lehet előterjeszteni a következő egyoldalú nyilatkozatok esetében:

a) a munkáltató egyoldalú munkaszerződés-módosításával,
b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt a munkáltató által alkalmazott jogkövetkezménnyel,
d) a fizetési felszólítással, továbbá
e) a munkáltató által kiadott, a munkavállaló munkájának értékelését tartalmazó írásbeli jognyilatkozattal kapcsolatban

a közlésétől számítva,

f) a munkavállaló által közölt, az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondással, valamint
g) a munkavállaló jogellenes munkaviszony-megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói igény érvényesítése iránt.

Külön kell szólni arról, ha nem egyoldalú munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatot, hanem a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodást támad meg valamelyik fél. Ebben az esetben a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított szintén **harminc napon** belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított *tizenöt napon* belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A keresetlevél beadására megállapított *30 napos* határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény *hat hónap* elteltével nem érvényesíthető.

A keresetlevél benyújtásának nincs halasztó hatálya, vagyis a keresetlevéllel támadott intézkedést végre lehet hajtani. Ez alól két kivételt fogalmaz meg a törvény:

a) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel, valamint
b) a fizetési felszólítással

szemben benyújtott keresetlevél esetében. Ha ezekben az esetekben a munkavállaló bírósághoz fordul, az általa vitatott munkáltatói intézkedést a bíróság ítéletének jogerőssé válásáig nem lehet végrehajtani.

E speciális, a fenti esetekre vonatkozó 30 napos határidők megtartása abban az esetben is kötelezi a feleket, ha kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

A *második* speciális elévülési idő **5 napos**. A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt **5 napon** belül bírósághoz fordulhat. A bíróság *15 napon* belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított *5 napon* belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság *15 napon* belül határoz.

Az *utolsó* speciális elévülési idő a *kollektív szerződéshez* kötődik, mert a kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait (pl. eltérő időtartamát) a kollektív szerződés meghatározhatja.

Egyebeken az elévülés vonatkozásában (pl. megszakadás, nyugvás) a polgári jog szabályait kell alkalmazni.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 285-290. §

Gyakorlati példa

Az elévülési idő eltelte után a követelés érvényesítésére irányuló írásbeli felszólításnak nincs jelentősége, az elévülés megszakítása fogalmilag kizárt. (BH2006. 414.)

Ellenőrző kérdések

- Mely esetkörben, ki élhet a fizetési felszólítással, és mi a jogintézmény lényege?
- Sorolja fel azokat az eseteket, amikor 30 napos a munkajogban az elévülési idő! Ezek közül mikor van a vitatott intézkedésre halasztó hatálya a keresetlevél előterjesztésének?
- Nemperes eljárás indítása esetén milyen speciális elévülési, és eljárási határidők kötik az eljárás megindítóját, illetve az eljáró bíróságokat?

43. tétel
Kollektív munkaügyi vita

Kulcsfogalmak ► jogvita ► érdekvita ► konzultáció ► egyeztető bizottság előtti eljárás ► döntőbíráskodás ► sztrájk

Tétel kifejtése

Az előző tételben kifejtett *jogvitákkal* szemben a kollektív munkaügyi viták az *érdekviták* (a törvény terminológiája szerint *kollektív munkaügyi viták*) körébe tartoznak. Érdekvita esetében a vita a felek jövőbeli viszonyát meghatározó szabályozás megalkotása során merül fel. Tipikusan a kollektív tárgyaláson vagy az üzemi megállapodás megkötésére irányuló tárgyaláson. Tehát itt nincs előzetes szabály, amelynek tartalma már eleve kötné a feleket, hanem az a cél, hogy a felek (az Mt. adta keretek között) maguk hozzanak létre ilyet. A vita lényege, hogy ezt a felek eltérő tartalommal képzelik el (pl. a munkabérfejlesztés mértékére vonatkozóan). Ebből következik, hogy bíróság érdekvitákban nem járhat el, mert nincs az ítéletét megalapozó norma. Az érdekviták megoldására az Mt. alapján nyitva álló lehetőségek:

- konzultáció
- egyeztető bizottsági eljárás (amelynek két eltérő formája van)
- kötelező döntőbíráskodás

1. Konzultáció

A vita megoldására a felek vagy maguk között alakítanak ki megfelelő eljárást, ahol nem vesz részt 3. személy, vagy a törvényesség keretei között 3. személy bevonásával tesznek kísérletet a vita megoldására. A hatályos Mt-ben a kollektív érdekviták megoldására nincs kötelezően alkalmazandó vitamegoldási módszer. De a vitában állók között sor kerülhet **konzultációra**, amely kétoldalú véleménycserét, párbeszédet jelent. A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított 7 napig a munkáltató nem hajthatja végre a tervezett intézkedését. Ha a felek nem tudnak megállapodni, a munkáltató a határidő lejártakor befejezi a konzultációt.

Amennyiben az érdekvita nem oldódik meg, akkor a felek 3. személy közbenjárását is igénybe vehetik a megegyezés érdekében vagy a szakszervezet számára – szabályozott keretek között – pl. sztrájk szervezésére nyílik lehetőség.

2. Egyeztető bizottság előtti eljárások

Eredménytelen konzultációt követően az Mt. alapján a feleknek ún. **egyeztető bizottság** alakítására van lehetőségük, s az itt lefolytatott eljárás keretein belül rendezhetik vitájukat.

Amennyiben a felek ezt az eljárást választják, *általános szabály*, hogy az egyeztető bizottságot paritásos alapon kell létrehozni, amelybe a vitában álló felek egyenlő számban delegálnak tagokat, és a felektől független elnöke van. Az egyeztető bizottság lehet eseti jellegű, de lehet az üzemi megállapodásban vagy kollektív szerződésben megállapított állandó bizottság is. A bizottság eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást meghiúsítaná.

Az Mt. az egyeztető bizottság előtti eljárásnak *két fajtáját* ismeri, de ezeket nem nevesíti külön, csak az eltérő szabályokat tartalmazza. Az *egyik*, amikor az elnök köteles a felek által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, s a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét annak befejezésekor írásban összefoglalni. A törvényhez fűzött indokolás szerint ekkor „az egyeztető bizottság nem dönt az adott vitás kérdésben, hanem megkísérli a felek álláspontját közelíteni, kompromisszumon alapuló eredményt elérni". Ebből arra a jogalkotói szándékra lehet következtetni, hogy a bizottság elnöke lényegében egy *közvetítés jellegű* tevékenységet végez, a felek pedig ennek a résztvevői. Az egyeztető bizottsági eljárás során felmerült indokolt költségeket ebben az esetben a munkáltató viseli.

A felek előtt az a lehetőség is nyitva áll, hogy az egyeztető bizottsági eljárás *másik fajtáját* vegyék igénybe. Ennek szintén nem ad külön nevet a jogalkotó, de itt arról van szó, hogy a vitában álló munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet önkéntesen *előzetesen írásban* megállapodnak, hogy alávetik magukat a bizottság döntésének. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. Ebben az esetben eleve nem az egyezkedés a cél, hanem a döntéshozatal. Lényegében tehát egy egyeztető bizottsági vagy döntőbíráskodási eljárásról van szó.

3. Kötelező döntőbíráskodás

A jogalkotó egyes érdekvitákat olyan súlyosnak tartott, hogy a munkaszervezet békéjének fenntartása érdekében kötelező döntőbíráskodással akarta biztosítani a vita megoldását. Eszerint kötelező döntőbírói döntést igényel az üzemi tanács és a munkáltató közötti vita, ha az:

- az egyébként a munkáltatót terhelő, az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek vonatkozásában [236. § (4) bek.], valamint
- a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében (263. §)

merült fel. A döntőbíró döntése kötelező a felekre. Ha nem tudnak megállapodni a döntőbíró személyében, akkor a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani. A döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a döntés végrehajtását meghiúsítaná.

4. Sztrájk

Amennyiben a vitában álló felek között nem jön létre megállapodás, az Alaptörvény, valamint a sztrájktörvény értelmében a munkavállalók sztrájkot kezdeményezhetnek. A gyakorlatban a sztrájkjog gyakorlása a szakszervezetekhez kötődik.

Sztrájk akkor kezdeményezhető, ha

a) a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy

b) az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre. Ugyanakkor a sztrájk ideje alatt az ellenérdekű felek továbbra is együttműködnek, további egyeztetést kell folytatniuk a vitás kérdés rendezésére.

A sztrájkban való részvételről vagy az attól való távolmaradástól a munkavállalók önkéntesen döntenek.

A sztrájk jogszerűsége kiemelkedően fontos kérdés, azért is, mert a jogszerű sztrájkban résztvevő munkavállalókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni. Akkor tekinthető a sztrájk jogszerűnek, ha

- *gazdasági és szociális érdekek* védelmében, annak előmozdítására alkalmazzák;
- a szakszervezet *rendeltetésszerűen* alkalmazza (nem él vissza a sztrájkjog gyakorlásával); valamint a felek a sztrájk során is *együttműködnek*;
- megelőzte egy legalább *hétnapos egyeztető eljárás*;
- olyan munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez (pl. közforgalmú tömegközlekedés, távközlés, áram-, a víz-, a gázszolgáltatás), a *még elégséges szolgáltatás teljesítését nem gátolja.*
- célja *nem ütközik* az Alaptörvénybe.
- Továbbá *nem jogszerű* a sztrájk, ha
- olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben alkalmazzák, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés *bírósági hatáskörbe* tartozik, illetve ha
- kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében *a kollektív szerződés hatályának ideje alatt*, valamint
- nincs helye sztrájknak, ha az *az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné*, vagy elemi kár elhárítását gátolná.

Vannak olyan szervek, amelyeknél a sztrájktörvény *kizárja* a sztrájk lehetőségét. Ezek:

- az igazságszolgáltatási szervek,
- Magyar Honvédség,
- a rendvédelmi, rendészeti szervek és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok,
- a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak.

Az *államigazgatási szerveknél* a Kormány és az érintett szakszervezetek *megállapodásában rögzített sajátos szabályok* mellett gyakorolható a sztrájk joga.

Amennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány *5 napon* belül kijelöli az egyeztető eljárásban résztvevő képviselőjét. Több munkáltatót érintő sztrájk esetében a munkáltatók, kérelemre, kötelesek képviselőjüket kijelölni.

A lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző szolgáltatókra vonatkozó még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény rögzítheti. Amennyiben nincs törvényi szabály, a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni. A sztrájk csak akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghiúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 291-293. §-ai
- 1989. évi VII. tv. (Sztrájktörvény)

Gyakorlati példa

I. A sztrájkjog gyakorolhatósága tekintetében a konkrétan megfogalmazott egyes sztrájkkövetelések alapján lehet dönteni. Amennyiben valamely követelés tekintetében megállapítható, hogy az a sztrájkot kezdeményezők gazdasági és szociális érdekei biztosítására irányul és a sztrájkot a törvény kifejezetten nem tiltja, a sztrájkjog a munkavállalókat megilleti.

II/1. A még elégséges szolgáltatás mértéke és feltételei megállapítása iránti és a sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítása iránti nemperes eljárás egymástól független, önálló kérelemmel kezdeményezhető. Egyik eljárás sem minősül a másik eljárás előfeltételének.

II/2. Amennyiben a kérelmező kérelme a sztrájk megtarthatósága érdekében a még elégséges szolgáltatás mértéke és feltételei megállapítására irányul, előkérdésként erre irányuló kérelem hiányában nem kell a tervezett sztrájk jogszerűségét, illetve jogellenességét vizsgálni.

II/3. A még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről a közigazgatási és munkaügyi bíróság a felek által megtett ajánlatok mérlegelésével, az egyik fél által tett végső ajánlat elfogadásáról rendelkező határozat meghozatalával dönthet.

III. Annak megítélésekor, hogy mely tevékenység, szolgáltatás minősülhet alapvető szolgáltatásnak, a munkáltató saját vagyonvédelmén és gazdasági érdekein túlmutató, a lakosságot közvetlenül és súlyosan érintő szempontokat lehet értékelni. A kizárólag alapvető szolgáltatásnak minősülő tevékenység végzésére új munkavállaló határozott idejű felvétele nem eredményezheti a sztrájkjog csorbítását.

IV. Amennyiben a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Sztrájktörvény szerinti nemperes eljárásban kérelmezői, illetve kérelmezetti oldalon a Kormány vehet részt. (1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény a sztrájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről)

Ellenőrző kérdések

- Mi az érdekviták lényege (a jogviták és érdekviták közötti különbség)?
- Sorolja fel a kollektív munkaügyi viták megoldásának Mt-beli eszközeit, ismertesse ezeket!
- Ismertesse a még elégséges szolgáltatásra vonatkozó szabályokat!

44. tétel
A kormányzati szolgálati jogviszony alanyai, jellege, létesítésének főbb szabályai

Kulcsfogalmak ► közszolgálati tisztviselő ► kormányzati tisztviselő ► köztisztviselő ► ügykezelő ► kinevezés ► eskü ► próbaidő ► ösztöndíjas jogviszony

Tétel kifejtése

1. Alapvető elhatárolások

A köz szolgálatát ellátók jogviszonyára vonatkozó szabályozás az utóbbi néhány évben több változáson ment keresztül. A hatályos szabályozás, a Kttv. szerint létezik egy gyűjtőfogalom az összes ilyen feladatot ellátó személy vonatkozásában: a *közszolgálati tisztviselő.* Ebbe a körbe *a kormánytisztviselők, kormányzati ügykezelők, köztisztviselők,* és *közszolgálati ügykezelők* tartoznak. A közalkalmazottak más típusú közfeladatokat látnak el, így nem tartoznak ebbe a körbe, rájuk – továbbra is – a Kjt. rendelkezései vonatkoznak.

A *kormánytisztviselők* (és *kormányzati ügykezelők*) és a köztisztviselők (és közszolgálati ügykezelők) közötti különbséget a munkáltatói szervi hatály mutatja meg. Kormánytisztviselők (és kormányzati ügykezelők) dolgoznak:

- a Miniszterelnökségnél, a minisztériumban, a kormányhivatalban, a központi hivatal szerveinél (összefoglalóan ezek a központi államigazgatási szervek),
- a kormányhivatalban és a központi hivatal területi, helyi szerveinél, a megyei, fővárosi kormányhivatalokban, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerveknél, a rendőrségen, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi és területi szerveinél (ezek együtt az államigazgatási szervek),
- valamint kormányzati szolgálati jogviszonyban áll
- a minisztérium közigazgatási és helyettes államtitkára, valamint a Miniszterelnökség helyettes államtitkára.

Köztisztviselők (és *közszolgálati ügykezelők*) dolgoznak az alábbi szerveknél:

a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyelete, a közös önkormányzati hivatala, valamint: a Köztársasági Elnöki Hivatal, az Országgyűlés Hivatala, az Alkotmánybíróság Hivatala, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, az Állami Számvevőszék, a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal, a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Hivatala, a Gazdasági Versenyhivatal, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, a Magyar Tudományos Akadémia Titkársága, a Magyar Művészeti Akadémia Titkársága, az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára, az Egyenlő Bánásmód Hatóság, a Közbeszerzési Hatóság, a Nemzeti Választási Iroda és az Országgyűlési Őrség.

A *kormánytisztviselő és köztisztviselő* a fent megjelölt közigazgatási szervek feladat- és hatáskörében eljáró vezetők és ügyintézők, akik érdemi döntésre készítik elő a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket, illetve a döntést kiadmányozzák.

Kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelő, aki a közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenység gyakorlásához kapcsolódó ügyviteli feladatot lát el.

2. A kormányzati szolgálati jogviszony jellege

A *kormányzati szolgálati jogviszony* az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített *különleges jogviszony,* amely alapján a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

3. A kormányzati szolgálati jogviszony létesítése

A kormányzati szolgálati jogviszony *kinevezéssel* és *annak elfogadásával* jön létre, főszabály szerint *határozatlan időre* és *teljes munkaidőre.* A kinevezést és annak elfogadását *írásba* kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása a kinevezés érvénytelenségét vonja maga után. De ebben az esetben az miatt az érvénytelenségére csak a kormánytisztviselő hivatkozhat a munkába lépést követő *30 napon* belül.

Határozott időtartamra akkor létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony, ha

- tartósan távollevő kormánytisztviselő helyettesítése céljából vagy
- esetenként szükségessé váló feladat elvégzésére, illetve
- tartós külszolgálat ellátására kötik ki.

A kormányzati szolgálati jogviszony létesítésének feltételei a munkát végző oldalán

Kormányzati szolgálati jogviszony csak olyan

- magyar állampolgárral létesíthető (és tartható fenn), aki
- büntetlen előéletű,
- cselekvőképes, és
- legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik.

Ezeken túl meghatározott fontos és bizalmas munkakörre további kritérium a munkakörre előírt, az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges *biztonsági feltételeknek* való megfelelés. Ekkor a kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személynek írásban nyilatkoznia kell arról, hogy ezeknek a követelményeknek megfelel, és hozzájárul ahhoz, hogy ezt az illetékes nemzetbiztonsági szolgálat ellenőrizze.

További kritérium, hogy a kormánytisztviselőnek *angol, francia vagy német* nyelvből államilag elismert nyelvvizsgával kell rendelkeznie, ha a központi államigazgatási szerv alaptevékenysége körében felsőfokú iskolai végzettségű pályakezdő kormánytisztviselőt kíván alkalmazni.

4. A kinevezési okmány tartalmi elemei

A kinevezési okmánynak tartalmaznia kell a kormánytisztviselő

- besorolásának alapjául szolgáló besorolási osztályt, besorolási és fizetési fokozatot,
- illetményét, annak a besorolása szerinti alapilletményéhez viszonyított beállási szintjét,
- munkakörét és meghatározott feladatkörét,
- munkavégzésének helyét,
- előmeneteléhez előírt kötelezettségeket, valamint
- kormányzati szolgálati jogviszonya kezdetének napját.

A kormánytisztviselőnek jogviszonya érvényes létrejöttéhez a kinevezésekor *esküt* kell tennie. Az eskütétel *elmaradása érvénytelenségi ok*, amire *bárki* hivatkozhat. Az eskütételt az államigazgatási szerv szervezi meg a kormánytisztviselő kinevezése előtt. Az esküt a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkatársak előtt *szóban* kell *elmondani* és *írásban megerősíteni*.

A kinevezés *meghívásos* vagy *pályázati eljárás* alapján történhet. Pályázati eljárás esetén kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A kiválasztás során, a munkakör betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek esetén *előnyben lehet részesíteni* azt a személyt, *aki több gyermeket* nevel.

A kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor a kinevezésben főszabály szerint legalább *3*, de legfeljebb *6 hónapig* terjedő *próbaidőt* kell kikötni. A próbaidő nem hosszabbítható meg; tartamát a pályakezdőnél a gyakornoki időbe be kell számítani. A próbaidő alatt a kormányzati szolgálati jogviszonyt *bármelyik* fél *indokolás nélkül azonnali hatállyal* megszüntetheti. *3 hónapnál* rövidebb idejű kinevezés esetén a felek megállapodhatnak a próbaidő kikötéséről, de a próbaidő legfeljebb a határozott idejű kinevezés időtartamának a fele lehet.

Lehetőség van arra, hogy a Kormány a közigazgatási szakmai gyakorlat támogatása céljából ösztöndíjat alapítson. Ekkor a foglalkoztatás az ösztöndíjat elnyert személy és az államigazgatási szerv között ún. ösztöndíjas jogviszonyban történik. Az ösztöndíjas jogviszony beszámít

- a kormánytisztviselő besorolásánál a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időtartamba
- a jubileumi jutalomhoz szükséges időtartamba
- a közigazgatási szakvizsgához szükséges gyakorlati időbe valamint
- a közigazgatási gyakorlatba is.

Ha az ösztöndíjas jogviszony sikerrel zárul, és az ösztöndíjas teljesíti a szerződésben meghatározott feltételeket, akkor az ösztöndíjassal első munkavégzésre irányuló jogviszonyként az ösztöndíjas jogviszony megszűnését követő *1 éven* belül elsőként kormányzati szolgálati jogviszonyt létesítő államigazgatási szerv *próbaidőt nem köthet ki*.

Kapcsolódó jogszabály

- A közszolgálati tisztviselőkről (rövidítve: Kttv.) szóló 2011. évi CXCIX. törvény 1-4. §-ai, 6. § 13., 14. és 20. pont, 36-47. §-ai

Gyakorlati példa

A semmisségi ok megszűnik, ha a kinevezés és esküttétel nélkül munkába állított köztisztviselő a munkába állítást követő rövidebb időszakon belül a kinevezését megkapja, és esküt tesz. (EBH2008. 1892.)

Ellenőrző kérdések

- Ki tekinthető kormányzati tisztviselőnek és ki köztisztviselőnek?
- A közigazgatási szerv kivel létesíthet kormányzati szolgálati jogviszonyt?
- Sorolja fel a kinevezési okmány minimális tartalmi elemeit!

45. tétel
A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó főbb rendelkezések

Kulcsfogalmak ► jogviszony megszűnés, megszüntetés ► felmentés esetkörei ► indokolás ► végkielégítés ► felmentési védelem ► elszámolás a jogviszony megszüntetésekor

Tétel kifejtése

1. A jogviszony megszüntetése

A jogviszony tágabb értelemben vett megszüntetésének két nagy esetköre van. Az egyik körbe a jogviszony megszűnésének esetei tartoznak, amikor további intézkedés nélkül a kormányzati szolgálati jogviszony automatikusan megszűnik. A másik körbe a szűk értelemben vett megszüntetési esetek tartoznak, amikor valamelyik fél egyoldalú nyilatkozata, vagy pedig közös, egybehangzó nyilatkozat szünteti meg a jogviszonyt.

a) A **megszűnés** esetei a következők:

- a kinevezésben foglalt határozott idő lejárta,
- a kormánytisztviselő halála,
- a Kttv. erejénél fogva az itt meghatározott esetekben,
- az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnése,
- 70. életév betöltése
- a prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint,
- az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése,
- kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése,
- hivatalvesztés fegyelmi büntetés,
- ha a kormánytisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte (kivéve, ha a kormánytisztviselő kérelmére és hivatali érdek alapján a munkáltató a jogviszonyt fenntartja).

b) A kormányzati szolgálati jogviszony **megszüntetésének** esetei:

- a felek közös megegyezése;
- áthelyezés a közigazgatási szervek között, illetve a közalkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez;
- lemondás;
- A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyról bármikor lemondhat.

- A kormánytisztviselő lemondási ideje *2 hónap*. A felek ennél rövidebb időben is megállapodhatnak. Határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony esetén a lemondási idő nem lehet hosszabb, mint a kinevezésben meghatározott időtartam.
- felmentés;
- próbaidő alatt azonnali hatállyal történő megszüntetés;
- a határozott időre létesített tartós külszolgálat (kormányzati szolgálati jogviszony) *60 napos* hatállyal megszüntethető.

A kormányzati szolgálati jogviszony *felmentéssel* történő megszüntetésének *két esetköre* van. Az *egyik*, amikor az esetek fennállásakor *lehetőség* nyílik a jogviszony megszüntetésére, a *másik* esetkörben pedig *meg kell szüntetni* a jogviszonyt.

A kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha

- az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, az államigazgatási szerv vezetője döntése alapján az államigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a kormánytisztviselő munkaköre megszűnik;
- megszűnt az államigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a kormánytisztviselőt foglalkoztatták;
- átszervezés következtében munkaköre megszűnik;
- a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül (kivéve, ha hivatali érdek a jogviszony fenntartása mellett szól).

A kormányzati szolgálati jogviszonyt felmentéssel *meg kell szüntetni*, ha

- a kormánytisztviselő hivatalára méltatlan;
  Hivatali méltatlanságról akkor beszélünk, ha a kormánytisztviselő olyan magatartást tanúsít (akár a hivatali munkavégzésével összefüggésben, akár munkahelyén kívül), amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa.
  A méltatlanság címén való felmentés közlése előtt lehetőséget kell adni a kormánytisztviselőnek a felmentés indokainak megismerésére és az azokkal szembeni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.
  A méltatlanság jogcímén történő felmentés jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított *15 napon* belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított *1 éven* belül, bűncselekmény elkövetése esetén a *büntethetőség elévüléséig* lehet gyakorolni. A hivatalára méltatlanná vált kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát *felmentési idő nélkül* (azonnali hatállyal) kell megszüntetni.
- a kormánytisztviselő munkavégzése nem megfelelő;
  Nem megfelelő munkavégzés miatti felmentésre akkor kerülhet sor, ha
  - a minősítés alapján a kormánytisztviselő munkaköri feladatainak ellátása *nem megfelelő színvonalú, és*
  - az államigazgatási szervnél *nincs* másik, a kormánytisztviselő minősítésében foglaltak alapján *megfelelő felajánlható munkakör*, vagy a kormánytisztviselő a felajánlott munkakört *nem fogadta el.*
- a kormánytisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan;

- *ha a munkáltató* jogszerűen *egyoldalúan módosítja a kinevezést* (a település területén belül megváltoztatja a munkavégzés helyét vagy megváltoztatja kormánytisztviselő munkakörét), és erre tekintettel a kormánytisztviselő kérelmezi a felmentést;
- a kormánytisztviselő vezetőjének bizalmát elveszti;
- *Bizalomvesztésnek* minősül, ha a kormánytisztviselő nem tesz eleget annak a kötelezettségnek, hogy feladatait a vezetői iránti *szakmai lojalitással* látja el. (A törvény szerint szakmai lojalitás különösen a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettség, a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködés, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzés). A bizalomvesztés indoka ugyanakkor kizárólag a kormánytisztviselő *magatartásában*, illetve *munkavégzésében* megnyilvánuló és *bizonyítható tény* lehet.
- a kormánytisztviselő legalább *40 év* szolgálati idővel rendelkezik és az öregségi nyugdíj a felmentési idő leteltekor teljesítő kérelmezi.

A munkáltató a felmentést *köteles megindokolni* (kivéve, ha a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül). Az indokolásból a felmentés okának *világosan* ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka *valós és okszerű*.

A felmentési idő *2 hónap*. A kormánytisztviselőt a felmentés időtartamának legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, és erre az időtartamra illetményre jogosult.

A kormánytisztviselőt főszabály szerint *végkielégítés* illeti meg, ha kormányzati szolgálati jogviszonya *felmentés* vagy az államigazgatási szerv *jogutód nélküli megszűnése* következtében szűnik meg.

A végkielégítés összege szakaszosan emelkedik, *3 év* kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje után *egyhavi*, *20 év* után pedig *8 havi* illetménynek megfelelő összeg. A végkielégítést a *felmentési idő utolsó napján* kell kifizetni.

A *végkielégítés* összegének a *felére* jogosult a kormánytisztviselő, ha felmentésére azért került sor, áthelyezéséhez nem járult hozzá (kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg).

Nem jogosult végkielégítésre a kormánytisztviselő, ha

- a felmentés a gyakornoki idő alatt történt;
- legkésőbb a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül;
- felmentésére nem megfelelő munkavégzése miatt került sor;
- kormányzati szolgálati jogviszonya jogviszonyváltás miatt alakult át (Kttv. alól pl. Kjt. hatálya alá kerül ld. még 72. §);
- méltatlanság címén mentették fel.

A kormányzati tisztviselőt *felmentési védelem* illeti meg, tehát a munkáltató nem szüntetheti meg felmentéssel a jogviszonyát:

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve a gyermek *3 éves* koráig terjedő időtartam,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított *6 hónap* időtartama alatt.

A kormánytisztviselő jogviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A jogviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb *15 napon* belül, a kormánytisztviselő részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

Kapcsolódó jogszabály

- Kttv. 60-74. §

Gyakorlati példa

A köztisztviselő lemondását a munkáltatói jogokat gyakorló személynél vagy a munkáltató olyan szervénél (pl. személyzeti vagy munkaügyi osztálynál) terjesztheti elő, amelynek feladatkörébe tartozik a nyilatkozatnak a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomására hozása. (BH 1986/6/52.)

Ellenőrző kérdések

- Melyek a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének és megszüntetésének esetei?
- Ismertesse a felmentésre vonatkozó legfontosabb szabályokat!
- Mit jelent a felmentési védelem, és mely esetekben illeti a kormányzati tisztviselőt?

46. tétel
A kormányzati szolgálati jogviszony tartalma, jogok és kötelezettségek

Kulcsfogalmak ► munkáltatói kötelezettségek ► kormánytisztviselő kötelezettségei ► utasítás teljesítése ► utasítás megtagadása ► munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülés

Tétel kifejtése

A kormányzati szolgálati jogviszony tartalmát a jogviszonyból eredően a feleket illető jogok és a feleket terhelő kötelezettségek jelentik. Ami az egyik fél oldalán jogként jelentkezik, a másikra értelemszerűen kötelezettséget ró, ezért a törvényhely megoldásával egyezően csak a felek kötelezettségeit ismertetjük. Az államigazgatási szervnek, mint munkáltatónak a kötelezettségei lényegében az Mt-ben is megtalálható munkáltatói kötelezettségekkel van összhangban. A Kttv. szerint *az államigazgatási szerv köteles*:

a) a kormánytisztviselőt a kinevezésében foglaltak és a jogszabályok, illetve a közszolgálati szabályzat szerint foglalkoztatni, részére az *egészséges és biztonságos munkavégzés* feltételeit biztosítani,
b) a *munkavégzéshez szükséges feltételeket* biztosítani,
c) a kormánytisztviselő e törvény szerinti *előmenetelének feltételeit* biztosítani,
d) a kormánytisztviselő feladatait és a munkakör betöltésével kapcsolatos követelményeket (végzettség, szakképzettség, szakképesítés, tapasztalat, képességek) *munkaköri leírásban* rögzíteni,
e) a munkaköri feladatok ellátását *úgy megszervezni*, hogy a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő *jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni* tudja,
f) a munkaköri feladatok elvégzéséhez szükséges *tájékoztatást és irányítást* megadni,
g) a kormánytisztviselő munkakörével kapcsolatos *képzést és továbbképzést* elősegíteni,
h) a kormánytisztviselőnek az e törvényben meghatározott *illetményt és egyéb járandóságait* megfizetni,
i) a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése során *indokoltan* felmerült *költségeit* megtéríteni,
j) a kormánytisztviselő *teljesítményét értékelni és minősítését* elvégezni,
k) biztosítani annak lehetőségét, hogy a kormánytisztviselő *érdek-képviseleti tevékenységével* kapcsolatos jogait gyakorolhassa.

Az egészséges és biztonságos munkavégzési feltételek körében szükséges kitérni még három körülményre. ***Egyrészt*** a kormánytisztviselőt csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely *testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat*. ***Másrészt*** a fogyatékossággal élő, illetve a megváltozott munkaképességű kormánytisztviselő foglalkoztatása során a munkáltatónak gondoskodnia kell *az ésszerű alkalmazkodás*

feltételeinek biztosításáról. ***Végül*** a munkába lépést megelőzően és a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles *ingyenesen* biztosítani a kormánytisztviselő munkaköri *alkalmassági vizsgálatát*.

A *kormánytisztviselő kötelezettségei* a következők:

a) feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői döntéseknek megfelelően, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint ellátni,
b) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni,
c) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
d) vezetőkkel és munkatársakkal együttműködni,
e) munkáját személyesen ellátni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
f) felettese utasítását végrehajtani.

1. A munkáltatói utasítás teljesítésének részletes szabályai

A felettes utasításának végrehajtásával kapcsolatos további szabályok (az Mt-s szabályozással összhangban) a következők. Vannak olyan esetek, amikor a kormánytisztviselő *jogosult*, és olyanok, amikor *köteles* megtagadni az utasítás teljesítését.

Jogosult az utasítás megtagadására, ha annak teljesítése

a) az életét, egészségét vagy testi épségét, közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy
b) jogszabályba, a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne.

Köteles megtagadni az utasítást, ha annak teljesítésével

a) bűncselekményt, illetve szabálysértést valósítana meg;
b) más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetőleg a környezetét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Általános szabály az utasítás teljesítésével kapcsolatban, hogy a kormánytisztviselő köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, ha az, vagy annak végrehajtása:

a) jogszabályba vagy a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne, vagy
b) teljesítése kárt idézhet elő és a kormánytisztviselő a következményekkel számolhat, vagy
c) az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti.

A kormánytisztviselő egyben kérheti az utasítás *írásba foglalását*. Az utasítást adó felettes az írásba foglalást nem tagadhatja meg. A kormánytisztviselőt az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt nem érheti hátrány. Ha a kormánytisztviselő felettese döntésével, illetve utasításával nem ért egyet, *jogosult különvéleményét írásba foglalni*. Emiatt hátrány nem érheti.

Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a kormánytisztviselőt az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse. Ha a kormánytisztviselő az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre illetményre jogosult.

A kormánytisztviselő *eltérhet a munkáltató utasításától*, de csak akkor, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

2. Kötelezettségek teljesítésének módja

A kormánytisztviselő kötelezettségei teljesítésének *módjára* vonatkozóan speciális szabályt találunk a törvényben. Eszerint a kormánytisztviselő *vezetői iránti szakmai lojalitással* köteles ellátni feladatait. Szakmai lojalitás alatt kell érteni különösen a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettséget, a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködést, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzést.

3. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól

Szintén az Mt-vel összhangban a Kttv. alapján is lehetőség van a kormánytisztviselő munkavégzés alóli mentesülésre az alábbi esetekben:

a) keresőképtelensége időtartamára,
b) a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,
c) kötelező orvosi vizsgálata időtartamára,
d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén naponta kétszer 2 órára, a 9. hónap végéig naponta 1, ikergyermek esetén naponta 2 órára,
f) hozzátartozója halálakor 2 munkanapra,
g) a továbbképzésben, képzésben való részvételhez szükséges időre,
h) önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása időtartamára,
i) bíróság vagy hatóság vagy Kormánytisztviselői Döntőbizottság felhívására vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára, továbbá
k) törvényi rendelkezés alapján törvényben meghatározott időtartamra,
l) a munkáltató engedélye alapján.

Kapcsolódó jogszabály

- Kttv. 75-79. §-ai

Gyakorlati példa

A kijelölt munkahelyi vezető életet közvetlenül veszélyeztető utasítása a munkáltatóra terhesebb kármegosztást tesz indokolttá olyan esetben is, ha a munkavállalónak meg kellett volna tagadnia az utasítás végrehajtását. (EBH2004. 1153.)

Ellenőrző kérdések

- Sorolja fel a legfontosabb munkáltatói és kormányzati tisztviselői kötelezettségeket!
- Mely esetben jogosul, ill. mikor köteles megtagadni a kormánytisztviselő az utasítás teljesítését?
- Mikor mentesül jogszerűen a kormányzati tisztviselő munkavégzési kötelezettsége teljesítése alól?

47. tétel

A kormánytisztviselői hivatás etikai alapelvei, a Magyar Kormánytisztviselői Kar jogköre, az együttalkalmazási tilalom és összeférhetetlenség fontosabb szabályai

Kulcsfogalmak ► etikai alapelvek ► etikai eljárás ► MKK ► érdekvédelem ► feladatkörök ► összeférhetetlenség fajtái, ezek kiküszöbölésének szabályai ► vezető kormánytisztviselő összeférhetetlensége

Tétel kifejtése

1. Etikai alapelvek

A Kttv. tételesen felsorolja, hogy mely legfontosabb elvek, értékek szerint szükséges a kormánytisztviselőnek hivatását ellátni. Ezek a következők:

- a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése,
- az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság,
- a méltóság és tisztesség, a felelősségtudat és szakszerűség,
- az együttműködés, az intézkedések megtételére irányuló arányosság és a védelem.

Ezeken felül a *vezetők számára* további alapelveket fogalmaz meg a törvény, ezek:

- a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség.

E hivatásetikai elvek megsértése esetén a Magyar Kormánytisztviselői Kar (MKK) *etikai eljárás* lefolytatására jogosult. Az etikai eljárás eredménye alapján az MKK fegyelmi eljárást kezdeményezhet a kormánytisztviselő munkáltatójánál.

2. A Magyar Kormánytisztviselői Kar jogköre

A Magyar Kormánytisztviselői Kar a kormánytisztviselők önkormányzattal rendelkező, közigazgatási szakmai, érdek-képviseleti köztestülete. Kötelező tagsági viszony alapján működik. Feladatait az országos, valamint a fővárosban és a megyékben működő szervezetei útján látja el. Az MKK jogi személy.

Az MKK tevékenysége sokrétű. Sok olyan részfeladata és jogosítványa van, amelyek *kifejezetten érdekvédelmi* jellegűek, tehát mintegy szakszervezet látja el a kormánytisztviselők képviseletét, érdekeinek védelmét, amely a jogszabályok előkészítésében, véleményezésében is megnyilvánul.

Ide tartoznak az alábbi jogosítványok:

a) ellátja a kormánytisztviselői hivatás gyakorlásával összefüggő ügyekben az érdekképviseletet

b) védi a Kormánytisztviselői Kar tekintélyét, testületeinek és tagjainak érdekeit, valamint a kormánytisztviselő jogait
c) kezdeményezheti a Kormánynál a kormánytisztviselők élet- és munkakörülményeit, valamint foglalkoztatási feltételeit és a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását, illetve módosítását
d) kezdeményezheti a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszternél a kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogszabálysértő gyakorlat megváltoztatását
e) konzultációs joggal közreműködik a kormánytisztviselők foglalkoztatását és hivatásgyakorlásának feltételeit befolyásoló, a kormánytisztviselő számára előírt szakmai vizsgákkal kapcsolatos, valamint az MKK-t érintő jogszabályok megalkotásában
f) megfigyelőként részt vesz a kormánytisztviselők vizsgáztatásában és továbbképzésében, indokolt esetben törvényességi és egyéb intézkedést kezdeményez
g) ki kell kérni a véleményét
   - a kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő kérdésekben,
   - a központi és a társadalombiztosítási költségvetésnek a kormányzati szolgálati jogviszonyban állókat érintő rendelkezéseivel összefüggésben, valamint
   - az igazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás elvi kérdéseiben
h) a feladat- és hatáskörét érintő bármely kérdésben felterjesztési jogot gyakorol
i) a kormányzati szolgálati jogviszony tekintetében meghatalmazás alapján képviseli tagját a bíróság vagy más hatóság előtti eljárásban
j) tagjai számára jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat

Az MKK mint *jogi személy*:

k) megalkotja működési szabályait
l) tagjairól és szerveiről nyilvántartást vezet
m) megalkotja éves költségvetését, elfogadja az éves költségvetés végrehajtásáról szóló a számviteli törvény szerinti beszámolót

Mint a kormánytisztviselők *etikai eljárásában közreműködő* szervezet:

n) megalkotja a hivatásetikai részletszabályokat, kialakítja az e törvényben meghatározott keretek között az etikai eljárás rendszerét, valamint lefolytatja az etikai eljárásokat

Köztestületként:

o) a kiváló munka elismeréseként díjakat alapíthat és adományozhat
p) a Kormánynál, a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszternél, illetve az illetékes szerv vezetőjénél kezdeményezheti kitüntetés vagy más elismerés adományozását
q) szakmai konferenciákat, tudományos tanácskozásokat, felkészítő továbbképzéseket szervezhet
r) pályázatokat írhat ki és bírálhat el, illetve kiadványokat jelentethet meg a közigazgatás fejlesztésére, gyakorlatának egységesítésére, a közigazgatási példaadó munkamódszerek megismertetésére, hagyományainak ápolására

Egyéb tevékenységként:

s) tagot delegál a Közigazgatási Továbbképzési Kollégiumba
t) ellátja mindazokat a feladatokat, amelyeket törvény vagy kormányrendelet határoz meg.

3. Együttalkalmazási tilalom, összeférhetetlenség

A kormánytisztviselő *összeférhetetlensége* akkor áll fenn, ha valamely tevékenysége vagy magatartása (tipikusan *személyes kapcsolata, közösségi, gazdasági-pénzügyi vagy politikai tevékenysége, további jogviszonya,* illetve *egyéb magatartása*) hátrányosan befolyásolhatja a köz szolgálata iránti elkötelezettségét, elfogulatlanságát. Az összeférhetetlenségi szabályokat ennek elkerülése érdekében alakították ki

Általános összeférhetetlenségi szabály, hogy a kormánytisztviselő nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.

A *személyes kapcsolatokból* eredő összeférhetetlenség kiiktatására szolgálnak az *együttalkalmazási tilalmak*. Eszerint nem létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony, ha ezzel a kormánytisztviselő hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. (Ez alól a külpolitikáért felelős miniszter a külszolgálati hálózat tekintetében – különösen indokolt esetben – felmentést adhat.) Ha a személyi összeférhetetlenség a kormányzati szolgálati *jogviszony fennállása alatt* keletkezik, akkor az érintettek megegyezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti el, hogy melyik kormánytisztviselőnek szűnik meg a kormányzati szolgálati jogviszonya.

Közösségi jellegű összeférhetetlenség kiküszöbölésére irányul az a szabály, ahogy a kormánytisztviselő nem lehet helyi önkormányzati, ill. nemzetiségi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó államigazgatási szerv illetékességi területén működik.

Politikai összeférhetetlenséget küszöböl ki az a rendelkezés, amely szerint a kormánytisztviselő nem viselhet pártban tisztséget, párt nevében vagy érdekében nem vállalhat közszereplést (az országgyűlési, az európai parlamenti, illetve a helyi önkormányzati választásokon *jelöltként* való részvételt kivételével).

Főszabály szerint a kormánytisztviselő *további jogviszonyt* csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának *előzetes engedélyével* létesíthet. *Kivételt* képez ez alól, tehát nincs szükség előzetes engedélyre, ha tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenységről van szó (ezeket együtt a törvény ún. *gyakorolható tevékenységnek* nevezi) vagy *közérdekű önkéntes tevékenység* végzéséről.

Ha azonban a gyakorolható tevékenység, valamint a közérdekű önkéntes tevékenység végzése *közvetlenül összefügg a kormánytisztviselő munkaköri feladataival*, akkor e jogviszonyok létesítését *megelőzően* a létesítés tényét a munkáltatói jogkör gyakorlójának *írásban be kell jelenteni*.

Sőt, ha a gyakorolható tevékenység során, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység végzése során a *munkavégzés időtartama részben azonos* a kormánytisztviselő munkaidő-beosztás szerinti munkaidejével, e jogviszonyok kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának *előzetes engedélyével* kerülhet sor.

A kormánytisztviselő *gazdasági összeférhetetlenségének kiküszöbölésére hivatott* az az előírás, hogy nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag. Kivétel ez alól, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztestületi többségi tulajdonban, vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke legalább 50%.

4. Vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő összeférhetetlenségének speciális szabályai

Főszabály szerint a *vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő* nem létesíthet további jogviszonyt – a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszonyok kivételével. De a munkáltatói jogkör gyakorlójának az előzetes engedélye alapján a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő is:

a) viselhet tisztséget egyesületben, érdek-képviseleti szervezetben, valamint szövetkezetben,
b) folytathat közérdekű önkéntes tevékenységet,
c) lehet alapítvány, közalapítvány kezelő szervezetének tagja, illetve elnöke,
d) elláthat edzői, versenybírói játékvezetői tevékenységet,
e) folytathat tanszékvezetői tevékenységet,
f) lehet állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz)alapítványban felügyelő bizottsági tag,
g) lehet felsőoktatási intézmény oktatási feladatokat is ellátó belső szervezeti egységének vezetője.

A kormánytisztviselő köteles haladéktalanul *írásban bejelenteni*, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetetlenségi ok merül fel, illetve ha kormányzati szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles haladéktalanul írásban felszólítani a kormánytisztviselőt az összeférhetetlenség megszüntetésére. Amennyiben a kormánytisztviselő az összeférhetetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított *30 napon* belül nem szünteti meg, kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik.

Kapcsolódó jogszabály

- Kttv. 28-29. §-ai és 83-87. §-ai

Gyakorlati példa

A köztisztviselő közszolgálati jogviszonya összeférhetetlenség miatti megszűnéséhez nem szükséges az összeférhetetlenséget igazoló konkrét tények bizonyítása, elégséges egy ilyen kapcsolat lehetőségének fennállása (Mfv. E. 10.232/2004/2).

Ellenőrző kérdések

- Sorolja fel a kormánytisztviselői hivatás alapelveit, értékeit!
- Mi az MKK? Milyen feladatköröket lát el?
- Mi a teendő, ha a kormánytisztviselővel szemben összeférhetetlenségi ok merül fel (eljárás)?

48. tétel

Fegyelmi és kártérítési felelősségre vonatkozó főbb szabályok a kormányzati szolgálati jogviszonyban

Kulcsfogalmak ► fegyelmi vétség ► fegyelmi büntetések ► fegyelmi eljárás szakaszai ► vizsgálóbiztos ► fegyelmi tárgyalás ► határidők ► általános felelősség ► megőrzési felelősség ► leltárhiányért fennálló felelősség

Tétel kifejtése

1. Fegyelmi felelősség

A fegyelmi felelősség szabályait kisebb részben a Kttv., nagyobb részben a 31/2012 (III. 17.) Kormányrendelet tartalmazza. Itt csupán a törvényi szabályozás bemutatására szorítkozunk, mivel a rendelet nem képezi a szakvizsga tananyagát.

A kormánytisztviselő fegyelmi felelősségre vonásának fegyelmi vétség elkövetésének *alapos gyanúja* esetén van helye. *Fegyelmi vétséget követ el a kormánytisztviselő, ha kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi.* Ha az alapos gyanú fennáll, a munkáltatói jogkör gyakorlója főszabály szerint köteles megindítani a fegyelmi eljárást. A megindításra meghatározott időn belül kerülhet sor: a kötelezettségszegésről való tudomásszerzéstől számított *3 hónapon* (szubjektív határidő), illetve a fegyelmi vétség elkövetésétől számított *3 éven* belül (objektív határidő) van erre lehetőség. Minkét határidő *jogvesztő*. Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a belföldre történő visszaérkezéstől kell számítani.

A jogszabály tételesen felsorolja az eljárás végén kiszabható *fegyelmi büntetéseket*, valamint azt az időtartamot is, ameddig a kormánytisztviselő a büntetés hatálya alatt áll. Ezek a következők:

a) megrovás
b) az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása – legfeljebb *2 évvel*
(a büntetés hatálya a *meghosszabbítás tartamáig* áll fenn.)
c) az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal
(a büntetés hatálya *a visszavetéskori fizetési fokozat újbóli eléréséig* áll fenn.)
d) az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal
(a büntetés hatálya *a visszavetéskori besorolási fokozat újbóli eléréséig* áll fenn.)
e) az e törvény szerinti címtől való megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés
(a büntetés hatálya annak végrehajtásától számított *2 évig* áll fenn.)
f) hivatalvesztés
(a büntetés hatálya *3 évig* áll fenn.)

A munkáltatói jogkör gyakorlója *megrovás* fegyelmi büntetést *fegyelmi eljárás* lefolytatása *nélkül* is kiszabhat, amennyiben a *tényállás megítélése egyszerű és* a *kötelezettségszegést a kormánytisztviselő elismeri.*

A büntetés hatályának elteltével a fegyelmi büntetést minden nyilvántartásból törölni kell.

Ha a kormányzati szolgálati jogviszony hivatalvesztés miatt szűnt meg, a volt kormánytisztviselő államigazgatási szervnél *3 évig* nem alkalmazható.

A fegyelmi eljárás első szakasza a *vizsgálat*, amelynek lefolytatására a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban *vizsgálóbiztost* jelöl ki.

A vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselőt legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig *állásából felfüggesztheti*, ha jelenléte a *tényállás tisztázását gátolná* vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való *távoltartást indokolja.*

A fegyelmi eljárás második szakasza a *tárgyalás*, amely során az ügy érdeméről háromtagú fegyelmi tanács határoz.

A fegyelmi eljárást meg kell szüntetni, ha

a) annak tartama alatt a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik
b) a fegyelmi eljárás megindítására nem a megfelelő határidőben került sor
c) a kormánytisztviselő a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható
d) felelősségre vonást kizáró ok áll fenn.

A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig nem szabad végrehajtani. Kivétel ez alól, vagyis a kereset benyújtásának nincs halasztó hatálya a végrehajtásra, ha a fegyelmi tanács hivatalvesztés büntetést szabott ki.

Ha a kormányzati szolgálati jogviszony a fentebb *b), c), ill. d)* pontban jelölt jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy annak végrehajtása közben szűnik meg, a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát államigazgatási szervnél kell végrehajtani, amennyiben a kormánytisztviselő a büntetés végrehajthatóságától számított *3 éven* belül ismételten kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít.

2. Kártérítési felelősség

A kormánytisztviselők kártérítési felelősségére a Kttv. szinte változtatás nélkül az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait veszi át. Vagyis a kormánytisztviselők esetében is általános, megőrzési és leltárfelelősséget különböztetünk meg. (Ennek leírását vö.: 29. tétel)

A megőrzési felelősségnél annyi eltérést találunk, hogy a kormánytisztviselő két esetkörben mentheti ki magát a felelősség megállapítása alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt

- elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy
- a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(A hatályos Mt. alapján a munkavállaló akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő, vagyis a Kttv. a régi, 1992-es Mt. kimentési rendszerét idézi.)

Fontos szabály hogy a kormánytisztviselő kártérítési felelősségének megállapítására a *fegyelmi eljárásra kormányrendeletben* meghatározott szabályokat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

Amennyiben azonban *megszűnik* a kormánytisztviselő kormányzati jogviszonya, a munkáltató a kormánytisztviselő kártérítési felelősségének megállapítása érdekében *közvetlenül bírósághoz* fordulhat.

Az államigazgatási szerv kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok is szinte teljesen megegyeznek az Mt.-beli munkáltatói kártérítési felelősségnél meghatározottakkal.

Két eltérés található, az *egyik*, hogy a Kttv. kifejezetten előírja, hogy a munkáltató a kormánytisztviselő *nemvagyoni* kárát is meg kell, hogy térítse.

A kártérítési felelősség érvényesítésénél is van a *másik* különbség, a Kttv. előírja, hogy a munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított *15 napon belül* köteles a károsultat *felhívni kárigénye előterjesztésére*. A munkáltató a kárigény bejelentésére *15 napon belül írásbeli, indokolt választ ad.*

Ezeket a 15 napos szabályokat a régi Mt. tartalmazta, a hatályos azonban már nem.

Kapcsolódó jogszabály

- Kttv. 155-175. §-ai

Gyakorlati példa

Fegyelmi határozat – jogorvoslat iránt előterjesztett kérelem esetén – mindaddig nem hajtható végre, amíg az annak elbírálására hivatott jogorvoslati szervek nem hoztak jogerős határozatot. A jogerőre nem emelkedett fegyelmi határozatnak idő előtt történt végrehajtásáért a munkáltató kártérítési felelősséggel tartozik (BH 1991. 375.).

Ellenőrző kérdések

- Sorolja fel a kormánytisztviselővel szemben alkalmazható fegyelmi büntetéseket!
- Mely esetben lehet fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül fegyelmi büntetést kiszabni?
- Fegyelmi eljárás során mikor lehet a kormánytisztviselőt az állásából felfüggeszteni?

49. tétel
A kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvita, a Kormánytisztviselői Döntőbizottság szerepe

Kulcsfogalmak ► jogvita ► közszolgálati panasz ► közigazgatási és munkaügyi bíróság ► Kormánytisztviselői Döntőbizottság ► fizetési felszólítás ► mérlegelési jogkör

Tétel kifejtése

1. A kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogvita

A kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő jogviták érvényesítése – munkavállalói oldalon – alapvetően eltér az Mt-ben található eljárástól. Míg a *munkáltató* és a *szakszervezet* a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igényét *bíróság előtt* érvényesítheti, addig a kormánytisztviselő jogvitát:

a) a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésével
b) az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással
c) a minősítés, a teljesítményértékelés megállapításaival
d) a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal
e) a kinevezés egyoldalú módosításával kapcsolatos ügyekben

kizárólag a *Kormánytisztviselői Döntőbizottságnak* benyújtott *közszolgálati panasszal* kezdeményezhet.

A közszolgálati panaszt *30 napon* belül lehet előterjeszteni. (A határidő elmulasztása igazolással kimenthető, de *6 hónap* elteltével nincs helye igazolás előterjesztésének.)

A Kormánytisztviselői Döntőbizottság *60 napon* belül írásbeli indokolt határozatot hoz. Ez a határidő indokolt esetben *60 nappal* meghosszabbítható. Amennyiben a kormánytisztviselő sérelmezi a döntőbizottság határozatát, a határozat közlésétől számított *30 napon* belül keresetet indíthat a közigazgatási és munkaügyi íróság előtt.

A fenti *a)-e) pontban* meghatározottak kivételével a kormánytisztviselő *közvetlenül bíróság előtt* érvényesítheti igényét:

- *fizetési felszólítással szemben* a sérelmesnek tartott munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított *30 napon* belül;
- *egyéb* tárgyú *igények* esetén az adott igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül;
- ha a döntőbizottság *nem bírálja el* a panaszt a megfelelő *határidőben*, akkor a határidő lejártát követő *30 napon* belül.

A jogviszony *közös megegyezéssel* történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a kormánytisztviselő a közszolgálati panaszt, a munkáltató a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított *30 napon* belül

terjesztheti elő. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított *15 napon* belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A határidők elmulasztása a bíróság felé igazolással szintén kimenthető, de *6 hónap* elteltével nincs helye igazolás előterjesztésének.

Bírósághoz fordulás esetén a sérelmezett munkáltatói intézkedés a bíróság jogerős döntéséig *nem hajtható végre* a következő esetekben:

a) az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással

b) a minősítés, a teljesítményértékelés megállapításaival

c) a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal

d) a kinevezés egyoldalú módosításával kapcsolatos ügyekben; valamint

e) fizetési felszólítás megtámadása esetén.

A kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos igény elévülésére az Mt.-ből már ismert szabályokat kell alkalmazni (vö.: az általános elévülési időre vonatkozó leírás, a 42. tétel).

A Kormánytisztviselői Döntőbizottság nemcsak a fent leírtak szerinti döntéshozó jogkörrel rendelkezik, hanem ún. *véleményezési eljárás* is kezdeményezhető előtte. A *munkáltató bármely*, a Kttv-ből származó *igényével* összefüggésben kezdeményezhet véleményezési eljárást, míg a *kormánytisztviselő két* esetkörben:

- az általa sérelmesnek tartott *fizetési felszólítással* összefüggésben, valamint
- a döntőbizottság *kizárólagos döntési jogkörén kívüli (ld. fenti a-e) pontok) egyéb esetekben.*

Véleményezési eljárás során a döntőbizottság kijelölt tagja (egy személy) indokolással ellátott véleményt bocsát ki az adott igény megalapozottságáról.

2. A Kormánytisztviselői Döntőbizottság

A Kormánytisztviselői Döntőbizottság *legfeljebb 15 főből* álló testület, elnökét és helyettesét, valamint tagjait a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter nevezi ki *határozatlan időre*. A döntőbizottság tagja az lehet, aki

- legalább ötéves közigazgatási gyakorlattal, és
- felsőfokú iskolai végzettséggel, és
- közigazgatási vagy jogi szakvizsgával rendelkezik, és
- a közszolgálati jog területén gyakorlatot szerzett.

A közszolgálati panaszt *háromfős tanács* bírálja el. Az ügy elbírálásában eljáró tanács tagjait és a tanács elnökét a Kormánytisztviselői Döntőbizottság elnöke jelöli ki. A tanács elnöke az lehet, aki egyetemi szintű végzettséggel és jogász szakképzettséggel rendelkezik. A tanács a határozatát *többségi szavazással* hozza.

A döntőbizottság eljárása *illeték- és költségmentes*. A Kormánytisztviselői Döntőbizottság szervezetére, eljárására és tagjainak juttatásaira vonatkozó részletes szabályokat a 168/2012. (VII. 20.) kormányrendelet tartalmazza.

Kapcsolódó jogszabály

- Kttv. 190-192. §

Gyakorlati példa

A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörébe tartozó döntése ellen a köztisztviselő akkor fordulhat bírósághoz, ha azt a törvény megengedi. E rendelkezés azonban nem zárhatja el a köztisztviselőt a közszolgálati jogvita indításától abban az esetben, ha a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott intézkedése a véleménye szerint egyoldalúan módosítja a kinevezés szerint megállapított munkakörét, sérti a szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó rendelkezéseket, vagy az intézkedés (utasítás) egyébként a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik (MD II. 604).

Ellenőrző kérdések

- Vázolja fel a közszolgálati panasz útján történő eljárást!
- Mi a Kormánytisztviselői Döntőbizottság előtt kezdeményezhető véleményezési eljárás lényege?
- Mutassa be a Kormánytisztviselői Döntőbizottság működését!

50. tétel
A közszolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó fontosabb eltérő rendelkezések

Kulcsfogalmak ► kormánytisztviselő ► köztisztviselő ► munkáltatói szervi hatály ► etikai vétség ► közszolgálati igény érvényesítése

Tétel kifejtése

A kormányzati tisztviselők és a köztisztviselők között (ahogyan már a 44. tétel kapcsán utaltunk rá), a legfontosabb különbség a munkáltatói minőség tekintetében van. A munkáltató szervi hatálya dönti el, hogy az adott munkát munkavállalói oldalon kormánytisztviselő vagy köztisztviselő látja el.

Köztisztviselők (és *közszolgálati ügykezelők*) dolgoznak részben a helyi önkormányzatok feladatainak ellátásában, így a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatalában, a közterület-felügyeletnél, a közös önkormányzati hivatalban. Ezen kívül a törvény tételesen felsorolja azokat az országos hatáskörű szerveket, ahol köztisztviselők dolgoznak. Ezek: Köztársasági Elnöki Hivatal, Országgyűlés Hivatala, az Alkotmánybíróság Hivatala, Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, Állami Számvevőszék, Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal, Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Hivatala, Gazdasági Versenyhivatal, Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, Magyar Tudományos Akadémia Titkársága, Magyar Művészeti Akadémia Titkársága, Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára, Egyenlő Bánásmód Hatóság, Közbeszerzési Hatóság, Nemzeti Választási Iroda és az Országgyűlési Őrség.

A köztisztviselők közszolgálati jogviszonyára ugyanakkor a döntő többségében a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezések alkalmazandók.

Fontos, a köztisztviselőkre vonatkozó szabály, hogy a munkáltatói jogkört felettük a munkáltató szervi hatályának megfelelően a helyi önkormányzat képviselő-testülete, illetve a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja.

Ugyanakkor *nem kell* rájuk alkalmazni a Kttv. Magyar Kormánytisztviselői Karra, a Kormánytisztviselői Döntőbizottságra vonatkozó rendelkezéseit, valamint a jogviták megoldására irányadó szabályokat.

Emiatt a köztisztviselőkre vonatkozó hivatás-etikai szabályokat (a hivatásetikai alapelvek részletes tartalmát, valamint az etikai eljárás szabályait) a képviselő-testület, illetve a fentebb felsorolt országos hatáskörű szervek vezetője határozza meg. A törvény a köztisztviselők esetében meghatározza azt is, hogy ha *etikai vétséget* követnek el, velük szemben büntetésként *figyelmeztetés* vagy *megrovás* szabható ki.

A köztisztviselők esetében a bírósághoz fordulás joga közvetlenül biztosított, nincs szükség előzetes eljárásra, mint a kormánytisztviselőknél a döntőbizottsági eljárás. A bírósághoz fordulás joga közszolgálati igények érvényesítése során lényegében megegyezik az Mt.-nek a jogviták rendezésére vonatkozó rendelkezéseivel (vö:. a 42. tétel).

A köztisztviselőknél megjelenő címek: a főtanácsadó és a tanácsadó. Főtanácsadói és tanácsadói munkakör a köztisztviselőket foglalkoztató országos hatáskörű szerveknél, valamint a helyi önkormányzatoknál is létesíthető.

Az eltérő szabályok körében szól még a Kttv. az köztisztviselők illetménykiegészítésének maximumáról, és a vezetők illetményének meghatározásáról.

Kapcsolódó jogszabály

- Kttv. 226-239. §-ai

Gyakorlati példa

A közszolgálati jogviszony megszűnésével összefüggő járandóságot terhelő különböző járulékok, illetve jövedelem-előleg levonásával kapcsolatos vita nem munkaügyi vita, elbírálása nem tartozik a munkaügyi bíróság hatáskörébe. (EBH 2005. 1254.)

Ellenőrző kérdések

- Mely munkáltatók foglalkoztatnak köztisztviselőket?
- Melyek az etikai vétségre, illetve a közszolgálati igény érvényesítésére vonatkozó eltérő szabályok?
- Mely témakörökben létezik még eltérő szabályozás?

51. tétel
A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok, a közalkalmazotti jogviszony alanyai, létesítése, megszüntetése

Kulcsfogalmak ► kinevezés ► tartalmi elemek ► próbaidő ► gyakornoki idő ► vezetők és magasabb vezetők

Tétel kifejtése

1. A közalkalmazotti jogviszony alanyai

A közalkalmazotti jogviszony alanyai a munkáltató és a közalkalmazott, speciális jogviszony, mert közfeladatok ellátására jön létre. Munkáltatóként a jogviszony alanya állami vagy önkormányzati költségvetési szerv vagy helyi önkormányzat lehet. Közalkalmazottként főszabály szerint 18. évét betöltött, büntetlen előéletű személy foglalkoztatható, aki magyar állampolgár vagy külön jogszabály szerint rendelkezik a szabad mozgás és tartózkodás jogával, illetve bevándorolt vagy letelepedett. Egyes munkakörök betöltéséhez szükséges vagyonnyilatkozat tétele; egészségügyi alkalmasság vagy megfelelő képzettség igazolása is.

2. A jogiszony létesítése

A közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Azonban főszabály szerint csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki az adott álláshely betöltésére kiírt pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot a kinevezési jogkör gyakorlója írja ki. A pályázati felhívás közzétételének, határidejének, a tartalmának szabályait, a pályázat elbírálásának rendjét a Kjt. részletesen meghatározza. A *vezetői* és *magasabb vezetői* teendők ellátására főszabály szerint a megbízási jogkör gyakorlója szintén pályázatot ír ki.

A közalkalmazotti kinevezés főszabályként határozatlan időre szól, és a jogviszonyt létrehozó dokumentumot írásba kell foglalni. Határozott idejű kinevezés helyettesítés céljából, ill. meghatározott feladat ellátása céljából lehetséges, vagy ha a közalkalmazott prémiumévek programban vesz részt (kinevezése ez utóbbi esetben beleegyezésével határozott idejűvé módosul).

A kinevezési okmány *tartalmi elemei*: a munkakör, a munkavégzés helye, a besorolás alapjául szolgáló fizetési osztály, fizetési fokozat és az illetmény.

A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a kinevezésben kötelező próbaidőt kikötni, amelynek időtartama legalább 3 hónap, de legfeljebb 4 hónap lehet. A próbaidő meghosszabbítása tilos.

Gyakornoki időt kell kikötni, ha a közalkalmazott munkaköre meghatározott végzettséget, képzettséget igényel, de nem rendelkezik szükséges 3 évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal, ha a közalkalmazott E–H fizetési osztályba sorolt, határozatlan időre szól a kinevezése és a munkaköre a munkáltató alaptevékenységének ellátásával függ összsze. Ha a közalkalmazott nem rendelkezik szakmai gyakorlattal, a gyakornoki idő tartama E fizetési osztályban 2 év, F-H fizetési osztályokban 3 év. A gyakornok mellé a munkáltató szakmai segítőt jelöl ki.

A vezetői többletfeladatokat vezetői, ill. magasabb vezetői beosztásban lehet ellátni. Ez a beosztás erre szóló megbízással, ill. annak elfogadásával jön létre, írásban. Ekkor a közalkalmazott a kinevezése szerinti feladatait is ellátja. A munkáltató vezetője és helyettese, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető magasabb vezetőnek minősül. Magasabb vezető főszabály szerint csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet. A magasabb vezetői, valamint vezetői beosztások körét, továbbá a megbízás feltételeit önálló jogszabály határozza meg. A vezetői és magasabb vezetői megbízás határozott időre szól, amelynek tartama legfeljebb 5 év. A vezető és a magasabb vezető a vezetői beosztásáról írásban lemondhat. A lemondási idő 2 hónap.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, amelyet a közalkalmazott kérelmére indokolni kell. Lemondás és a megbízás visszavonása esetén, vagy a megbízás határozott idejének letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

Külön jogszabályban meghatározott vezetői feladatok ellátása Kjt. hatálya alá tartozó költségvetési szerveknél munkaviszony keretében, magasabb vezetői munkakörben is végezhető.

3. A jogviszony megszüntetése

A jogviszony tágabb értelemben vett megszüntetésének két nagy esetköre van. Az egyik körbe a jogviszony megszűnésének esetei tartoznak, amikor további intézkedés nélkül a közalkalmazotti jogviszony automatikusan megszűnik. A másik körbe a szűk értelemben vett megszüntetési esetek tartoznak, amikor vagy a munkáltató vagy a közalkalmazott egyoldalú nyilatkozata, vagy pedig közös, egybehangzó nyilatkozatuk szünteti meg a jogviszonyt.

A **megszűnés** esetei a következők:

- a kinevezésben meghatározott határozott idő lejárta,
- a közalkalmazott halála
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
- a gyakornok „nem megfelelt" minősítése
- a munkáltató személyének megváltozása esetén, ha a munkáltató egésze vagy egy része az Mt. vagy a Kttv. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra,
- a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erről szóló törvény szabályai szerint.

A közalkalmazotti jogviszony **megszüntetésének** esetei:

- közös megegyezés

- áthelyezés a Kjt. hatálya alól olyan munkáltatóhoz, amely vagy
  - szintén a Kjt. hatálya alá tartozik, vagy
  - a Kttv. hatálya alatt, vagy
  - a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok
  - hatálya alatt áll.
- lemondással
  Lemondással a közalkalmazott csak a határozatlan idejű jogviszonyát szüntetheti meg, írásba kell foglalni, nem szükséges megindokolni, a lemondási idő: 2 hónap.
- rendkívüli lemondással;
  Lényegében az Mt. 78. §-ának értelemszerű alkalmazásával (vö.: a 17-es tételt).
- felmentéssel
  Felmentésnek meghatározott okok esetén lehet helye:
  - megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták
  - az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség
  - a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően
  - a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés *g)* pont].
    A felmentést írásba kell foglalni és indokolni kell, az indokolásnak világosnak, az indoknak valósnak és okszerűnek kell lennie. A felmentési idő főszabály szerint legalább 60 nap, amely később a jogviszonyban eltöltött évekkel arányosan, szakaszosan növekszik. A felmentési idő hosszától megállapodásban el lehet térni, de nem lehet több 8 hónapnál. Ha a felmentés indoka szakmai alkalmatlanság, akkor a felmentési idő mértéke 30 nap, amely nem növekszik időarányosan.
- a próbaidő alatt azonnali hatállyal
- a határozott időtartamú közalkalmazotti jogviszony megszüntetése esetén azonnali hatállyal
- összeférhetetlenség megszüntetésének elmulasztása miatt azonnali hatállyal
- ha a közalkalmazott jogviszonya fennállása alatt a munkáltató felhívására 15 napon belül nem igazolja hatósági bizonyítvánnyal büntetlen előéletét, vagy annak tartalma kizárja a jogviszony folytatását, azonnali hatállyal
- ha a közalkalmazottat eltiltották foglalkozása gyakorlásától, azonnali hatállyal
- rendkívüli felmentéssel megfelelően alkalmazva az Mt. 78. §-át (vö.: 17. tétel).

Kapcsolódó jogszabály

- Kjt. (1992. évi XXXIII. tv.) 20-38/A. §-ai

Gyakorlati példa

Az átszervezésre alapított felmentés helytálló, ha az intézkedés a munkavállaló szerződéses vagy tényleges munkakörét érintette. Nem szükséges, hogy az átszervezés folytán annak a munkavállalónak a munkaköre szűnjön meg, akivel a felmentést közölték. (Mfv. I. 10.074/2002/2.)

Ellenőrző kérdések

- Sorolja fel a kinevezési okmány kötelező tartalmi elemeit!
- Mi a próbaidő és mi a gyakornoki idő? Alapesetben melyiknek mennyi a tartama?
- Mikor (milyen okból) van helye a közalkalmazott felmentésének?

52. tétel
A kártérítési felelősségre vonatkozó főbb rendelkezések a közalkalmazotti jogviszonyban

Kulcsfogalmak ► vétkességi/felróhatóságon alapuló felelősség ► korlátozott felelősség ► megőrzési felelősség ► leltárhiányért fennálló felelősség ► magasabb vezető felelőssége

Tétel kifejtése

A közalkalmazottak kártérítési felelősségére lényegében az Mt. rendelkezésit kell alkalmazni, vagyis az általános és a két speciális (a megőrzési és leltárfelelősség) vonatkozásában is Mt. szakaszai irányadók (vö.: 29. tétel).

A Kjt. az általános felelősségi alakzat vonatkozásában rendel speciális szabályokat a közalkalmazottak károkozása vonatkozásában. Ennek *egyik* esetköre, hogy nem korlátozott a felelősség (vagyis nem négyhavi távolléti díjnak megfelelő összeget kell a közalkalmazottnak megtéríteni súlyos gondatlansággal okozott kár esetén), hanem a *teljes kárt* meg kell térítení, ha a közalkalmazott

a) a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabály súlyos (de nem szándékos) megsértésével, vagy
b) az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy
c) a kár olyan jogszabályba ütköző utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg felhívta a figyelmet.

A speciális szabályok alkalmazásának másik esetköre, hogy szintén *teljes mértékben* felel a magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért. Amennyiben pedig a *magasabb vezető jogellenesen* szünteti meg közalkalmazotti jogviszonyát, *6 havi* távolléti díjával felel.

Kapcsolódó jogszabály

- Mt. 189-190. §-ai
- Kjt. 81-83. §-ai

Gyakorlati példa

Az alkalmazottért való felelősség szabályainak alkalmazását nem zárja ki, ha az alkalmazott a munkaköri feladataiba nem tartozó vagy a munkáltató által kifejezetten tiltott tevékenységgel okoz harmadik személynek kárt. A kártérítési felelősség meg-

állapításánál a károkozó tevékenységnek a munkaviszonnyal való összefüggésén van a hangsúly. (BH 1986. 230.)

Ellenőrző kérdések

- Súlyos gondatlansággal okozott kár esetében a közalkalmazott felelőssége nem korlátozott, hanem teljes. Melyek ezek az esetek?
- Vö.: 29. tétel kérdései.

53. tétel
A törvény célja, alapelvek, fontosabb fogalmak és értelmező rendelkezések

Kulcsfogalmak ► öngondoskodás ► társadalmi szolidaritás ► kockázatközösség ► járulék

Tétel kifejtése

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény CÉLJA
E törvény célja, hogy az *egyéni felelősség és öngondoskodás* követelményeinek és a *társadalmi szolidaritás* elveinek megfelelően szabályozza a társadalombiztosítás keretében létrejövő jogviszonyokat. Úgymint: 1. foglalkoztatók és a biztosítottak biztosítási jogviszonnyal kapcsolatos kötelezettségeit • a biztosítottaknak a társadalombiztosítás rendszerében való részvételi kötelezettségét, • a foglalkoztatók és a biztosítottak fizetési kötelezettségét és ennek a közteherviselésnek megfelelő teljesítését 2. meghatározza a társadalombiztosítási ellátások körét és a társadalombiztosítási rendszerhez kapcsolódó magánnyugdíj keretében járó szolgáltatásokat.

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény ALAPELVEI	
Adatszolgáltatási kötelezettség elve	A társadalombiztosítási rendszer működésében érvényesülő közteherviselés érdekében törvény a biztosítottakat és a foglalkoztatókat mindazon adataik rendszeres vagy eseti közlésére kötelezi, amelyek társadalombiztosítási járulékfizetési és hozzájárulás-fizetési kötelezettségeik megállapításához, ennek teljesítéséhez, ellenőrzéséhez és érvényesítéséhez szükségesek. A közteherviselés érvényesítéséhez és a jogosultságok megállapításához létrehozott nyilvántartások törvényben meghatározott módon egységes rendszert alkotnak.
Arányosság elve	A *pénzbeli* társadalombiztosítási ellátás összege – ha törvény kivételt nem tesz – arányban áll a biztosítottnak az ellátás fedezetére szolgáló járulék alapjául szolgáló jövedelmével.
Állami garancia elve	Az állam a társadalombiztosítási ellátások fedezetét akkor is biztosítja, ha a társadalombiztosítás kiadásai a bevételeket meghaladják. Az Alkotmánybíróság a 43/1995. (VI. 30.) határozatában kijelentette, hogy a törvény által elrendelt kötelező járulékfizetést csakis egy nagymértékű állami garanciavállalás legitimálhatja.

Állami gondoskodás elve	Az állami gondoskodás elve az állam kötelezettségét fejti ki részletesebben. Hármas kötelezettség ez: 1. szabályozási kötelezettség Az állam megteremti a társadalombiztosítási rendszer jogszabályi hátterét, megalkotva azon jogszabályokat, amelyek szabályozzák • a társadalombiztosítási rendszerben nyújtott egyes ellátások rendszerét, • az ellátások fedezetéül szolgáló finanszírozási kötelezettséget, • az ellátások igénybevételét és az ehhez szorosabban-tágabban köthető eljárási kérdéseket 2. intézményrendszer működtetésének kötelezettsége Az egyes ellátások és fizetési kötelezettségek teljesítését nyilvántartó és ellenőrző rendszer szabályozásával 3. fejlesztési kötelezettség Az állam a társadalombiztosítási rendszer működését a nemzetgazdaság lehetőségeivel összhangban álló módon fejleszti.
Járulékfizetési kötelezettség	A kötelező társadalombiztosítás rendszerében a biztosított az egyéni felelősség elvének megfelelően a járulékfizetési kötelezettsége alapján szerezhet jogot saját maga és törvényben meghatározott hozzátartozója javára az egyes társadalombiztosítási ellátásokra. A foglalkoztatót járulék-megállapítási és levonási, járulékfizetési, valamint bevallási kötelezettség terheli. E kötelezettség kiterjed arra a külföldi foglalkoztatóra is, aki Magyarország területén biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony keretében foglalkoztat munkavállalót, továbbá arra a külföldi foglalkoztatóra, aki Magyarország területén kívül foglalkoztat olyan munkavállalót, aki a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló közösségi rendelet alapján e törvény hatálya alá tartozik. Fontos! A társadalmi szolidaritás elvének megfelelően – a szociális biztonsághoz, valamint a testi és lelki egészséghez való jog érvényesítése, valamint az egységes állami nyugdíjrendszer fenntartása érdekében – törvény a társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak költségvetését egészben vagy részben megillető olyan fizetési kötelezettséget is megállapíthat, amelynek megfizetése társadalombiztosítási ellátásra való jogot nem keletkeztet.*
Kötelező részvétel elve	A társadalombiztosításban való részvétel a törvényben meghatározott szabályok szerint kötelező. A biztosítás az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre. Kivétel! Vö.: tb. megállapodás megkötésének esete, 55. tétel
Személyi és területi elv	A társadalombiztosítás Magyarország állampolgárait és Magyarországon munkát végző más természetes személyeket magába foglaló, társadalmi szintű kockázatközösség.

* Beiktatta a 2011. évi CLVI. törvény, 2011. XII. 1-jétől hatályos rendelkezés.

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény FONTOSABB FOGALMAI	
Foglalkoztató	1. bármely jogi és természetes személy, egyéni vállalkozó, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, egyéb szervezet, költségvetés alapján gazdálkodó szerv, bármely személyi egyesülés, ha *biztosítottat foglalkoztat*, 2. *tanuló*szerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló esetén a szerződést kötő gazdálkodó szervezet, egyéni vállalkozó (tanulószerződés ≠ tanulmányi szerződés, vö.: tanulmányi szerződés, 36. tétel) 3. társas vállalkozó esetén a társas vállalkozás, 4. az álláskeresési járadékban, keresetpótló juttatásban, vállalkozói járadékban, valamint munkanélküli-járadékban, álláskeresést ösztönző juttatásban, nyugdíj előtti álláskeresési segélyben (a továbbiakban együtt: álláskeresési támogatás) részesülő, biztosítottnak minősülő személy esetén az ellátást folyósító szerv, 5. a gyermekgondozási segélyben, a gyermeknevelési támogatásban, a gyermekgondozási díjban, az ápolási díjban részesülő személyek esetében a segélyt, a támogatást, illetve a díjat folyósító szerv,* 6. a kincstár számfejtési körében a helyi önkormányzatok nettó finanszírozásának hatálya alá tartozó munkáltatók esetében a járulék megállapításával, bevallásával, megfizetésével, a nyilvántartással és adatszolgáltatással, valamint a biztosítottak bejelentésével összefüggő, az e törvényben és az Art.-ben előírt kötelezettségek tekintetében a kincstár, 7. az Mt. XVI. fejezete szerinti munkavégzés esetén – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a kölcsönbeadó, 8. több munkáltatóval létesített munkaviszony (Mt. 195. §) esetén az Art.-ben meghatározott munkáltató (vö.: több munkáltatóval létesített munkaviszony, 31. tétel) 9. a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény szerinti munka-rehabilitáció keretében munka-rehabilitációs díjat folyósító szociális intézmény.

* A gyermekgondozási segélyt és a gyermeknevelési támogatást a kincstár, a gyermekgondozási díjat a munkáltatói kifizetőhely vagy az egészségbiztosítási pénztár, az ápolási díjat pedig a járási hivatal, illetve a települési önkormányzat képviselőtestülete állapítja meg és folyósítja.

Egyéni vállalkozó	1. az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló törvény szerinti egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy, 2. a szolgáltató állatorvosi tevékenység gyakorlására jogosító igazolvánnyal rendelkező magánszemély, a gyógyszerészi magántevékenység, falugondnoki tevékenység, tanyagondnoki tevékenység vagy szociális szolgáltató tevékenység folytatásához szükséges engedéllyel rendelkező magánszemély (a továbbiakban együtt: egészségügyi vállalkozó), 3. az ügyvédekről szóló törvény hatálya alá tartozó ügyvéd, európai közösségi jogász (a továbbiakban együtt: ügyvéd), 4. az egyéni szabadalmi ügyvivő, 5. a nem közjegyzői iroda tagjaként tevékenykedő közjegyző, 6. a nem végrehajtói iroda tagjaként tevékenykedő önálló bírósági végrehajtó.
Társas vállalkozás	1. a közkereseti társaság, 2. a betéti társaság, 3. a korlátolt felelősségű társaság, 4. a közös vállalat, 5. az egyesülés, ideértve az európai gazdasági egyesülést is, 6. az 1-6. pontban felsorolt társas vállalkozások az előtársaságként történő működés időszakában is, 7. a szabadalmi ügyvivői társaság, szabadalmi ügyvivői iroda, 8. a gépjárművezető-képző munkaközösség, 9. az oktatói munkaközösség, 10. az ügyvédi iroda, közjegyzői iroda, 11. a végrehajtói iroda, 12. az egyéni cég.
Társas vállalkozó	1. a betéti társaság bel- és kültagja, a közkereseti társaság tagja, a korlátolt felelősségű társaság, a közös vállalat, az egyesülés, valamint az európai gazdasági egyesülés tagja, ha a társaság (ideértve ezen társaságok előtársaságként történő működésének időtartamát is) tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködik, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik (tagsági jogviszony), 2. a szabadalmi ügyvivői társaság, a szabadalmi ügyvivői iroda tagja, ha a társaság tevékenységében személyesen közreműködik, 3. az ügyvédi iroda, a közjegyzői iroda, a végrehajtói iroda, a gépjárművezető-képző munkaközösség, az oktatói munkaközösség tagja, 4. az egyéni cég tagja, 5. a betéti társaság, a közkereseti társaság és a korlátolt felelősségű társaság olyan természetes személy tagja, aki a társaság ügyvezetését nem munkaviszony alapján látja el, kivéve, ha az 1. alpont szerint társas vállalkozónak minősül.

Kiegészítő tevékenységet folytató	az az egyéni, illetve társas vállalkozó, aki vállalkozói tevékenységet saját jogú nyugdíjasként folytat, továbbá az az özvegyi nyugdíjban részesülő személy, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte.
Foglalkoztatott	aki nem minősül egyéni, illetve társas vállalkozónak és foglalkoztatója biztosítással járó jogviszony keretében foglalkoztatja.

Kapcsolódó jogszabály

- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 1-4. §-ai

Gyakorlati példa

1. Egy bt. előtársasági formában működik, a munkavállalóját erre való hivatkozással nem jelenti be, így a járulék-megállapítási, járulék-levonási kötelezettségét sem teljesíti. Jogszerűen jár-e el a bt.?

   Megoldás
   Vö.: foglalkoztató fogalma, társas vállalkozás fogalma, biztosított fogalma (54. tétel)

2. Kell-e valamilyen járulékot fizetnie annak az ügyvédnek, aki öregségi nyugdíjban részesül?

   Megoldás
   Vö.: egyéni vállalkozó fogalma, kiegészítő tevékenységet folytató fogalma, tb. ellátásai (54. tétel), járulékfizetés szabályai (55. tétel)

Ellenőrző kérdések

- E tétel és az 58., valamint a 65. tételek alapján gondolja végig a tb. ellátások kapcsán érvényesülő arányossági elveket!
- Milyen összefüggést lát az állami garancia elve és a felosztó-kirovó finanszírozású társadalombiztosítási rendszer között?
- Hogyan kapcsolódik össze a foglalkoztatott és az egyéni vállalkozó, valamint a társas vállalkozó fogalma?
- Kapcsolja össze gondolatban az állami gondoskodás elvét a Tbj. céljával?

54. tétel
A társadalombiztosítás ellátásai és az ellátásra jogosultak

Kulcsfogalmak ► pénzbeli ellátások ► pénzben nyújtott ellátások ► kedvezményezett ► biztosított ► egyes ellátásra jogosult

Tétel kifejtése

Társadalombiztosítási ellátások	
Egészségbiztosítási ellátások	**Nyugdíjbiztosítási ellátások**
I. Egészségügyi szolgáltatások	I. Saját jogú nyugellátások 1. Öregségi nyugdíj
II. Pénzbeli ellátások 1. Terhességi-gyermekágyi segély 2. Gyermekgondozási díj 3. Táppénz	II. Hozzátartozói nyugellátások 1. Özvegyi nyugdíj 2. Árvaellátás 3. Szülői nyugdíj 4. Baleseti hozzátartozói nyugellátások
III. Baleseti ellátások 1. Baleseti egészségügyi szolgáltatás 2. Baleseti táppénz 3. Baleseti járadék	III. Rehabilitációs járadék*
IV. Megváltozott munkaképességű személyek ellátásai* 1. rokkantsági ellátás, 2. rehabilitációs ellátás	

A Tbj. 14. §-a felsorolja a rehabilitációs járadékot, mint ellátási formát, ugyanakkor a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 30. § (1) bekezdése szerint 2012. január 1-jétől rehabilitációs járadék már nem állapítható meg. Ezt az ellátást a rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény szabályozta korábban. Ezen ellátásokat a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény tartalmazza.

Tb. ellátásra jogosultak = kedvezményezettek		
Biztosítottak (= valamennyi tb. ellátásra jogosultak)	**Egyes ellátásra jogosultak**	
1. a munkaviszonyban állók, tekintet nélkül arra, hogy foglalkoztatása teljes vagy részmunkaidőben történik ideértve pl. az országgyűlési képviselői jogviszonyt, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati viszonyban, ügyészségi szolgálati jogviszonyban, bírósági jogviszonyban, hivatásos nevelőszülői jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, közfoglalkoztatási jogviszonyban álló személy, a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományú tagja, a katonai szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona, stb. 2. a szövetkezet tagja, aki a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik, 3. a tanulószerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló, 4. az álláskeresési támogatásban részesülő személy, 5. a kiegészítő tevékenységet folytatónak nem minősülő egyéni vállalkozó, 6. a kiegészítő tevékenységet folytatónak nem minősülő társas vállalkozó, 7. a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében (megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban) személyesen munkát végző személy – a közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy kivételével – amennyiben az e tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét, 8. az egyházi szolgálati viszonyban álló egyházi személy 9. a mezőgazdasági őstermelő, ha a reá irányadó nyugdíjkorhatárig hátralévő idő és a már megszerzett szolgálati idő együttesen legalább 20 év	**A tb. összes baleseti ellátására jogosultak**	aki nyugdíjasként végez munkát (vö.: a kiegészítő tevékenységet folytató személy fogalma, 53. tétel)
	Baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultak	1. iskolarendszeren belüli vagy kívüli oktatásban gyakorlati képzésben részesülő tanuló, hallgató, ide nem értve a külföldi állampolgárt, 2. szocioterápiás intézetben gyógykezelt elmebeteg, illetőleg szenvedélybeteg, 3. fogvatartott, 4. közcélú munkát végez 5. közérdekű munkát végez, 6. közérdekű önkéntes tevékenységet végez
	Egészségügyi szolgáltatásra jogosult	1. aki egészségbiztosítás pénzben nyújtott ellátásai valamelyikében részesül (pl. táppénzben, baleseti járadékban, stb.) 2. aki nyugdíjbiztosítási ellátásban részesül 3. fogyatékossági támogatásban részesül 4. gyermekgondozási segélyben, vagy gyermeknevelési támogatásban részesül 5. időskorúak járadékában, vagy ápolási díjban részesül 6. aki nappali rendszerű iskolai oktatás keretében köznevelési intézményben, felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú magyar állampolgár 7. megváltozott munkaképességű, illetve egészségkárosodást szenvedett 8. a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltötte és jövedelme nem éri el a minimálbér 30 százalékát, 9. magyar kiskorú 10. kiskorú menekült és Magyarország területén lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, 11. személyes gondoskodást nyújtó bentlakásos szociális intézményben elhelyezett személy 12. fogvatartott, 13. egészségügyi szolgáltatás megszerzésére megállapodást kötött, 14. egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezett, 15. hajléktalan, stb.

Kapcsolódó jogszabály

- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 5-6. §-ai, 14-16. §-ai

Gyakorlati példa

1. Milyen ellátásra jogosult (milyen kedvezményezetti kategóriába tartozik) a felsőoktatási intézmény nappali tagozatán tanulmányokat folytató személy?

   Megoldás
   Vö.: egészségügyi szolgáltatásra jogosultak
   Vö.: baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultak
2. Milyen ellátásra jogosult (milyen kedvezményezetti kategóriába tartozik) a fogvatartott személy?

   Megoldás
   Vö.: egészségügyi szolgáltatásra jogosultak
   Vö.: baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultak
3. B. József 2013. febr. 4-én kötött egy vállalkozási szerződést, melyben vállalja, hogy 2013. április 10-ig 150 db porcelán hamutartót legyárt. A szerződésben kikötött díj 800 000 Ft. Biztosítottnak minősül-e B. József?

   Megoldás
   Vö.: biztosított fogalma, vállalkozási jogviszony
   Biztosított, ha a járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.
   Időszak:
   2013. febr. 4–2013. ápr. 10. → 24 nap + 31 nap + 10 nap = 65 nap
   800 000:65 = 12 308,-
   2013-ban 98 000 Ft minimálbér, ennek 30%-a = 29 400,-
   Ennek naptári napokra vonatkozóan: 29 400:30 = 980,-
   12 308 > 980
   B. József biztosított lesz.

Ellenőrző kérdések

- E tétel (biztosított fogalma), valamint az 53. tétel (foglalkoztató fogalma) alapján gondolja végig, hogy az egyéni vállalkozó mikor minősülhet foglalkoztatónak!
- E tétel és az 53. tétel alapján gondolja végig, hogy milyen ellátásra szerez jogosultságot (milyen kedvezményezetti kategóriába tartozik) a kiegészítő tevékenységet folytatónak minősülő egyéni vállalkozó, illetve a kiegészítő tevékenységet folytatónak nem minősülő egyéni vállalkozó!
- Soroljon fel legalább 5 példát a biztosított személyére!
- Soroljon fel legalább 5 példát az egészségügyi szolgáltatásra jogosultak közül!
- Milyen típusú ellátások a megváltozott munkaképes személyek számára nyújtott ellátások?

55. tétel
A járulékfizetésre vonatkozó általános szabályok, megállapodás társadalombiztosítási ellátásra

Kulcsfogalmak ► járulék ► járulékalapot képező jövedelem ► járulékalap-minimum ► társadalombiztosítási megállapodás

Tétel kifejtése

Járulékfizetésre vonatkozó általános szabályok	
Járulék fogalma	Járulék fogalmát a Tbj. határozza meg. Járuléknak minősül: 1. az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék (azaz a természetbeni egészségbiztosítási járulék, a pénzbeli egészségbiztosítási járulék és a munkaerő-piaci járulék) 2. a nyugdíjjárulék 3. a táppénz-hozzájárulás 4. az egészségügyi szolgáltatási járulék, valamint 5. a korkedvezmény-biztosítási járulék
Tb. ellátások fedezetéül szolgál a Tbj. szerint	1. járulékok (vö.: e tétel, járulék fogalma) 2. egészségügyi hozzájárulás
Járulékalapot képező jövedelem	Az a jövedelmi tétel, amelyből járulékbefizetést kell teljesíteni. Tbj. szerint járulékalapot képező jövedelem: 1. az Szja. szerint összevont adóalapba tartozó önálló és nem önálló tevékenységből származó bevételből az adóelőleg-alap számításánál figyelembe vett jövedelem, a munkavállalói érdekképviseletet ellátó szervezet részére levont (befizetett) tagdíj, a tanulószerződésben meghatározott díj, a hivatásos nevelőszülői díj, a felszolgálási díj, a vendéglátó üzlet felszolgálójaként a fogyasztótól közvetlenül kapott borravaló, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján fizetett ösztöndíj, 2. az 1. pont szerinti jövedelem hiányában a munkaszerződésben meghatározott alapbér, illetőleg ha a munkát nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében végzik, a szerződésben meghatározott díj. A járulékokat a járulékalapot képező jövedelem kifizetésekor irányadó járulékmértékek szerint kell megfizetni.
Járulékalapot nem képező jövedelem	Nem képezi a *nyugdíjjárulék* és az *egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék* alapját 1. a foglalkoztató által megállapított és folyósított társadalombiztosítási ellátás, valamint a szociális ellátásnak nem a foglalkoztatót terhelő összege, 2. a béren kívüli juttatás (Szja. 71. §), 3. a jövedelmet pótló kártérítés (keresetpótló járadék), 4. a szerzői jogi védelem, találmányi szabadalmi oltalom, védjegyoltalom, földrajzi árujelzők oltalma, mintaoltalom alatt álló mű, alkotás, valamint az újítás hasznosítására irányuló felhasználási, hasznosítási, használati szerződés alapján a vagyoni jog (védelem alatt álló jog, oltalmi jog) felhasználásának ellenértékeként kifizetett díj, 5. a késedelmes teljesítéshez kapcsolódó kamat.

Járulékalap alsó határa	A társas vállalkozás és a társas vállalkozó, valamint az egyéni vállalkozók járulékfizetése során • a nyugdíjjárulék alapja havonta legalább a minimálbér, • az egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék alapja havonta legalább a minimálbér másfélszerese de! A Tbj. értelmében ugyanis nem kell fizetnie munkaerő-piaci járulékot annak az egyéni vállalkozónak, aki vállalkozói tevékenysége mellett munkaviszonnyal is rendelkezik.
Járulék megfizetésének általános szabálya	A járulék fizetésére és bevallására, az ezzel összefüggő nyilvántartási és adatszolgáltatási kötelezettségre az Art. szabályait megfelelően alkalmazni kell, hiszen a járulékot az állami adóhatóság felé kell bevallani és megfizetni.

1. Egészségügyi hozzájárulás

Az egészségügyi hozzájárulás nem minősül a Tbj. értelmében járuléknak, de a társadalombiztosítási ellátások – egészségügyi szolgáltatások – fedezetére szolgál, és az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény szabályozza.

Az egészségügyi hozzájárulás százalékosan meghatározott, adó jellegű fizetési kötelezettség.

Ki fizeti?	1. munkáltató, vagy 2. a kifizető, illetve 3. bizonyos esetekben a jövedelmet szerző magánszemély	
Miből kell fizetni?	a magánszemélynek juttatott, vagy a magánszemély által megszerzett jövedelmek után	
Mennyi a mértéke?	**munkáltató, illetve a kifizető**	**27%** (pl. összevont adóalapba tartozó jövedelem esetén) **14%** (pl. béren kívüli juttatás) **6%** (pl. kamatjövedelem esetén)
	magánszemély	**27%** (pl. a nem kifizetőtől származó összevont adóalapba tartozó jövedelem esetén) **20%** (pl. fizető-vendéglátó tevékenységet folytató) **15%** (pl. az őstermelő bevétele egy része után) **14%** (pl. értékpapír-kölcsönzésből származó jövedelem) **6%** (pl. kamatjövedelem esetén)

2. Nyugdíjjárulék

Ki fizet ilyen elnevezésű járulékot?	Mi alapján?	Milyen mértékben?
1. biztosított	járulékalapot képező jövedelme	10%
2. nyugdíjbiztosításhoz kapcsolható társadalombiztosítási megállapodást kötő személy		
2.1. nyugellátásra jogosító szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzésére	megállapodásban vállalt jövedelem (legalább a minimálbér)	34%
2.2. szolgálati idő szerzésére	minimálbér	34%
2.3. otthoni gondozás idejének szolgálati időként való elismerésére	a megállapodás megkötése napján érvényes gyermekgondozási segély összege	10%
3. saját jogú nyugdíjas foglalkoztatott, kiegészítő tevékenységet folytatónak minősülő társas, illetve egyéni vállalkozó	jövedelme	10%
4. a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés esetén a szociális szövetkezeti tag	jövedelme	10%
5. speciális járulékfizetők (pl. álláskeresési támogatásban, ápolási díjban, vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozási díjban részesülő személyek, stb.) de! a saját jogú nyugdíjban, valamint a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött, özvegyi nyugdíjban részesülő személy a gyermekgondozási segély, az ápolási díj után nyugdíjjárulékot nem fizet	díj, segély, stb. összege	10%
6. az egyházi jogi személy az egyházi szolgálati viszonyban álló egyházi személy után	minimálbér	10%

3. Egészségbiztosítási járulék és munkaerő-piaci járulék

Ki fizet ilyen elnevezésű járulékot?	Mi alapján?	Milyen mértékben?
1. biztosított	járulékalapot képező jövedelme	8,5% (ebből: - 4% természetbeni, - 3% pénzbeli egészségbiztosítási járulék - 1,5% a munkaerő-piaci járulék)
2. egészségbiztosításhoz kapcsolható társadalombiztosítási megállapodást kötő személy	minimálbér	50% (nagykorú esetén) 30% (ha kiskorú személy számára kötik meg, vagy oktatási intézmény nappali tagozatán tanulmányokat folyató személy számára kötik)
3. saját jogú nyugdíjas foglalkoztatott, kiegészítő tevékenységet folytatónak minősülő társas, vagy egyéni vállalkozó	a járulékalapot képező jövedelme	4% természetbeni egészségbiztosítási járulék
4. az egyházi jogi személy az egyházi szolgálati viszonyban álló egyházi személy után	a minimálbér	4% természetbeni, egészségbiztosítási járulék

4. Táppénz-hozzájárulás

Ki fizet ilyen elnevezésű járulékot?	Mi alapján?	Milyen mértékben?
1. foglalkoztató	a biztosított számára folyósított táppénz összege	1/3-a

5. Egészségügyi szolgáltatási járulék

Ki fizet ilyen elnevezésű járulékot?	Mi alapján?	Milyen mértékben?
1. társas vállalkozás, a kiegészítő tevékenységet folytatónak minősülő társas vállalkozója után	—	havonta 6660 Ft (napi 222 Ft)
2. egyéni vállalkozó, ha kiegészítő tevékenységet folytatónak minősül	—	havonta 6660 Ft (napi 222 Ft)
3. a szövetkezetekről szóló törvényben meghatározott tagi munkavégzés esetén a szociális szövetkezet	—	havonta 6660 Ft (napi 222 Ft)
4. egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére kötelezett személy = az a személy, aki • belföldi, és • nem minősül biztosítottnak, és • egészségügyi szolgáltatásra egyéb jogcímen nem jogosult	—	havonta 6660 Ft (napi 222 Ft)
5. az állam a központi költségvetésből • nyugdíjbiztosítási ellátásban részesülő személyek foglalkoztatottak, vagy kiegészítő tevékenységet folytatónak nem minősülő – személyek • gyermekgondozási díjban részesülők • nemzeti gondozási díjban (pótlékban), hadigondozotti ellátásban részesülők, • gyermekgondozási segélyben részesülők, • időskorúak járadékában, ápolási díjban, gyermeknevelési támogatásban részesülők, stb. után	—	havonta 5790 Ft

6. Korkedvezmény-biztosítási járulék

Ki fizet ilyen elnevezésű járulékot?	Mi alapján?	Milyen mértékben?
1. foglalkoztató	a korkedvezményre jogosító munkakörben foglalkoztatott biztosított részére elszámolt és kifizetett járulékalapot képező jövedelme	13%
2. korkedvezményre jogosító munkakörben vállalkozói tevékenységet végző egyéni vállalkozó	járulékfizetés alapjául szolgáló jövedelme	13%

Társadalombiztosítási megállapodás-megkötés esetkörei	
A) Nyugdíjbiztosításhoz kapcsolható megállapodások	**B) Egészségbiztosításhoz kapcsolható megállapodások**
1. nyugellátásra jogosító szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzésére konjunktív feltételei: • belföldi, • nagykorú, • természetes személy, • aki nem saját jogú nyugdíjas, és • biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban, vagy • a biztosítás (külföldi) nem terjed ki rá, vagy • a biztosítása szünetel	1. külföldi állampolgárok egészségügyi szolgáltatás megszerzésére • nem biztosított és • egészségügyi szolgáltatásra egyéb jogcímen sem jogosult természetes személy megállapodást köthet, • a saját maga részére, valamint • a vele együtt élő gyermeke egészségügyi szolgáltatásának biztosítására
2. szolgálati idő szerzésére • az a nagykorú személy, aki – felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében folytatott tanulmányoknak (ideértve a doktorandusz-képzést is) a figyelembe vehető idejét, vagy – a társadalombiztosítási öregségi résznyugdíjra vagy öregségi teljes nyugdíjra jogosultsághoz szükséges hiányzó szolgálati idejét, legfeljebb azonban öt naptári évet kívánja szolgálati időként elismertetni	2. oktatási intézmény nappali tagozatán tanulmányokat folytató külföldi állampolgárok egészségügyi szolgáltatások megszerzésére konjunktív feltételek: • a Magyarország területén, • oktatási intézményben, • nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató, • külföldi állampolgár
3. otthoni gondozás idejének szolgálati időként való elismerésére • 1998. évre, a gyermekgondozási segély idejével megegyező otthoni gondozás idejére	

Kapcsolódó jogszabály

- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 4. § k-l) pontjai, 18-39/B. §-ai, 50-53/A.§-ai, 56/A-56/J. §-ai

Gyakorlati példa

T. Elek havi 300 000 Ft bért kap. 2013 júniusában jutalmat is kapott, 5 000 000 Ft értékben. Mennyi egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékot kell neki fizetni 2013-ban, ha teljes évben munkaviszonyban áll?

Megoldás
300 000 × 12 + 5 000 000 = 8 600 000 × 0,085 = 731 000,-

Ellenőrző kérdések

- Milyen típusú és mértékű járuléko(ka)t fizet a biztosított személy?
- Milyen típusú és mértékű járuléko(ka)t fizet a saját jogú nyugdíjas?
- Milyen típusú és mértékű járuléko(ka)t fizet az egyház, mint jogi személy?
- Sorolja fel a társadalombiztosítási megállapodás megkötésének eseteit és az azokhoz kötődő járulékfizetési kötelezettségeket!
- Mi adja a tb. ellátások fedezetét általánosságban?

Bővebb informálódási lehetőség

- A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja.)
- Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.)

56. tétel
Késedelem, mulasztás következményei

Kulcsfogalmak ► késedelem ► mulasztás ► jogalap nélküliség

Tétel kifejtése

Késedelem	*Késedelmes teljesítésről* akkor beszélhetünk, ha a teljesítés megtörténik ugyan, de nem az előírt határidőben.
Mulasztás	*Mulasztásról* akkor beszélünk, amikor a teljesítés nem, vagy nem megfelelően megy végbe.
Jogkövetkezmények	A késedelem és a mulasztás következményeire az alábbi témakörökben Art. rendelkezéseit kell alkalmazni, amennyiben a Tbj., a Tny. és az Ebtv., valamint az Mnytv. nem szabályoz másként: a) járulékok megállapításával, bevallásával, megfizetésével, a kötelezettség keletkezésének bejelentésével, a bejelentett adatok változásával, az ellenőrzéssel, a feltárt jogsértések jogkövetkezményeivel, b) járulék kötelezettség teljesítésével kapcsolatos hatósági eljárásra, a tartozások behajtására és végrehajtására, az adatszolgáltatási kötelezettség elmulasztásával és késedelmével, a járulékfizetési kötelezettség, a bejelentési kötelezettség elmulasztásával kapcsolatban, c) a megtérítési és visszafizetési kötelezettség, mulasztási bírság, késedelmi kamat, korengedményes nyugdíjtartozás megfizetésére, behajtására, végrehajtására, a behajthatatlan tartozás törlésére, a végrehajtáshoz való jog elévülésére, továbbá a fizetési halasztás, részletfizetés engedélyezése kapcsán. Késedelem és mulasztás következményeként 1. késedelmi pótlék, 2. mulasztási bírság, 3. önellenőrzési pótlék, illetve 4. adóbírság állapítható meg az adóhatóság által.
Késedelmi pótlék	A járulék késedelmes megfizetése esetén, vagy ha az illetékes igazgatási szerv a pénzbeli ellátások folyósítását (kifizetését, postára adását, átutalását) az ellátás megállapítását követően nem teljesíti a jogosult részére köteles késedelmi pótlékot fizetni, az esedékesség napjától a teljesítés napjáig. A Tny. értelmében a nyugdíjfolyósító szerv a megállapított nyugellátást a határozat közlését követő 10 munkanapon belül folyósítania kell, különben késedelembe esik (vö.: 63. tétel). A késedelmi pótlék mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat kétszeresének 365-öd része. Nem kell késedelmi pótlékot fizetni arra az időszakra, amelyre a kötelezett a késedelmét igazolta. Igazolásnak csak akkor van helye, ha a késedelmet elháríthatatlan külső ok idézte elő. Ebtv. szerint, ha a kérelem elbírálása után megállapítást nyer, hogy a kérelmet jogszabálysértő módon elutasították, vagy alacsonyabb összegű ellátást állapítottak meg, illetőleg folyósítottak, a jogszabálysértés felfedésétől visszafelé számított 5 éven belül járó összeget és az utána járó késedelmi pótlékot utólag ki kell fizetni.

Mulasztási bírság	A magánszemély kötelezett 200 000 Ft-ig, más adózó 500 000 Ft-ig terjedő mulasztási bírsággal sújtható. Például, ha a bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettségét késedelmesen, hibásan, valótlan adattartalommal vagy hiányosan teljesíti, vagy a bevallási kötelezettségét a bevallás határidejét követően, de az adóhatóság felszólítását, ellenőrzését megelőzően késedelmesen teljesíti és késedelmét nem menti ki, vagy valótlan tartalmú nyilatkozatot tesz, stb. Az adózót 1 millió forintig terjedő mulasztási bírsággal kell sújtani, ha be nem jelentett alkalmazottat foglalkoztat vagy foglalkoztatott. De! Vö.: mulasztási bírság, 63. tétel Nem kell mulasztási bírságot fizetni arra az időszakra, amelyre a kötelezett a mulasztását igazolta. Igazolásnak csak akkor van helye, ha a mulasztást elháríthatatlan külső ok idézte elő.
Adóbírság	Járulékhiány esetén adóbírságot kell fizetni. Az adóbírság mértéke *főszabály* szerint az adóhiány 50%-a. *De!* Ha az adóhiány a bevétel eltitkolásával, a bizonylatok, könyvek, nyilvántartások meghamisításával, megsemmisítésével függ össze, az adóbírság mértéke az adóhiány 200%-a. Az adóbírság mértéke kivételes méltánylást érdemlő körülmény esetén hivatalból vagy kérelemre mérsékelhető, illetőleg kiszabása mellőzhető, ha a körülményekből megállapítható, hogy az adózó, illetve intézkedő képviselője, alkalmazottja, tagja vagy megbízottja az adott helyzetben a tőle elvárható körültekintéssel járt el. De! Nincs helye az adóbírság mérséklésének, ha az adóhiány a bevétel eltitkolásával, a bizonylatok, könyvek, nyilvántartások meghamisításával, megsemmisítésével függ össze.
Ön-ellenőrzési pótlék	Art. alapján a bevallásra kötelezettnek módja van arra, hogy az illetékes társadalombiztosítási igazgatási szerv ellenőrzésének megkezdése előtt feltárja, hogy a járulékalapot, vagy a járulékot nem a jogszabálynak megfelelően állapította meg, vagy a bevallásban elírási, illetőleg számítási hibát vétett, és ezért járulékalapja, illetőleg a kiszámított fizetendő járulék összege hibás, majd a hibát önellenőrzés keretében korrigálja. Az önellenőrzési pótlék mértéke adott időszaki bevallás ugyanazon kötelezettségének első alkalommal végrehajtott önellenőrzése esetén a késedelmi pótlék 50%-a, ismételt önellenőrzése esetén a késedelmi pótlék 75%-a.

Kapcsolódó jogszabály

- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 56. §
- Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.) 165-172. §-ai

Gyakorlati példa

Egy vállalkozás az állományában lévő, 10 magánszemély adó-és járulékköteles kifizetéseiről szóló bevallását helytelenül állította ki. Milyen típusú és mértékű jogkövetkezmény állapítható meg vele szemben?

Megoldás

Mulasztási bírság állapítható meg. A vállalkozás esetén az érintett magánszemélyek mindegyikére megállapítható az 500 000 Ft mulasztási bírság, azaz 10 érintett esetén a vállalkozást terhelő mulasztási bírság akár 5 000 000 Ft is lehet.

Ellenőrző kérdések

- Mit jelent a késedelem?
- Mit jelent a mulasztás?
- Mik a késedelem és a mulasztás jogkövetkezményei?
- Milyen esetben állapítható meg késedelmi pótlék?
- Mennyi az adóbírság mértéke?

57. tétel
A szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek társadalombiztosítási jelentősége

Kulcsfogalmak ► szociális biztonsági koordináció ► személyek szabad mozgása ► egy állam joghatóságának elve ► összeszámítás elve ► állampolgársági alapon történő diszkrimináció tilalma ► ellátások átvihetőségének elve ► harmadik állam polgára ► pro rata temporis elv

Tétel kifejtése

Az Európai Unió szociális jogalkotásának módszere a **koordináció** (összehangolás), mely nem jelent közvetlen beavatkozást a nemzeti társadalombiztosítási rendszerekbe. A szociális biztonsági koordinációra vonatkozó Uniós rendeleteket Magyarországon 2004. május 1-jétől – hazánk EU-s tagságától kezdve – kell alkalmazni.

A Rendeletek az egyes államok közötti jogi kapcsolat megteremtésével védik a migráns személyek[29] és hozzátartozóik szociális biztonsághoz fűződő jogait (például a más tagállamban szerzett biztosítási vagy szolgálati idők elismerése és összeszámítása stb.).

A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának kiindulási elve egyszerűnek tűnik, de ha figyelembe vesszük azt a tényt, hogy a tagállamok szociális biztonsági rendszere kisebb-nagyobb eltéréseket mutat, már egy komplex szabályozással találjuk magunkat szemben.

A jelenleg hatályos koordinációs rendeletek a következők:

1. a Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók, valamint családtagjaik szociális biztonságáról szóló 883/2004/EK rendeletet, valamint

2. a végrehajtására kiadott 987/2009/EK rendeletet.

Mindkét rendelet két alapvető részre különíthető: 1. általános rész (alapelvek, alkalmazandó jog szabályozása, személyi hatály, tárgyi hatály, területi hatály, stb.) 2. különös rész (az egyes szociális ellátások igénylésére vonatkozó konkrét szabályok).

A szociális biztonsági **koordináció alapelvei**:

- az egy állam joghatóságának elve,
- az egyenlő bánásmód elve,
- az ellátások exportálhatóságának elve és
- a biztosítási idők összeszámításának elve.

[29] E vonatkozásban migráns személyeknek nevezzük mindazon EU-s és EGT, valamint jogszerűen e területeken tartózkodó harmadik állam polgárait, akik valamilyen okból (pl. munkavégzés, tanulás, nyaralás, stb.) elhagyják eredeti államuk területét és egy másik – fent említett – államba mennek át.

A koordinációs rendeletek a kötelező szociális biztonsági rendszer keretében nyújtott ellátásokra vonatkoznak. Ezek:

1. a betegségi és anyasági (apasági) ellátások,
2. a rokkantsági ellátások,
3. az öregségi nyugdíj,
4. hozzátartozói nyugellátások,
5. az üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esetén járó ellátások,
6. a halál esetén járó ellátások,
7. a munkanélküliségi ellátások, valamint
8. a családi ellátásokra.

A koordinációs rendeletek értelmében a **lakóhely** szerinti tagállam illetékes intézményénél kell az egyes ellátásra irányuló **igényeket** benyújtani. Ezt követően ez a tagállami intézmény fogja a kérelem alapján kitöltött formanyomtatványokat mindazon tagállam illetékes intézményének megküldeni – az adott tagállamban szerzett szolgálati/biztosítási idő igazolásával együtt – amelyben az igénylő további szolgálati/biztosítási időt szerzett. Ennek értelmében egyetlen igénybejelentéssel valamennyi olyan tagállamban megnyílik a jogosultság, ahol a jogosultsági feltételeket teljesítette az igénylő.[30]

A különös részi szabályok közül – terjedelmi okok miatt – két témakört emelünk ki: az öregségi nyugellátást és az egészségbiztosítási ellátások koordinációját.

1. Az öregségi nyugellátásokra vonatkozó szabályok

Nyugdíjigénylés esetén, minden tagállam illetékes intézménye egyrészt a saját hazai jogszabályai, másrészt a koordinációs rendeletek szabályai szerint bírálja el az öregségi nyugdíj iránti kérelmeket (kettős megállapítási szabály). Ha az igénylő az adott tagállam belső szabályai szerint rendelkezik önálló jogosultsággal, akkor ún. **kettős** megállapítás szerint kell az ellátást kiszámítani, ami azt jelenti, hogy

a) egyidejűleg ki kell számítani a nemzeti szabályok szerint járó nyugellátást (az adott tagállamban szerzett szolgálati idő és átlagkereset alapján), valamint

b) ki kell számítani az időarányos (pro rata temporis) nyugdíjrészt az alábbiak szerint:
   - meg kell határozni az elméleti nyugdíj összegét, azaz, hogy mennyi lenne a nyugdíj, ha az igénylő a valamennyi tagállamban szerzett szolgálati idejét, mind az adott tagállamban szerezte volna,
   - és ennek egy olyan arányú részét kell kiszámítani, ahogy az adott tagállamban szerzett szolgálati idő az összes szolgálati időhöz aránylik, ez lesz az arányos nyugdíj (pro rata nyugdíj).

[30] A jövőben a rugalmasabb ügyintézésre vonatkozó új szabályok megkövetelik, hogy az intézmények elektronikus úton cseréljenek adatokat. Távlatokban megszűnik a papír alapú ügyintézés. Ezt az úgynevezett EESSI rendszeren (Electronic Exchange of Social Security Information, a szociális biztonságra vonatkozó információk elektronikus adatcseréje) keresztül végzik, amely több mint 50 000 nemzeti intézményt köt majd össze.

A két ellátás közül (nemzeti vagy pro rata nyugdíj) a kedvezőbbet – azaz a magasabb összegű ellátást – kell megállapítani és folyósítani. Ha valaki nem rendelkezik önálló nemzeti ellátásra való jogosultsággal, akkor csak az arányos (pro rata) nyugdíj kiszámításra kerül sor.

Minden tagállamtól járó ellátás külön-külön, az adott tagállamban érvényes szabályok szerint kerül folyósításra a jogosult részére.

Példa 1.

Az igénylő mind Magyarországon, mind Olaszországban, mind Szlovákiában betöltötte az öregségi korhatárt.
Magyarországon lakik, így egyetlen magyarországi igénybejelentéssel elindíthatja a nyugdíj megállapítására irányuló eljárást valamennyi tagállam vonatkozásában.
Szolgálati/biztosítási ideje:

Magyarországon	23 év 118 nap, azaz	8 513 nap
Olaszországban	48 hónap, azaz	1 460 nap
Szlovákiában	87 hónap, azaz	2 646 nap
Összesen:		*12 619 nap*
		azaz, 34 év 209 nap

1. Önálló magyar nyugdíj
Átlagkereset: 180 000 Ft
Szolgálati idő: 23 év 118 nap
Nyugdíj összege: 180 000 Ft 59%-a, azaz **106 200 Ft**
2. Arányos nyugdíj
Átlagkereset: 180 000 Ft
Összes szolgálati idő: 34 év 209 nap
Elméleti nyugdíj összege: 180 000 Ft 72%-a, azaz 129 600 Ft
Arányos nyugdíj: 129 600 FT 68%-a (8 513 nap/ 12 619nap), azaz **88 128 Ft**
Jelen példában az önálló magyar ellátás összege magasabb az arányos nyugdíj összegénél, ezért ez kerül megállapításra és folyósításra.
Figyelemmel arra, hogy az olasz szolgálati idő alapján nemzeti nyugdíjra az igénylő nem jogosult Olaszország egy arányos nyugdíjat fog kiszámítani és folyósítani.
Mivel Olaszországban is jogosult az igénylő önálló nemzeti nyugdíjra, az olasz illetékes intézmény kettős nyugdíjszámítást fog végezni és a kedvezőbb ellátás kerül megállapításra és folyósításra.

Példa 2.

Az igénylő mind Magyarországon, mind Szlovéniában, mind Németországban betöltötte az öregségi korhatárt.
Németországban lakik, így egyetlen német igénybejelentéssel elindíthatja a nyugdíj megállapítására irányuló eljárást valamennyi tagállam vonatkozásában.

Szolgálati/biztosítási ideje:

Magyarországon	13 év 118 nap, azaz	4 863 nap
Szlovéniában	180 hét, azaz	1 264 nap
Németországban	55 hónap, azaz	1 673 nap
Összesen:		*7 800 nap*
		azaz 21 év 135 nap

Tekintettel arra, hogy egyik tagállamban sem rendelkezik az igénylő önálló nemzeti jogosultsággal minden tagállam arányos nyugdíjat fog kiszámítani és folyósítani.
Arányos nyugdíj Magyarországtól
Átlagkereset: 180 000 Ft
Összes szolgálati idő: 21 év 135 nap
Elméleti nyugdíj összege: 180 000 Ft 55%-a, azaz 99 000 Ft
Arányos nyugdíj: 99 000 FT 62%-a (4563 nap/ 7 800), azaz **61 380 Ft**

2. Egészségbiztosítási ellátások

A betegbiztosítás keretében megkülönböztetünk:
1. pénzbeli ellátásokat és
2. természetbeni ellátásokat.

2.1. Pénzbeli betegbiztosítási ellátások

A pénzbeli ellátások célja azoknak a jövedelmeknek (díjazások, bérek) a pótlása, melyeknek folyósítása a betegség miatt szünetel. Általános szabály, hogy a pénzbeli betegbiztosítási ellátásokat mindig a biztosítás szerinti állam jogszabályai alapján állapítják meg és folyósítják, függetlenül az igénylő lakóhelyétől vagy tartózkodási helyétől. Az ellátások összege és időtartama teljes egészében attól az államtól függ, ahol biztosítva van.

2.2. Természetbeni betegbiztosítási ellátások

Ide tartoznak például az orvosi alapellátások, a gyógyszerellátás, a kórházi kezelések, valamint az ilyen típusú ellátások költségeinek fedezésére történő közvetlen kifizetések. Főszabály, hogy a természetbeni egészségügyi szolgáltatásokat a lakóhely vagy tartózkodási hely szerinti tagállam vonatkozó szabályai szerint kapja meg a biztosított személy. Ettől eltérően a koordinációs rendeletek több kivételt határoznak meg. Az egyik gyakran előforduló eset, amikor a biztosított személy az eredeti biztosításának államából egy másik tagállamba megy át (pl. ott tölti a szabadságát, bevásárol, tanulmányokat folytat, stb.) és ott betegszik meg. Az ilyen esetekre dolgozták ki az Európai Egészségbiztosítási Kártyát. Az európai egészségbiztosítási kártyát az Európai Gazdasági Térség (vagyis az Európai Unió, Norvégia, Izland és Liechtenstein), valamint Svájc területén belül szabadon mozgó európai polgárok számára adható ki. A kártya megkönnyíti az ezekben az

államokban való ideiglenes külföldi tartózkodás idején szükségessé vált orvosi ellátások igénybevételét.

A kártyák minden államban azonos formában kerülnek kiadásra, ami lehetővé teszi, hogy az ellátást nyújtó intézmények (pl. orvosok) Európa-szerte azonnal felismerjék a kártyát. Az európai egészségbiztosítási kártyát ingyenesen, a lakóhely szerint illetékes helyi egészségbiztosítási intézmény állítja ki, de a biztosított személynek igényelni kell.

Például, a magyar biztosított az európai egészségbiztosítási kártya segítségével egy másik uniós tagállamban a magyar egészségbiztosítás terhére veheti igénybe azok az egészségügyi szolgáltatások, amelyek az adott tagállamban való átmeneti tartózkodás során orvosilag szükségessé válnak. Az egészségügyi szolgáltatónak úgy kell ellátnia a magyar biztosítottat, mintha az adott tagállamban lenne biztosított (állampolgársági alapú diszkrimináció tilalma). Ez egyben azt is jelenti, hogy a Kártyát csak az adott állam társadalombiztosítási szervével szerződött szolgáltató fogadja el.

Előfordulhat olyan eset is, amikor nem ambuláns ellátásra lesz szükség, hanem a külföldre utazás tervezett gyógykezelés céljából történik. Ilyen esetben – a koordinációs szabályoknak megfelelően – a gyógykezelés költségei csak akkor terhelik kizárólagosan a biztosított személy hazai biztosító intézményét, ha ettől az intézménytől előzetesen engedélyt kért a beteg. A külföldi gyógykezelésre vonatkozó engedély nem utasítható el, ha a szükséges gyógykezelést a biztosított eredeti tagállamának jogszabályai szerint a biztosítónak fedeznie kell, de az adott pillanatban nem áll rendelkezésre az ellátást nyújtani képes intézmény. Ebben az esetben az illetékes intézménynek ki kell állítania egy koordinációs (S2 jelű) nyomtatványt, amely tanúsítja, hogy a biztosított jogosult a kezelés külföldön történő igénybevételére. A nyomtatvány kiállításával egyidejűleg arra is kötelezettséget vállal, hogy a gyógykezeléssel kapcsolatos költségeket fedezi.

Az Európai Unió Bírósága több ítéletében úgy határozott, hogy azok a biztosított személyek, akik nem rendelkeznek az illetékes nemzeti egészségbiztosítási intézmény engedélyével – bizonyos esetekben –, ettől függetlenül szintén kérhetik a társadalombiztosítási pénztáruktól a másik tagállamban, a kórházi struktúrán kívül igénybe vett gyógykezelés költségeinek megtérítését, a biztosítás helye szerinti állam tarifái szerint.[31]

Kapcsolódó jogszabály

- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 61/A.§
- A társadalombiztosítási nyugdíjról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 104.§
- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 83/A.§
- A Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók, valamint családtagjaik szociális biztonságáról szóló 883/2004/EK rendeletet, valamint a végrehajtására kiadott 987/2009/EK rendeletet

[31] Ld. C-120/95 Decker-eset (1998) ECR I-1831; C-158/96 Kohll-eset (1998) ECR I-1931

Gyakorlati példa

- Vö.: A tételben leírt példák.
- Mi a különbség a területi és az időarányossági (pro-rata-temporis) elven működő kétoldalú nemzetközi egyezmények között?
  1. A területi elven működő egyezmények lényege, hogy az ellátást a lakóhely szerinti állam illetékes intézménye állapítja meg a mindkét államban szerzett szolgálati/biztosítási idő alapján. Ilyen egyezmény a FÁK államokkal (volt szovjet) fennálló egyezmény. Ezen egyezmény alapján az áttelepülés esetén a külföldi nyugdíjfolyósító szerv beszünteti az ellátás folyósítását. Az áttelepülést követően a befogadó állam társadalombiztosítási szerve a hatályos jogszabályai figyelembevételével újból megállapítja, a jogosultság fennállása esetén pedig folyósítja a nyugellátást. Ezeket a személyeket a befogadó állam nyugdíjasának kell tekinteni. [Magyarországon az áttelepült igénylő ellátását a hatályos jogszabályok szerint (magyar) határozatban állapítják meg, a nyugdíjat (magyar) nyugdíjas-törzsszámon folyósítják.]
  2. Az időarányos teherviselésen alapuló egyezmények (szociális biztonsági egyezmények) lényege, hogy a két országban szerzett szolgálati idő minden esetben összeszámításra kerül, de mindkét állam illetékes szerve csak az adott országban szerzett szolgálati idő és az összes szolgálati idő arányának megfelelő nyugdíjrészt állapít meg és folyósít.

Ellenőrző kérdések

- Mi a szociális biztonsági koordináció célja?
- Határozza meg a koordinációs rendeletek alapelveit!
- Mit jelent a pro rata temporis elve a nyugdíjbiztosítás területén?
- Milyen célt szolgál az európai egészségbiztosítási kártya?

58. tétel
A törvény alapelvei, alapfogalmai, hatálya, a nyugdíjszolgáltatások köre

Kulcsfogalmak ► a társadalombiztosítási alapelvek rendeltetése ► a társadalombiztosítási alapelvek tartalma ► nyugdíjbiztosítási alapfogalmak ► a Tny. személyi hatálya ► a Tny. tárgyi hatálya

Tétel kifejtése

1. Az alapelvek

Az alapelvek rendeltetése:

1. segítik megismerni a törvényalkotó célját és a törvény főbb törekvéseit
2. segítik értelmezni a konkrét jogszabályt (értelmezési funkció)
   [Erre rendszerint akkor kerül sor, ha a jogalkalmazó az egyszerű jogértelmezés során nem tudja a jogszabály valódi tartalmát megállapítani és segítségül fordul az alapelvekhez, hogy a helyes jogértelmezéshez támogatást merítsen. Mindez segíti az egységes jogértelmezést, tehát azt, hogy egy adott jogszabályt a különböző jogalkalmazók ugyanazon tartalommal értelmezzenek. Az egységes jogértelmezés pedig a jogbiztonság alapvető feltétele.]
3. segít áthidalni a joghézagokat (hézagpótló funkció)
   [A jogalkalmazás során felmerülő joghézag esetén (amikor a jogalkalmazó nem talál az előtte lévő esetre kifejezetten alkalmazható jogszabályhelyet) a jogalkalmazó a kérdéses vitás esetet a társadalombiztosítási jog alapelveire támaszkodva hoz(hat) döntést. Ekkor az alapelvek lényegében tételes jogszabályi rendelkezésként funkcionálnak.]

Az anyagi jog alapelvein kívül megkülönböztetünk eljárási alapelveket. Ezek a közigazgatási szervvel (hatósággal) szemben támasztott olyan fontos követelmények, amelyeknek az eljárás minden szakaszában érvényre kell jutniuk. Az alapelvek elsődleges címzettjei tehát a közigazgatási szervek, de vannak kifejezetten az ügyfélre kötelezettséget hárító alapelvek (pl. a jóhiszemű eljárás elve), továbbá olyan alapelvek is, amelyek az eljárás valamennyi résztvevője számára irányadók. Megszorításként megjegyezzük, hogy ennél a tételnél kizárólag a nyugdíjbiztosítás (Tny.) alapelveivel foglalkozunk.

A nyugdíjbiztosítási törvény az általános rendelkezései között említi az alábbi alapelveket:

1. A nyugdíjbiztosítás állami jellegének elve. A kötelező társadalombiztosítási nyugdíjrendszer működtetése és fejlesztése az állam feladata.

2. Ellátáshoz való jog elve. A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer öregség esetén a biztosított részére, elhalálozása esetén a hozzátartozója részére egységes elvek alapján nyugellátást biztosít.

3. Nemzetközi szerződések (egyezmények) alkalmazásának elve. A szociális biztonsági tárgyú nemzetközi szerződés, illetve szociálpolitikai egyezmény hatálya alá tartozó személyre a Tny. rendelkezéseit az adott nemzetközi szerződés (egyezmény) szabályai szerint kell alkalmazni.

4. Járulékfizetési kötelezettség elve. A társadalombiztosítási nyugdíj fedezetére, a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvény (a továbbiakban: Tbj.) rendelkezései szerint a biztosított személynek járulékot kell fizetni.

5. Állami garancia elve. Az állam a társadalombiztosítási nyugellátások kifizetését akkor is biztosítja, ha a Nyugdíjbiztosítási Alap kiadásai meghaladják a bevételeket. Ilyen esetben a központi költségvetés a különbség összegét előirányzatként biztosítja.

6. Arányosság elve. A társadalombiztosítási nyugellátás a nyugdíjjárulék alapját képező kereset, jövedelem összegéhez és az elismert szolgálati időhöz igazodik.

7. Differenciált nyugdíjszolgáltatás elve. Az, aki szolgálati idejének legalább egy részében a magánnyugdíjrendszer keretében (1997. évi LXXXII. törvény) is fizetett tagdíjat, és ennek alapján szolgáltatásra jogosultságot szerzett, a kizárólag társadalombiztosítási nyugellátásra (a továbbiakban: nyugellátás) jogosultakhoz képest eltérő mértékű társadalombiztosítási nyugdíjra jogosult.

8. Teljes reverzió elve. Ha a biztosított élt a Tbj.-ben biztosított azon jogával, hogy a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerben, valamint a magánnyugdíjrendszerben is részt vett, és ennek megfelelően a magánnyugdíjrendszerben tagdíjat fizetett, illetőleg azt a foglalkoztató a keresetéből, a jövedelméből levonta, majd ennek összegét a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer számára a biztosított döntése alapján átutalták, akkor nyugellátását úgy kell megállapítani, mintha biztosítási idejének teljes tartama alatt kizárólag nyugdíjjárulék fizetésére lett volna kötelezett.

9. Szerzett jogok védelmének elve. Az 1997. december 31-én hatályos jogszabályok alapján megszerzett jogosultságot megszüntetni, illetőleg korlátozni nem lehet.

2. A Tny.-ben szereplő alapfogalmak

A Tny. több olyan fogalmat határoz meg, amely a jogalkalmazás során fontos kiindulási alapként szolgál.

a) saját jogú nyugellátás és a hozzátartozói nyugellátás: olyan keresettől, jövedelemtől függő rendszeres pénzellátás, amely meghatározott szolgálati idő megszerzése esetén a biztosítottnak (volt biztosítottnak), illetve hozzátartozójának jár
b) öregségi nyugdíj: meghatározott életkor elérése és meghatározott szolgálati idő megszerzése esetén járó nyugellátás
c) özvegyi nyugdíj: az elhunyt nyugdíjas, illetve nyugdíjban nem részesülő, de nyugdíjjogosultságot szerzett elhunyt személy házastársának, meghatározott feltételek mellett élettársának, valamint elvált házastársának járó nyugellátás
d) árvaellátás: az elhunyt nyugdíjas, illetve nyugdíjban nem részesülő, de nyugdíjjogosultságot szerzett elhunyt személy gyermekének, örökbe fogadott gyermekének, meghatározott feltételek esetén nevelt gyermekének, testvérének, unokájának járó ellátás;

e) szülői nyugdíj: az elhunyt biztosított (nyugdíjas) szülőjének, nagyszülőjének, meghatározott feltételek fennállása esetén nevelőszülőjének járó ellátás
f) szolgálati idő: az az időszak, amely alatt a biztosított nyugdíjjárulék fizetésére kötelezett volt, illetve megállapodás alapján nyugdíjjárulékot fizetett. A nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettség nélkül szolgálati időnek minősülő időszakokat e törvény külön határozza meg;
g) nyugdíj alapjául szolgáló havi átlagkereset: a biztosított nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettségének külön törvényben meghatározott alapját képező keresetnek, jövedelemnek a Tny. rendelkezései szerint számított átlaga
h) EGT-állam: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam, továbbá az az állam, amelynek állampolgára az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállást élvez
i) megváltozott munkaképességű: az a személy, akinek a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvényben foglaltak szerint az egészségi állapota legfeljebb 50%-os.

Megjegyezzük, hogy a biztosítottak és foglalkoztatók körével, továbbá a járulékfizetéssel összefüggő további fogalmakat a Tbj. tartalmazza.

3. A törvény személyi hatálya

A Tny. személyi hatálya az alábbi alanyi körre terjed ki:
a) a biztosítottnak minősülő személyekre (Tbj. 5. §) és a foglalkoztatókra [Tbj. 4. § a) pontja], továbbá (vö.: foglalkoztató fogalma, 53. tétel)
b) a Tny. törvényben meghatározott saját jogú és hozzátartozói nyugellátásban részesülő személyekre, valamint
c) a nyugdíjmegállapító szervre és a nyugdíjfolyósító szervre, valamint a Nyugdíjbiztosítási Alap kezeléséért felelős nyugdíjbiztosítási szervre.

4. A Tny. tárgyi hatálya: a nyugdíjszolgáltatások köre

A nyugdíjszolgáltatásokat két nagy csoportra oszthatjuk: 1. saját jogú nyugellátások [jogszerző és jogosult személye megegyezik] és 2. származékos jogon járó (hozzátartozói) nyugellátások [jogszerző és jogosult személye elválik és az ellátás megállapításához szükséges a jogszerző biztosított elhalálozása].

1) A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretében járó saját jogú nyugellátások
   a) az öregségi nyugdíj,
   b) a külön jogszabály alapján járó rehabilitációs járadék.
2) A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretében járó hozzátartozói nyugellátások
   a) az özvegyi nyugdíj,
   b) az árvaellátás,

   c) a szülői nyugdíj,
   d) a baleseti hozzátartozói nyugellátások,
   e) az özvegyi járadék.

Megjegyezzük, hogy a mezőgazdasági szövetkezeti járadékra, a mezőgazdasági szakszövetkezeti járadékra és a mezőgazdasági szakszövetkezeti tagok növelt összegű járadékára alapvetően a Tny. szabályait kell alkalmazni.

Kapcsolódó jogszabály

- A társadalombiztosítási nyugdíjról szóló 1997. évi LXXXI. törvény

Ellenőrző kérdések

- Mi az alapelvek rendeltetése a társadalombiztosításban?
- Mi a különbség a saját jogon járó és a származékos jogon járó (hozzátartozói) nyugellátások között?
- Kik tartoznak a Tny. személyi hatálya alá?
- Mely ellátások tartoznak a Tny. tárgyi hatálya alá?

59. tétel
Az öregségi nyugdíjjogosultságra és az öregségi nyugdíj összegére vonatkozó fontosabb rendelkezések

Kulcsfogalmak ► többpilléres nyugdíjmodell ► öregségi teljes nyugdíj ► öregségi résznyugdíj ► jogosultsági feltételek ► nyugdíjkorhatár ► szolgálati idő ► nők kedvezményes öregségi nyugdíja ► nyugdíj alapjául szolgáló átlagkereset ► felosztó-kirovó és tőkefedezeti rendszer

Tétel kifejtése

A nyugdíjbiztosítás rendszerének átfogó reformjára utoljára 1997-ben került sor. A reform következtében kialakult a nyugdíjrendszer ún. hárompilléres modellje, amelyben az első pillért, a felosztó-kirovó elven működő társadalombiztosítási nyugdíjrendszert (*1997. évi LXXXI. törvény (Tny.)* és a végrehajtására kiadott *168/1997. (X. 6.) kormányrendelet (TnyR.)*), kiegészítette a tőkefedezeti elven működő, ugyancsak kötelező magán-nyugdíjpénztári rendszer (*1997. évi LXXXII. törvény*) illetve az önkéntes nyugdíjpénztárak rendszere (*1993. évi XCVI. törvény*), mely később kiegészült a negyedik pillérként emlegetett, szintén önkéntes, nyugdíj-előtakarékossági számlákkal (*2005. évi CLVI. törvény*).

Az első pillérnek nevezett kötelező nyugdíjbiztosítás, felosztó-kirovó elven működik. Ebben az időskori ellátások a társadalmi szintű szolidaritáson alapulnak, amelyben az aktív korosztályok mindenkori járulék-befizetései teremtik meg a nyugdíjak fedezetét. A rendszerbe befolyó pénzt azonnal felosztják azok között a nyugdíjasok között, akik jogosultságukat aktív korukban a korábbi járulékfizetésükkel teremtették meg.

Az öregségi nyugdíj olyan saját jogú nyugellátás, amely meghatározott életkor (öregségi nyugdíjkorhatár) elérését követően, meghatározott szolgálati idő megszerzése esetén jár. Mindkét jogosultsági feltételnek együttesen (konjunktív feltételek) kell teljesülnie.

1. A társadalombiztosítási öregségi nyugdíj típusai

1. öregségi teljes nyugdíj,
2. öregségi résznyugdíj,
3. nők kedvezményes öregségi nyugdíja

2. A társadalombiztosítási öregségi nyugdíj jogosultsági feltételei

a) életkor (nyugdíjkorhatár) betöltése, *és*
b) az előírt szolgálati idő megléte, *és*
c) nyugdíj alapjául szolgáló átlagkereset megléte *és*
d) biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony megszüntetése.

2.1. Az öregségi nyugdíjra jogosító korhatárok

Az öregségi nyugdíjra jogosító korhatár az 1952. január 1-je előtt születetteknél – nők és férfiak számára – egységesen a 62. betöltött életév.

2010. január 1-jétől fokozatosan 62-ről 65 évre emelkedik az öregségi nyugdíjra jogosító nyugdíjkorhatár.

Ennek értelmében az öregségi nyugdíjkorhatár az alábbiak szerint módosul:

- aki 1952-ben született, annak a 62. életév betöltését követő 183. nap,
- aki 1953-ban született, annak a betöltött 63. életév,
- aki 1954-ben született, annak a 63. életév betöltését követő 183. nap,
- aki 1955-ben született, annak a betöltött 64. életév,
- aki 1956-ban született, annak a 64. életév betöltését követő 183. nap,
- aki 1957-ben született, annak a betöltött 65. életév.

2.2. Az előírt szolgálati idő megléte

A jelenlegi szabályozás szerint a teljes jogú társadalombiztosítási öregségi nyugdíj megállapításához legalább 20 év szolgálati idő megszerzése szükséges.

Kedvezőbb szabályok vonatkoznak az öregségi résznyugdíjra. Ennek értelmében öregségi résznyugdíjra jogosult az a személy, aki húsz év szolgálati idővel nem rendelkezik, de legalább tizenöt év szolgálati időt szerzett, a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és biztosítással járó jogviszonyban sem belföldön, sem külföldön nem áll.

2.3. A nyugdíj alapjául szolgáló havi átlagkereset

A nyugdíj alapjául szolgáló átlagkereset a biztosított nyugdíjjárulék-fizetési kötelezettségének alapját képező keresetnek, jövedelemnek a törvény szerint számított átlaga.

Az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegét az 1988. január 1-jétől a nyugdíj megállapításának kezdő napjáig elért (kifizetett), a kifizetés idején érvényes szabályok szerint nyugdíjjárulék alapjául szolgáló kereset, jövedelem havi átlaga alapján állapítják meg, majd a Tny. alapján valorizálják.

2.4. A biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony megszüntetése

Az igénylő azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes-, vagy résznyugdíjat megállapítják, a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 5. § (*1*) bekezdés *a)–b)* és *e)–g)* pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban

- sem Magyarországon,
- sem – a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló közös-

ségi rendelet hatálya alá tartozó személy esetében – EU/EGT-államban, ideértve Svájcot is
- sem – a szociálpolitikai (szociális biztonsági) egyezmény hatálya alá tartozó személy (ha az egyezmény eltérően nem rendelkezik) – a szerződő államban

nem állhat.

3. Az öregségi nyugdíj megállapításának az időpontja

Az öregségi nyugdíj attól a naptól állapítható meg, amelytől valamennyi jogosultsági feltétel teljesült. Amennyiben az igénylő részére munkanélküliség esetére járó ellátást folyósítanak, öregségi nyugdíjat legkorábban a munkanélküliség esetére járó ellátás folyósításának megszűnését követő naptól lehet megállapítani.

4. Az öregségi nyugdíj összege

Az öregségi nyugdíj összege az elismert szolgálati időtől és az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegétől függ. Az öregségi nyugdíjnak van egy minimuma. Az öregségi nyugdíj legkisebb összegét a Tny. állapítja meg. A nyugellátás évenkénti rendszeres emelésének végrehajtási szabályait kormányrendelet szabályozza. Az öregségi nyugdíj minimuma 2013. január 1-jén 28.500 forint.

5. A magán-nyugdíjpénztár tag öregségi nyugdíjának összege

Ha az igénylő a magán-nyugdíjpénztári tag az öregségi nyugdíj összegét úgy kell megállapítani, hogy a jogszabály alapján kiszámított összeget meg kell szorozni a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény 1. számú mellékletében meghatározott szorzószámmal. Ha a magán-nyugdíjpénztártag az egyéni számláján lévő összeget az öregségi nyugdíj megállapítását követően az államháztartás részére átutaltatja, akkor az öregségi nyugdíj összegét a megállapítás kezdő napjára visszamenőlegesen módosítani kell.

6. Az öregségi nyugdíj folyósításának szüneteltetése

A Tny. alapján az öregségi nyugdíj folyósítását – a jogviszony kezdő hónapját követő hónap első napjától a jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napjáig – szüneteltetni kell, ha a nyugdíjas közalkalmazotti jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, állami vezetői szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, bírói szolgálati viszonyban, igazságügyi alkalmazotti szolgálati viszonyban, ügyészségi szolgálati viszonyban, fegyveres szervvel hivatásos szolgálati viszonyban, vagy a Magyar Honvédséggel szerződéses vagy hivatásos szolgálati viszonyban áll.

Ha a fenti jogviszonyok bármelyike továbbra is fennáll, úgy az érintett személy öregségi nyugdíját 2013. július 1-jétől kezdődően kell szüneteltetni.

7. A nők 40 év jogosultsági idővel igénybe vehető kedvezményes nyugdíja

A vonatkozó jogszabály értelmében öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő (kizárólag nő lehet jogosult), aki
- legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik, és
- azon a napon, amelytől a nyugdíjat megállapítják, biztosítási jogviszonyban nem áll.

A fenti feltételek megléte esetén sem állapítható meg a nők 40 éves kedvezményes nyugdíja, ha a kereső tevékenységgel szerzett szolgálati idő nem éri el a 32 évet, olyan nő esetén pedig, akinek a súlyosan fogyatékos vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére tekintettel ápolási díjat állapítottak meg, a 30 évet.

A nők 40 év után járó kedvezményes nyugdíjának megállapításakor jogosultsági időnek (NB: nem azonos a szolgálati idővel) az alábbi időtartamok minősülnek:
- a kereső tevékenységgel járó biztosítási vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonynyal, valamint
- a terhességi-gyermekágyi segélyben,
- gyermekgondozási díjban,
- gyermekgondozási segélyben,
- gyermeknevelési támogatásban és
- a súlyosan fogyatékos vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére tekintettel megállapított ápolási díjban eltöltött idővel

szerzett szolgálati idő.

A jogosultsági idő – ha a jogosult a saját háztartásában 5 gyermeket nevelt – 1 évvel, minden további gyermek esetén további 1-1 évvel, de összesen legfeljebb 7 évvel csökken.

A nők 40 éves kedvezményes nyugdíjának összegét az általános szabályok szerint számítják ki, részükre csökkentés nélküli öregségi nyugdíjat állapítanak meg.

8. Az öregségi nyugdíj igénylése

Az igénylő lakóhelye szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatóságnál személyesen vagy postai úton nyújtható be a nyugdíj megállapítása iránti kérelem. A nyugdíjigény elektronikus úton is előterjeszthető.

Kapcsolódó jogszabály

- A társadalombiztosítási nyugdíjról szóló 1997. évi LXXXI. törvény

Gyakorlati példa

Öregségi résznyugdíj. A biztosított az évben lesz 62. éves. A ledolgozott ideje mindössze 18 év, a keresete is kevés volt. Megkaphatja-e a minimum nyugdíjat?

Megoldás

Az elismert szolgálati idő alapján résznyugdíjra lesz jogosult. Résznyugdíjat a nyugdíj alapját képező havi átlagkeresetnek a szolgálati időtől függő százalékában (18 évnél 49%) kell megállapítani akkor is, ha az összeg nem éri el az öregségi nyugdíj legkisebb összegét, mivel a résznyugdíj esetén nem érvényes a nyugdíjminimumra vonatkozó szabály.

Ellenőrző kérdések

- Mit jelent a többpilléres nyugdíjrendszer?
- Milyen feltételek esetén állapítható meg az öregségi teljes nyugdíj?
- Mit jelent az öregségi résznyugdíj?
- Mikor kell a nyugdíj folyósítását szüneteltetni?
- Hol és hogyan lehet öregségi nyugdíjat igényelni?

60. tétel
A szolgálati idő és igazolása

Kulcsfogalmak ► szolgálati idő ► szolgálati idő számítása ► megállapodás szolgálati idő szerzésére ► arányosan elismerhető szolgálati idő ► felsőfokú tanulmányok után elismerhető szolgálati idő ► nők 40 év jogosultsági idővel igénybe vehető kedvezményes öregségi nyugdíja

Tétel kifejtése

1. A szolgálati idő

A szolgálati idő a járulékfizetéssel fedezett biztosítási idő speciális megnevezése a nyugdíjbiztosítási ellátásoknál. Szolgálati idő alatt azokat az időszakokat kell érteni, amelyek alatt a nyugdíjigénylő biztosításra kötelezett jogviszonyban állt (biztosított volt) és az előírt nyugdíjjárulékot megfizette, illetve szolgálati idő szerzésére kötött külön megállapodás alapján fizetett nyugdíjbiztosítási és nyugdíjjárulékot.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény tételesen meghatározza azokat az időtartamokat, melyek nyugdíjszerző szolgálati időként figyelembe vehetők.

1.1. A szolgálati idő számítása a levont, de át nem utalta járulék esetén

Szolgálati időként kell figyelembe venni a biztosítással járó jogviszony 1997. december 31-e utáni időtartamát akkor is, ha

a) a foglalkoztató a biztosított keresetéből (jövedelméből) a nyugdíjjárulékot levonta, azonban annak befizetését részben vagy egészben elmulasztotta, függetlenül attól, hogy a nyugdíjjárulék behajtására tett intézkedés eredményes volt-e,

b) a biztosítás ténye, illetőleg a biztosítással járó jogviszony időtartamára vonatkozó adatok a társadalombiztosítási igazgatási szervek nyilvántartásaiból megállapíthatók, azonban a nyugdíjjárulék levonásának (befizetésének) megtörténte a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv által beszerzett okiratok (igazolások) alapján sem állapítható meg, vagy az iratok hiányában, illetőleg a foglalkoztató megszűnése miatt nem bizonyítható. (Ebben az esetben a nyugdíjjárulék levonását, megfizetését vélelmezni kell.)

1.2. A felsőfokú tanulmányok alapján elismerhető szolgálati idő

Felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán folytatott[32] (a képesítés megszerzéséhez a tanulmányok folytatása idején szükséges) tanulmányok idejét szolgálati időként kell figyelembe venni:

1. az öregségi nyugdíjra jogosultság szempontjából 1998. január 1-je előtt, illetve
2. hozzátartozói nyugellátás esetén időpontra tekintet nélkül.

1.3. Megállapodás kötése szolgálati idő és a nyugdíj alapjául szolgáló jövedelem szerzése céljából

Szolgálati idő és nyugdíj alapjául szolgáló jövedelem szerzése céljából azok a nagykorú belföldi személyek köthetnek megállapodást, akik nem sajátjogú nyugdíjasok, és nem állnak biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban (pl.: nem állnak munkaviszonyban, nem minősülnek kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vagy társas vállalkozónak), továbbá akikre a társadalombiztosítási kötelezettség az Európai Unió koordinációs rendeletei és nemzetközi szerződés értelmében sem terjed ki.

Az öregségi rész- vagy teljes nyugdíjra jogosultsághoz szükséges hiányzó szolgálati idő – maximum öt naptári év – megszerzésére irányuló megállapodás megkötése lehetséges.

1.4. A kisadózó vállalkozók szolgálati idő szerzése

A kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII törvény (Kata) 10. § (1) bekezdése szerint a főállású kisadózó e jogállásának ideje alatt biztosítottnak minősül, és az 1997. évi LXXX törvényben (Tbj.) meghatározott valamennyi ellátásra (ide tartozik a nyugellátás is) jogosultságot szerez. Mivel a Kata 9. § (1) bekezdése alapján a tételes adóval teljesített közteherrel megfizetettnek kell tekinteni többek között a járulékokat, ebből következően a Kata alapján adózó főállású kisadózó ezen jogviszonya alatt szolgálati időt szerez.

A Tny. 39. § (1) bekezdés szerinti arányos szolgálati idő egyéni és társas vállalkozók esetében nem alkalmazható, így a Kata szerint adózókra sem vonatkozik.

1.5. Arányosan elismerhető szolgálati idő

Ha a biztosítottnak a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya keretében – ide nem értve a Munka Törvénykönyve értelmében teljes munkaidőben, illetőleg az adott munkakörre irányadó jogszabályban meghatározott munkaidőben foglalkoztatottakat – elért nyugdíjjárulék-alapot képező keresete, jövedelme nem éri el a külön jogszabályban meghatározott

[32] A ciklusokra bontott, osztott képzés esetén a képesítés megszerzéséhez szükséges tanulmányok idejébe mind az alapképzés, mind a mesterképzés ideje beleszámít.

aktuális minimálbér összegét, akkor az 1996. december 31-ét követően szerzett biztosítási időnek csak az arányos időtartama vehető figyelembe a nyugdíj mértékének megállapítása során. A szolgálati időt a nyugdíjjárulék alapját képező kereset és a mindenkori minimálbér arányában kell kiszámítani, a nyugdíjjogosultság szempontjából azonban a teljes biztosítási időszakot figyelembe kell venni.

1.6. A biztosítási idő szünetelése

Szünetel a biztosítás a fizetés nélküli szabadság, a munkavégzési (szolgálatteljesítési) kötelezettség alóli mentesítés, valamint az igazolatlan távollét időtartama alatt *kivéve*

1. ha a fizetés nélküli szabadságot három évesnél fiatalabb gyermek gondozása, vagy nyolc évesnél fiatalabb gyermek után járó gyermeknevelési támogatásra való jogosultság vagy tizennégy évesnél fiatalabb gyermek után járó gyermekgondozási segélyre való jogosultság, illetve tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek otthoni ápolása címén vették igénybe,
2. ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, illetőleg munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt,
3. ha a letartóztatottat az ellene emelt vád alól jogerősen felmentették, vagy a büntetőeljárást megszüntették, illetve az elítéltet a bíróság jogerősen felmentette,
4. az ügyvéd, a közjegyző, a szabadalmi ügyvivő biztosítása arra az időtartamra, amelyre kamarai tagságát szünetelteti.

1.7. Szolgálati időként nem lehet figyelembe venni

1. azt az időszakot, amely alatt a biztosítás szünetelt
2. az egyéni vállalkozó jogviszonyának azt az időtartamát, amelyre 2011. december 31-ig nyugdíjbiztosítási járulék vagy nyugdíjjárulék-tartozása van, illetve 2012. január 1-jétől nyugdíjjárulék-tartozása van
3. társas vállalkozás tagja esetében azt az időtartamot, amelyre a társas vállalkozásnak a biztosítottnak minősülő akkori tagjai után 2011. december 31-ig nyugdíjbiztosítási járulék vagy nyugdíjjárulék-tartozása van, illetve 2012. január 1-jétől nyugdíjjárulék-tartozása van
4. a mezőgazdasági őstermelő biztosítási idejének azt az időtartamát, amelyre vonatkozóan nyugdíjjárulék-tartozása van

A tartozás utólagos megfizetése esetén a szolgálati időt legkorábban a befizetés napját magába foglaló naptári hónap első napjától lehet figyelembe venni.

2. A szolgálati idő igazolása

A szolgálati időt naptári naponként kell számításba venni és 365 naptári napot kell egy évnek tekinteni. Ugyanazt az időtartamot csak egyszer lehet számításba venni.

A szolgálati időt a társadalombiztosítási igazgatási szervek nyilvántartása alapján kell számításba venni. A társadalombiztosítási igazgatási szervek nyilvántartásai alapján nem igazolt szolgálati időket – ha jogszabály másként nem rendelkezik – abban az esetben kell figyelembe venni, ha azokat az igénylő

- a foglalkoztató által kiállított egykorú eredeti okirattal (igazolással), vagy
- a foglalkoztató eredeti nyilvántartásai alapján kiállított igazolással, vagy
- egyéb hitelt érdemlő módon (pl. tanú állítás) bizonyítja. [Tny. 43. § (1)-(2)]

3. A szolgálati idő kiszámítása – adategyeztetése

2013. január 1-jétől a szolgálati idő elismerés jogintézménye megszűnt, helyette a Tny. 96/B-E. §-okban bevezetett adategyeztetési eljárás és hatósági bizonyítvány kiállítására irányuló eljárás keretében történik a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyok, korkedvezményes idő és keresetek, jövedelmek elismerése.

Az adategyeztetés a nyugdíjbiztosítási nyilvántartásban szereplő személy biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyaira és kereseteire, jövedelmeire vonatkozó adatok teljes körű nyilvántartásba vétele, illetve a biztosítottak (nyugdíj-várománnyal rendelkezők) biztosítási jogviszonyairól történő tájékoztatása, a megszerzett szolgálati idő, illetőleg jogosultsági idő összeszámítása, valamint az esetleg hiányos, téves adatok javítása, beszerzése.

Kapcsolódó jogszabály

- 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugdíjról
- 2012. évi CXLVII. törvény a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról
- 2012. évi CXII. törvény az Európai Unió tisztviselőinek és más alkalmazottainak nyugdíjbiztosítási átutalásáról és visszautalásáról

Gyakorlati példa

1. Arányosan elismerhető szolgálati idő.
   A biztosított részmunkaidőben dolgozik, a fizetése 150.000 forint (magasabb, mint a minimálbér). Ilyen esetben kell-e alkalmazni az arányosan elismerhető szolgálati időre vonatkozó szabályt?

   Megoldás
   A részmunkaidős foglalkoztatásnak csak abban az esetben következménye a szolgálati idő arányos figyelembevétele, ha az ebből származó jövedelem a foglalkoztatás időtartama alatt érvényes minimálbér összegét nem éri el. Tekintettel arra, hogy a jövedelem a minimálbért meghaladja, szolgálati időt úgy kell figyelembe venni, mintha teljes munkaidőben foglalkoztatnák.

2. Szolgálati idő számítása
   1980. július 15-2003. október 31. közötti időszakban 14 év és 335 nap szolgálati időt szerzett a biztosított. 2003. november 1-től 2003 november 30-ig újabb biztosítási jogviszonyt létesít, melynek keretében a minimálbér fele összegének megfelelő bérrel foglalkoztatják.

   Megoldás
   A jogosultság elbírálásánál az alábbiak szerint alakul a szolgálati idő:
   1980. 07. 15.– 2003. 10. 31-ig 14 év és 335 nap
   2003. 11. 01.– 2003. 11. 30-ig 30 nap
   összesen: 14 év és 365 nap = 15 év
   A nyugdíj mértéke szempontjából azonban a 2003. 11. 01–11. 30-ig terjedő időszaknak csak a fele vehető figyelembe a minimálbér fele összegének megfelelő munkabér következtében, vagyis a 30 nappal szemben csak 15 nap kerül elismerésre.
   1980. 07. 15,– 2003. 10. 31-ig 14 év és 335 nap
   2003. 11. 01.– 2003. 11. 30-ig 15 nap
   összesen: 14 év és 350 nap, azaz 14 év

Ellenőrző kérdések

- Mi a szolgálati idő?
- Mikor szünetel a szolgálati idő szerzése?
- Mikor lehet megállapodással szolgálati időt szerezni?
- Mi az arányosan elismerhető szolgálati idő?
- Hogyan számítják a felsőfokú tanulmányok után elismerhető szolgálati időt?
- Hogyan lehet szolgálati időt igazolni?

61. tétel
A hozzátartozói nyugellátások köre, főbb szabályai

Kulcsfogalmak ► hozzátartozói nyugdíj ► özvegyi (ideiglenes és állandó) ► özvegyi járadék ► árvaellátás ► szülői nyugdíj ► baleseti hozzátartozói ellátások

Tétel kifejtése

1. A hozzátartozói nyugellátások

A hozzátartozói nyugellátások fajtái:
1. özvegyi (ideiglenes és állandó),
2. árvaellátás
3. szülői nyugdíj,
4. baleseti hozzátartozói ellátások.

A hozzátartozói nyugellátások jogosultsági feltételeinek megállapításakor mindig két személyi kör jogosultságát kell egyidejűleg vizsgálni. Egyrészt az elhunyt biztosított, másrészt a túlélő hozzátartozó(k) jogosultsági feltételeit.

Az elhunyt biztosított személy oldalán szükséges feltétel, hogy öregségi nyugdíjasként, vagy a rokkantsági ellátáshoz szükséges – életkorának megfelelő – szolgálati időt megszerezve halálozzon el.

2. Özvegyi nyugdíjra vonatkozó általános szabályok

Özvegyi nyugdíj fogalma: az elhunyt nyugdíjas, ill. nyugdíjban nem részesülő, de nyugdíjjogosultságot szerzett elhunyt személy házastársának, meghatározott feltételek mellett élettársának, valamint elvált házastársának járó nyugellátás.

2.1. Az özvegyi nyugdíjra jogosult személyi kör

Özvegyi nyugdíjat a túlélő:
a) a házastárs (ideértve a bejegyzett élettársat[33] is),
b) a különélő házastárs,
c) az elvált házastárs
d) az élettárs
kaphat.

[33] 2009. évi XXIX. törvény a bejegyzett élettársi kapcsolatról, az ezzel összefüggő, valamint az élettársi viszony igazolásának megkönnyítéséhez szükséges egyes törvények módosításáról

2.1.1. A túlélő házastársnál előírt jogosultsági feltételek

Özvegyi nyugdíjra az a túlélő házastárs lesz jogosult, aki a jogszerző biztosított személy halálakor vele házasságban együtt élt.

Speciális szabály vonatkozik arra az esetre, ha a házastárs (elhunyt jogszerző biztosított személy) a házasság megkötésekor a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító életkort már betöltötte. Ilyen esetben özvegye csak az alábbi feltételek valamelyikének fennálltakor szerezhet jogot özvegyi nyugdíjra:
- ha a házasságból (a korábbi együttélésből) gyermek származott, vagy
- a házastársak a házasság megkötésétől öt éven át megszakítás nélkül együtt éltek.

2.1.2. Különélő házastárs

A házastársától külön élő személy özvegyi nyugdíjra jogosultsága akkor állapítható meg, ha házastársától annak haláláig tartásdíjban részesült vagy részére a bíróság tartásdíjat állapított meg.

2.1.3. Elvált házastárs

Az elvált, továbbá házastársától egy évnél hosszabb ideje külön élő személynek ideiglenes özvegyi nyugdíj csak akkor jár, ha házastársától annak haláláig tartásdíjban részesült, vagy részére a bíróság tartásdíjat állapított meg.

2.1.4. Az élettársra vonatkozó jogosultsági feltételek

Özvegyi nyugdíjra jogosult a házastársra előírt feltételek fennállása esetén az is, aki élettársával annak haláláig
- egy év óta megszakítás nélkül együtt élt és gyermekük született, vagy
- megszakítás nélkül tíz év óta együtt élt.

Több jogosult esetén az özvegyi nyugdíjat a jogosultak között egyenlő arányban kell megosztani (özvegyi nyugdíj megosztása).

2.2. Az özvegyi nyugdíj előfordulási esetei

A Tny. alapján két fajta özvegyi nyugdíjat különböztethetünk meg:
1. ideiglenes özvegyi nyugdíjat (a megváltozott helyzethez való alkalmazkodás átmeneti megkönnyítését célozza), és
2. (állandó) özvegyi nyugdíjat (a hosszabb időn át járó özvegyi nyugdíjat a korábbi rendelkezés állandó özvegyi nyugdíjként nevesítette).

2.2.1. Ideiglenes özvegyi nyugdíj

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj nevéből következően egy relatíve rövid ideig folyósítható. Lejártakor két opció lehetséges: 1. az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnik vagy 2. az ideiglenes özvegyi nyugdíj átalakul (állandó) özvegyi nyugdíjjá.

a) Az ideiglenes özvegyi nyugdíj tartama

Ideiglenes özvegyi nyugdíj az alábbi időtartamra jár:
a) a házastárs halálától legalább egy évig (alapeset),
b) az elhunyt jogán árvaellátásra jogosult, másfél évesnél fiatalabb gyermeket eltartó özvegynek az árva 18 hónapos életkorának betöltéséig,
c) fogyatékos vagy tartósan beteg gyermek nevelése esetén a gyermek harmadik születésnapjáig.

b) Az ideiglenes özvegyi nyugdíj mértéke

Megözvegyülés esetén az ideiglenes özvegyi nyugdíj hatvan százaléka annak az öregségi nyugdíjnak, amely az elhunytat halála időpontjában megillette, vagy megillette volna. Az elvált, továbbá házastársától egy évnél hosszabb ideje külön élő személy özvegyi nyugdíja a tartásdíj összegénél több nem lehet.

2.2.2. Özvegyi nyugdíj

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnését követően özvegyi nyugdíjra az lehet jogosult, aki házastársa halálakor
a) a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt betöltötte, vagy
b) megváltozott munkaképességű,[34] vagy
c) házastársa jogán árvaellátásra jogosult fogyatékkal élő, illetve tartósan beteg, vagy legalább két árvaellátásra jogosult gyermek eltartásáról gondoskodik.

a) Az özvegyi nyugdíj megszűnése

Az özvegyi nyugdíjra jogosultság megszűnik, ha az özvegy
a) a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító életkorának betöltése előtt házasságot köt, vagy

[34] Megváltozott munkaképességűnek az a személy minősül, akinek az egészségi állapota legfeljebb 50%-os mértékű.

b) az özvegy már nem megváltozott munkaképességű (ha az özvegyi nyugdíjat ezen a jogcímen állapították meg), vagy
c) ha már egyik gyermeket sem illeti meg árvaellátás (ha az özvegyi nyugdíjat ezen a jogcímen állapították meg).

A megszűnést követően feléled(het) az özvegyi nyugdíjra való jogosultsága annak, akinek az nem házasságkötés miatt szűnt meg, ha az arra jogosító feltételek valamelyike
1. a házastárs 1993. március 1-je előtt bekövetkezett halála esetén az özvegyi nyugdíj megszűnésétől számított **tizenöt** éven belül,
2. a házastárs 1993. február 28-a után bekövetkezett halála esetén az özvegyi nyugdíj megszűnésétől számított tíz éven belül bekövetkezik.

b) Az özvegyi nyugdíj mértéke

Ha az özvegy a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt betöltötte vagy megváltozott munkaképességű, de saját jogú nyugellátásban nem részesül, az özvegyi nyugdíj 60 százaléka annak a nyugdíjnak, amely az elhunytat halála időpontjában öregségi nyugdíj címén megillette volna.

Ha az özvegy egyidejűleg saját jogú nyugellátásban, korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban, átmeneti bányászjáradékban vagy rokkantsági ellátásban is részesül, vagy a házastársa jogán árvaellátásra jogosult fogyatékkal élő, illetve tartósan beteg, vagy legalább két árvaellátásra jogosult gyermek eltartása címén került megállapításra az özvegyi nyugdíj, akkor az özvegyi nyugdíj a 30 százaléka annak az öregségi nyugdíjnak (vagy öregségi nyugdíjként számított összegnek), amely az elhunytat a halála időpontjában megillette, vagy megillette volna. A 30 százalékos mértékű özvegyi nyugdíj az özvegy saját jogú nyugdíjának összegére tekintet nélkül jár.

2.3. Az özvegyi járadék

A magánnyugdíjpénztárból a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerbe visszalépett elhunyt jogszerző után az özvegyi nyugdíj jogosultsági feltételeinek megfelelő személy – özvegyi nyugdíj helyett – özvegyi járadékra jogosult, ha annak összege magasabb, mint az özvegyi nyugdíj összege. Fontos megjegyezni, hogy özvegyi járadék fizetése esetén özvegyi nyugdíj nem folyósítható.

3. Árvaellátás

Az árvaellátás fogalma: az elhunyt nyugdíjas, ill. nyugdíjban nem részesülő, de nyugdíjjogosultságot szerzett elhunyt személy gyermekének, örökbe fogadott gyermekének, meghatározott feltételek esetén nevelt gyermekének, testvérének, unokájának járó ellátás.

3.1. Árvaellátásra jogosult személyek köre

Árvaellátásra az alábbi személyek jogosultak:
a) a vér szerinti gyermek,
b) a testvér
c) unoka (ideértve a dédunokát és ükunokát is) is, ha őt az elhunyt saját háztartásában eltartotta, és a gyermeknek tartásra köteles és képes hozzátartozója nincs.
d) a házastársi, élettársi közösségben együtt élők által – korábbi házasságból, élettársi együttélésből származó – közösen nevelt gyermek.

Együtt élők által közösen nevelt gyermeknek az a gyermek tekinthető, akit a házastárs, élettárs a házasságba, életközösségbe vitt és ezt a gyermeket a házastársak, élettársak az elhalálozásig egy háztartásban közösen nevelték.

3.2. Az árvaellátás folyósításának tartama

Árvaellátás legkorábban a halál napjától kezdődően:
- a gyermek 16. életévének betöltése napjáig,
- oktatási intézmény nappali tagozatán tanuló esetében a tanulmányok tartamára, legfeljebb a 25. életév betöltéséig,
- ha a jogosultság megszűnése előtt a gyermek megváltozott munkaképességűvé válik, ennek tartamára az árvaellátás életkorra tekintet nélkül megilleti. A 16., illetőleg a 25. életévének betöltése előtt megváltozott munkaképességűvé vált gyermek arra az időszakra, amikor megváltozott munkaképességűnek minősül, akkor jogosult az árvaellátásra, ha a szülő halála a gyermek említett életkora betöltése előtt következik be.

Iskolai tanulmányok címén azt a gyermeket is megilleti az árvaellátás, aki
- betegsége, testi vagy szellemi fogyatékossága miatt tanulmányait magántanulóként végzi,
- huszonöt évesnél fiatalabb és a felnőttoktatás keretében folytat tanulmányokat.

Iskolai tanulmányok címén az árvaellátás a tanulmányok befejezése hónapjának végéig, a nyári tanulmányi szünet tartamára is jár.

Az árvaellátásra való jogosultságot nem érinti, ha a középiskola tanulójának a tanulói jogviszonya, illetőleg a felsőoktatási intézmény hallgatójának a hallgatói jogviszonya a tanuló, illetőleg hallgató betegsége vagy szülése miatt szünetel.

Méltányosságból a 25. életévét betöltött, felsőfokú oktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató személy árvaellátásának meghosszabbítása az első – alap- és mester- vagy osztatlan – képzésben – kivételes méltányosságból – a tanulmányok folytatásának idejére, a képzési időt meg nem haladóan, legfeljebb a 27. életév betöltéséig engedélyezhető.

Az árvaellátás feléledése

Ha az árvaellátásra jogosultság megszűnik (pl. a 18. életévét betöltött árva befejezte tanulmányait, de az árvaellátásra való jogosultság feltételei ismét bekövetkeznek (20 évesen hallgatói jogviszonyt létesít) az árvaellátás ismét megállapítható. Ebben az esetben az árvaellátást a megszüntetést követő emelésekkel, kiegészítésekkel növelt összegben kell újból megállapítani.

3.3. Az árvaellátás mértéke

Az árvaellátás gyermekenként annak a nyugdíjnak a harminc százaléka, ami az elhunytat öregségi nyugdíjként halála időpontjában megillette, vagy megillette volna.

Emelt összegű árvaellátás jár, ha a gyermek mindkét szülője meghalt, vagy életben lévő szülője megváltozott munkaképességű, akkor a részére megállapítható árvaellátás hatvan százaléka annak a nyugdíjnak, ami az elhunytat öregségi nyugdíjként halála időpontjában megillette, vagy megillette volna.

Az árvaellátás legkisebb összege (minimuma) 2013-ban 24.250 forint.

Az árvaellátásra jogosult személy az ellátás folyósítása mellett keresőtevékenységet (pl. diákmunka) folytathat.

4. Szülői nyugdíj

A szülői nyugdíj fogalma: az elhunyt biztosított (nyugdíjas) szülőjének, nagyszülőjének, meghatározott feltételek fennállása esetén nevelőszülőjének járó ellátás. *[Tny. 4.§ g)]*

4.1. A szülői nyugdíj jogosultsági feltételei

Szülői nyugdíjra az a szülő jogosult, akinek a gyermeke a hozzátartozói ellátásokhoz szükséges szolgálati időt megszerezte vagy öregségi nyugdíjasként halt meg, ha
- a szülő a gyermekének halálakor megváltozott munkaképességű, vagy a hatvanötödik életévét betöltötte, és
- a szülőt a gyermeke a halálát megelőző egy éven át túlnyomó részben eltartotta.

A fenti feltételek fennállása esetén szülői nyugdíjra jogosult az a nevelőszülő is, aki a nevelt gyermeket tíz éven át eltartotta.

A fentiek vonatkozásában a szülő (nagyszülő) akkor minősül túlnyomó részben eltartottnak, ha saját jogú vagy hozzátartozói nyugellátása a gyermeke (unokája) elhalálozásának időpontjában nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét.

4.2. A szülői nyugdíj mértéke

A szülői nyugdíj mértéke:
- a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt betöltött, vagy megváltozott munkaképességű szülő esetén, aki rokkantsági ellátásban, rehabilitációs ellátásban, saját jogú nyugellátásban, korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban és átmeneti bányászjáradékban nem részesül, hatvan százaléka,

- a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt betöltött, vagy megváltozott munkaképességű szülő esetén, aki egyidejűleg rokkantsági ellátásban, rehabilitációs ellátásban, saját jogú nyugellátásban, korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban vagy átmeneti bányász-járadékban részesül, harminc százaléka

annak az öregségi nyugdíjnak, amely az elhunytat halála időpontjában megillette, vagy megillette volna.

Ha a szülői nyugdíjra többen jogosultak, azt közöttük – az özvegyi nyugdíj megosztására vonatkozó rendelkezések alkalmazásával – egyenlő arányban kell megosztani.

5. Baleseti hozzátartozói ellátások

Baleseti hozzátartozói nyugellátás akkor jár, ha a sérült üzemi baleset következtében elhalálozott, illetőleg baleseti táppénz folyósításának időtartama alatt nem az üzemi baleset következtében hunyt el.

A hátramaradottakat – az egyéb feltételek megléte esetén – a jogszerző szolgálati idejére tekintet nélkül megilleti az özvegyi nyugdíj, az árvaellátás és a szülői nyugdíj ellátás.

A baleseti hozzátartozói nyugellátás számításának alapjául szolgáló öregséginyugdíj-összeg a havi átlagkereset hatvan százaléka, ha az elhunyt jogszerző egy év szolgálati idővel sem rendelkezik.

Kapcsolódó jogszabály

- 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugdíjról

Gyakorlati példa

1. Az özvegy férjét súlyos, tartós betegsége miatt évekig egészségügyi intézményben ápolták és a közelmúltban ott hunyt el. Az ápolás során felmerülő költségeket mindkét személy nyugdíjából fedezték. Az ápolás miatt formálisan nem éltek együtt. Ilyen esetben jár-e az özvegyi nyugdíj?

   Megoldás
   Az özvegy jogosult lehet özvegyi nyugdíjra és együtt élő házastársnak kell tekinteni, ha a házastársát bizonyítottan ápolás, gondozás céljából helyezték el az egészségügyi intézményben és az érzelmi, gazdasági kapcsolatok folyamatosnak tekinthető.

2. Az igénylő férje meghalt. Az özvegy egy tartósan beteg gyermeket nevel. Jogosult lehet-e özvegyi nyugdíjra az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnése után is?

   Megoldás
   A Tny. értelmében, ha az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnését követően az özvegy házastársa jogán árvaellátásra jogosult fogyatékkal élő, illetve tartósan beteg, vagy legalább két árvaellátásra jogosult gyermek eltartásáról gondoskodik jár neki az (állandó) özvegyi nyugdíj.

3. A tanuló árvaellátásban részesül, de a következő tanévtől magántanuló lesz. Kaphatja-e továbbra is az árvaellátást?

   Megoldás
   Iskolai tanulmányok címén akkor jár az árvaellátás, ha betegsége, fogyatékossága miatt lesz magántanuló. Ezt az oktatási intézmény igazolásával kell bizonyítania. Amennyiben nem egészségi probléma miatt lesz magántanuló, árvaellátásra nem lesz jogosult.

Ellenőrző kérdések

- Mi a különbség a saját jogon járó és a hozzátartozói nyugdíj között?
- Ki jogosult özvegyi nyugdíjra?
- Mi a különbség az ideiglenes és az (állandó) özvegyi nyugdíj között?
- Ki jogosult özvegyi járadékra?
- Ki jogosult árvaellátásra?
- Ki jogosult szülői nyugdíjra?
- Milyen feltétel esetén járnak a baleseti hozzátartozói ellátások?

62. tétel
A nyugellátások iránti igény érvényesítésének főbb szabályai

Kulcsfogalmak ► igényérvényesítés ► nyugellátás megállapítása ► lemondás a nyugellátásról ► nyugellátások folyósítása

Tétel kifejtése

1. A nyugellátás iránti igény érvényesítése

Nyugellátást írásban, az erre a célra rendszeresített nyomtatványon vagy elektronikus űrlapon kell igényelni.

Az igényt személyesen vagy postai úton a lakcím szerinti illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatóságon kell előterjeszteni. Az igénybejelentő lap benyújtásával egyidejűleg az igénylőnek közölnie kell az azonosításához szükséges adatokat, a társadalombiztosítási azonosító jelét (TAJ szám), valamint csatolnia kell a társadalombiztosítási nyilvántartásban nem szereplő jogviszonyok bizonyításához felhasználni kívánt iratokat, továbbá egészségi állapoton alapuló ellátás esetén az egészségi állapottal összefüggő iratokat. Ha a kérelmező a szükséges iratokat nem csatolta, vagy az adatokat nem közölte, az igényelbíráló nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határidő kitűzése mellett ezek pótlására hívja fel a kérelmezőt. Ha a nyugdíjigénylő a hiánypótlásra való felhívásnak nem tett eleget továbbá az erre megállapított határidő meghosszabbítását nem kérte és a nyugdíjigényt a rendelkezésre álló adatok alapján elbírálni nem lehet, az eljárást meg kell szüntetni. Erről az intézkedésről végzéssel értesítik a kérelmezőt.

A nyugdíj megállapítása iránti igény csak akkor vonható vissza, ha erre a határozat vagy az eljárást megszüntető végzés jogerőre emelkedése előtt kerül sor. Ha az igénylő igénybejelentését a határozat vagy az eljárást megszüntető végzés jogerőre emelkedéséig visszavonja, a felvett nyugellátást harminc napon belül köteles visszafizetni, amennyiben ezen időpont előtt már előleget folyósítottak a részére.

Nyugellátás iránti igényt a lakóhely szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatóságnál, illetve – ha a jogszerző már nyugellátásban részesült – a Nyugdíjfolyósító Igazgatóságnál kell előterjeszteni.

A baleseti hozzátartozói ellátás megállapítása iránti igény érvényesítése. Az üzemi baleset következtében meghalt személy hozzátartozója a halál napját követő két éven belül érvényesítheti igényét.

A fenti határidő után akkor lehet az igényt érvényesíteni, ha egykorú okirat (baleseti jegyzőkönyv, társadalombiztosítási vagy üzemi nyilvántartás, rendőrhatósági eljárás során készült irat, orvosi lelet, boncolási jegyzőkönyv stb.) alapján kétséget kizáróan bizonyított, hogy üzemi baleset történt, továbbá a sérülés és a halál között okozati összefüggés van.

2. A nyugellátás megállapítása és visszamenőleges megállapítása

Főszabályként, a nyugellátás attól a naptól állapítható meg, amely napon a jogosultsághoz szükséges feltételek bekövetkeztek.

Amennyiben a nyugellátásra jogosultság kétséget kizáróan fennáll, a nyugellátás összege azonban adatok hiánya vagy egyéb ok miatt az igénybejelentéstől számított 30 napon belül várhatóan nem határozható meg, akkor a rendelkezésre álló adatok alapján az igénylő részére végzésben előleget kell megállapítani, és folyósítani. A nyugellátás megállapításakor a nyugellátás összegébe a folyósított előleget be kell számítani.

A nyugellátás legkorábban (visszamenőleg) az igénybejelentés napját megelőző hatodik hónap első napjától állapítható meg függetlenül attól, hogy már ezt az időpontot megelőzően is jogosult lett volna a kérelmező nyugellátásra. Az igénybejelentés időpontja az igénybejelentő lap benyújtásának, postára adásának a napja.

Visszamenőlegesen történő igényérvényesítés esetén nem folyósítható az öregségi nyugdíj arra az időszakra, ami alatt az öregségi nyugdíjas biztosítási jogviszonyban állt.

3. Lemondás a nyugellátásról

A megállapított nyugellátásról lemondani, azt – mint a jogosult személyéhez kötött ellátást átruházni (engedményezni) – nem lehet.

4. A nyugellátások folyósítása

A saját jogú és a hozzátartozói nyugellátás a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság (NYUFIG) nyugdíjfolyósító törzsszám alatt folyósítja.

A Nyugdíjfolyósító Igazgatóság a megállapított nyugellátás folyósítását – a határozat vele való közlését követő tíz munkanapon belül – pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján vagy a jogosult által megjelölt belföldi pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára utalással teljesíti.

Az EGT-állam területén élők részére történő folyósítás esetén a jogosult által megjelölt, valamely EGT államban pénzforgalmi szolgáltatójánál vezetett fizetési számlára kell a nyugdíjat folyósítani.

A nyugellátást havonta, forintban kell folyósítani, legkorábban attól a naptól kezdve, amelytől azt határozattal megállapították, a jogosultság megszűnésének (megszüntetésének) napjáig, de – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – legfeljebb a jogosult elhalálozásának napját magában foglaló naptári hónap utolsó napjáig.

A nyugdíjak folyósítási rendje szerint a bankszámlával rendelkezők egyenlegében legkésőbb minden hónap 12. napjáig megjelenik a nyugdíj. Aki készpénzben kapja a nyugdíját, annak az úgynevezett postai kifizetési naptárban meghatározott napon viszi ki a postás.

A nyugellátásban részesülő személy tizenöt munkanapon belül köteles bejelenteni a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnek minden olyan tényt, adatot, körülményt, amely a nyugellátásra jogosultságát vagy a nyugellátás folyósítását érinti, így természetesen a kereseti korlát túllépését is.

Kapcsolódó jogszabály

- 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugdíjról

Gyakorlati példa

1. Az illető személynek elhunyt a házastársa és a postás az utolsó havi nyugdíját nem fizette ki. Milyen módon lehet hozzájutni a ki nem fizetett összeghez?

   Megoldás
   A nyugdíjast, a halál napját magába foglaló hónap végéig esedékes ellátás illeti (illetné) meg. A fel nem vett ellátást a nyugdíjassal annak elhalálozásakor közös háztartásban együtt élt házastársa, gyermeke, unokája, szülője, nagyszülője, testvére igényelheti – ebben a meghatározott, egymást követő sorrendben, a halálesetet követő egy éven belül –, ezek hiányában pedig az örökös a hagyatéki végzés jogerőssé válása napjától számított egy éven belül.
   Az együtt élt családtag részéről az igényléshez elegendő egy erre a célra rendszeresített nyilatkozat kitöltése, amelyből megállapítható a rokoni kapcsolat, az egy háztartásban történt együttélés, továbbá tartalmazza az elhunyt adatait, az ellátásának folyósítási törzsszámát.
   Az örökös részére a jogerős záradékkal ellátott öröklési bizonyítvány, illetve hagyatéki végzés alapján fizethető ki a fel nem vett nyugellátás.
   Az élettárs esetén az utolsó havi nyugdíjat a jogerős hagyatéki végzés megküldése után tudja majd a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság az örökös részére kifizetni.

2. Nyugdíjas személy ideiglenesen (4 hónapra) elköltözik az állandó lakcíméről egy másik városba. Szeretné, ha a nyugdíját az ideiglenes lakcímére folyósítanák. Lehetséges-e ez?

   Megoldás
   Igen, lehetséges. Ilyenkor írásban kell kérni a nyugdíj más címre történő folyósítását a Nyugdíjfolyósító Igazgatóságtól (NYUFIG), amely levélben közölni kell az új címet és pontosan meg kell jelölni az időtartamot (...-tól ...-ig) ameddig erre a címre kéri a nyugdíja folyósítását. A kérelmet célszerű legalább 1 hónappal az elutazást megelőzően eljuttatni a Nyugdíjfolyósító Igazgatósághoz.

Ellenőrző kérdések

- Milyen szabályok vonatkoznak az öregségi nyugdíj igénylésére?
- Mely szerv állapítja meg a nyugellátást?
- Mely esetben mondhat le a jogosult a nyugellátásáról?
- Milyen szabályok vonatkoznak a nyugellátások folyósítására?

63. tétel
Felelősségi szabályok, visszafizetés és megtérítési kötelezettség, jogorvoslat

Kulcsfogalmak	► felelősség ► jogalap nélkül felvett ellátás ► megtérítés üzemi baleset esetén ► késedelmi kamat ► mulasztási bírság ► tartozás mérséklése, ill. elengedése ► fizetési kedvezmény engedélyezése ► jogorvoslat

Tétel kifejtése

A jogi felelősség lényegében állami védekezés a társadalom (jelen esetben nyugdíjalap) védelme érdekében. A nyugdíjbiztosítás körében a felelősség megállapítására a Tny. és a Polgári Törvénykönyv szerződésen kívül okozott károkért fennálló felelősségre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a felelősség abban az esetben is fennáll, ha a nyugellátásra jogosultnak vagyoni kára nincs.

Főszabályként, az a személy, aki nyugellátást jogalap nélkül veszi fel, köteles azt visszafizetni, ha erre a felvételtől számított kilencven napon belül írásban kötelezték. Amennyiben a nyugdíjszerv a kilencven napos határidőt elmulasztja, a jogalap nélkül felvett nyugellátást csak attól lehet visszakövetelni, akinek a nyugellátás felvétele felróható.

Kivételesen felróhatóság hiányában is vissza kell fizetni a bírósági ítélet alapján folyósított nyugellátást, ha a Kúria felülvizsgálat keretében úgy dönt, hogy a nyugellátás megállapítása nem volt jogszerű.

Az, aki a jogosult halála esetén a kiutalt nyugellátást jogalap nélkül vette fel, köteles azt visszafizetni, ha erre őt írásban kötelezték.

A foglalkoztató és egyéb szerv köteles megtéríteni a jogalap nélkül felvett nyugellátást, ha a nyugellátás jogalap nélküli megállapítása, illetőleg folyósítása az ő mulasztásának vagy a valóságtól eltérő adatszolgáltatásának a következménye, és a nyugellátást a nyugdíjastól visszakövetelni nem lehet.

Ha nyugellátás jogalap nélküli megállapításáért, illetőleg felvételéért a foglalkoztatót vagy egyéb szervet és a nyugellátásban részesülőt is felelősség terheli, a jogalap nélkül felvett nyugellátást közrehatásuk arányában[35] kötelesek megtéríteni, illetőleg visszafizetni. Ha a közrehatások aránya nem állapítható meg, a felelősöket egyetemlegesen kell megtérítésre, illetőleg visszafizetésre kötelezni.

A fent írott 90 napon belül a jogalap nélkül felvett nyugellátással kapcsolatban a foglalkoztató és az egyéb szerv abban az esetben kötelezhető a megtérítésre, ha

[35] Amennyiben a nyugellátás jogalap nélküli megállapításáért, illetőleg a felvételéért több foglalkoztatót vagy egyéb szervet terhel felelősség, a jogalap nélkül felvett nyugellátás megtérítéséért egyetemlegesen felelnek.

a) a nyugellátás jogalap nélküli felvevője meghal, mielőtt visszafizetési kötelezettségének eleget tett, vagy
b) a nyugellátás jogalap nélküli felvétele kizárólag a foglalkoztató, illetőleg az egyéb szerv mulasztásának vagy a valóságtól eltérő adatszolgáltatásának a következménye, és a visszafizetésre kötelezettől a jogalap nélkül felvett nyugellátás nem hajtható be.

1. Megtérítés üzemi baleset esetén

A foglalkoztató köteles megtéríteni a baleseti hozzátartozói nyugellátást, ha a baleset annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező – a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 11-12. §-a szerinti – munkavédelemre vonatkozó szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget. Ugyanilyen megtérítési kötelezettség terheli a foglalkoztatót akkor is, ha ő vagy alkalmazottja (tagja) a balesetet szándékosan idézte elő.

A megtérítési kötelezettségnek havonta, a tárgyhónapot követő hónap 12. napjáig kell eleget tenni. A kötelezett azonban kérheti, hogy a nyugellátásnak az évenkénti emeléseket tartalmazó összegét évente előre – első alkalommal a határozat jogerőre emelkedését követő harminc napon belül, majd ezt követően minden év március 12-éig – térithesse meg. Ha a megtérítendő ellátás folyósítása az adott naptári hónap vagy év folyamán megszűnik, akkor a befizetett összeg arányos részét vissza kell fizetni.

A fentiektől eltérően egyösszegű megtérítésre kerül sor, ha
a) a megtérítésre kötelezett azt kéri, vagy
b) a megtérítésre kötelezett gazdálkodó szervezet (foglalkoztató vagy egyéb szerv) felszámolással, illetve végelszámolással jogutód nélkül megszűnik.

A kötelezett az egyösszegű megtérítési kötelezettségnek a határozat jogerőre emelkedését követő 15 napon belül köteles eleget tenni.

2. Késedelmi kamat

Ha a nyugdíjfolyósító szerv a megállapított nyugellátást a határozat közlését követő tíz munkanapon belül nem folyósítja, a késedelmesen folyósított nyugellátás összege után – a határidő lejártát követő naptól – késedelmi kamatot fizet. A késedelmi kamat naptári napokra számított mértéke a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat kétszeresének 365-öd része.

3. Mulasztási bírság

Az a kötelezett, aki a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv részére történő, jogszabályban meghatározott bejelentési, nyilvántartási, adatszolgáltatási, illetőleg a nyugdíjbiztosítási feladatok ellátásával kapcsolatos egyéb kötelezettségét nem teljesíti vagy késedelmesen teljesíti, illetve annak nem az előírt módon tesz eleget, 10 000 forinttól 100 000 forintig terjedő, a jogsértés egy éven belüli ismételt megállapítása esetén 200 000 forintig terjedő mulasztási bírságot köteles fizetni.

A vállalkozási tevékenységet folytató magánszemélyek 100 000, a foglalkoztatók, egyéb szervek 200 000 forintig terjedő mulasztási bírság megfizetésére kötelezhetők, ha akadályozzák az ellenőrzést:
a) a jogszabályokban előírt bizonylatok, könyvelések, nyilvántartások, egyéb okmányok hiányában, vagy azoknak az előírásoktól eltérő vezetésével,
b) hibás vagy valótlan adatszolgáltatással,
c) nyilatkozattétel elmulasztásával (tanúvallomás jogosulatlan megtagadásával)
d) vagy más módon

A mulasztási bírság kiszabásánál a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnek mérlegelnie kell a mulasztás körülményeit, így különösen a mulasztás súlyát, gyakoriságát, továbbá azt, hogy a mulasztó – a magánszemély, illetve a foglalkoztató, egyéb szerv esetén annak intézkedésre jogosult képviselője, alkalmazottja, tagja vagy megbízottja – az adott helyzetben a tőle elvárható körültekintéssel járt-e el.

A mulasztási bírságot az elsőfokú nyugdíjbiztosítási igazgatási szervhez kell befizetni. Aki a mulasztási bírságot a jogerős határozatban megállapított határidőn belül nem fizeti meg, – késedelmi pótlék helyett – a kiszabott mulasztási bírság kétszeresét köteles megfizetni.

A mulasztási bírság mérséklésénél vagy elengedésénél az eset összes körülményét mérlegelni kell, különösen a mulasztás keletkezésének körülményeit, annak súlyát, gyakoriságát. Nincs helye a mulasztási bírság mérséklésének vagy elengedésének, ha a mulasztás a kötelezett szándékos magatartásának a következménye.

4. A követelés érvényesítése

A nyugdíjbiztosítási szerv a Tny.-en alapuló követelését öt éven belül érvényesítheti. A nyugdíjbiztosítási szerv a követelését fizetésre kötelező határozattal érvényesíti.

Ha a nyugdíjfolyósító szervtől rendszeres pénzellátásban részesülő személy a fizetésre kötelező határozat jogerőre emelkedésétől számított tizenöt napon belül fizetési kötelezettségét nem teljesíti, a követelést a pénzellátásból történő letiltással a nyugdíjfolyósító szerv érvényesíti a bírósági végrehajtásról szóló törvény szabályai szerint. Egyéb esetben a követelést a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv megkeresésére az állami adóhatóság adók módjára hajtja be.

5. Tartozás mérséklése, elengedése, fizetési kedvezmény engedélyezése

A nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv vezetője a foglalkoztató, egyéb szerv, ill. a magánszemély (fizetésre kötelezett) kérelme alapján a nyugellátás visszafizetése, a megtérítés és annak késedelmi pótléka címén megállapított követelést, valamint a mulasztási bírságtartozást méltányosságból mérsékelheti vagy elengedheti, illetve részletfizetést vagy fizetési halasztást engedélyezhet, ha
a) a körülményekből megállapítható, hogy a fizetésre kötelezett foglalkoztató (egyéb szerv), illetve annak intézkedésre jogosult képviselője, alkalmazottja, tagja vagy megbízottja, az adott helyzetben a tőle elvárható körültekintéssel járt el, vagy

b) azok megfizetése a fizetésre kötelezett magánszemély és a vele együtt élő közeli hozzátartozók megélhetését súlyosan veszélyeztetné.

A fizetési kedvezmény abban az esetben engedélyezhető, ha a követelés későbbi teljesítése a körülményekből valószínűsíthető. A kérelem elbírálása és a feltételek meghatározása során figyelembe kell venni a fizetési nehézség kialakulásának okait és körülményeit.

A fizetési kedvezmény érvényét veszíti és a tartozás – annak járulékaival együtt – egy összegben esedékessé válik, ha a fizetésre kötelezett a fizetési kedvezmény engedélyezése során meghatározott feltételeket nem teljesíti.

6. Jogorvoslat

Amennyiben az igénylő nem ért egyet a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határozatával, az ellen, a határozat kézhezvételét követő 15 napon belül fellebbezést nyújthat be az elsőfokú határozatot hozó szervhez. Ha a fellebbezés alapján a hatóság megállapítja, hogy döntése jogszabályt sért, a döntését módosítja vagy visszavonja.

A fellebbezést a másodfokú eljárásra kijelölt szerv bírálja el. A másodfokú döntést hozó hatóság a sérelmezett döntést, valamint az azt megelőző eljárást megvizsgálja. Ennek során nincs kötve a fellebbezésben foglaltakhoz. A másodfokú döntést hozó hatóság a döntést helybenhagyja, megváltoztatja vagy megsemmisíti.

Amennyiben az ügyfél a másodfokú határozatot sem fogadja el, a határozat elleni **keresetet** a kézhezvételtől számított 30 napon belül kell benyújtani az elsőfokú határozatot hozó nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv székhelye szerint illetékes **Közigazgatási és munkaügyi bírósághoz.**

7. A nyugdíjbiztosítási szerv döntés-felülvizsgálati joga

A nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv a határozat jogerőre emelkedését követően kérelemre vagy hivatalból a tudomására jutott tények, adatok alapján a nem jogszabálysértő döntését az ügyfél javára korlátozás nélkül módosíthatja azzal, hogy a magasabb összegű ellátás legfeljebb hat hónapra visszamenőleg jár.

Kapcsolódó jogszabály

- 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugdíjról

Gyakorlati példa

M.Z. részére a lakóhelye szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatóság 2012. január 1-jétől havi 130 ezer forint összegű nyugdíjat állapított meg és ezt az összeget folyósította a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság. M.Z. nyugdíj ügyében 2012. július hóban érkezett pótlólagos adatszolgáltatás feldolgozása során megállapítást nyert, hogy volt foglalkoztatójának 1988. 08. 08.–1996.12.31-éig igazolt időtartam helyett csak 1988.08.08.–1988.11.08-áig állt fenn a munkaviszony, ezáltal a nyugdíj összege 100 ezer forintra csökkent. 2012. januártól júliusig terjedő időszakban 210 ezer forint jogalap nélküli nyugellátás kifizetésére került sor, amelyből M.Z.-t 90 ezer forint visszafizetésére, míg volt munkáltatóját 120 ezer forint megtérítésére kötelezték.

Ellenőrző kérdések

- Hogyan követelhető vissza a jogalap nélkül felvett ellátás?
- Üzemi baleset esetén milyen szabályok vonatkoznak a megtérítésre?
- A nyugellátásokkal kapcsolatban mely esetben számítható fel késedelmi kamat?
- Milyen szabályok vonatkoznak a mulasztási bírság fizetésére?
- Ki és milyen mely esetben mérsékelheti, ill. engedheti el a tartozást?
- Ki és milyen feltételekkel engedélyezhet fizetési kedvezményt?

64. tétel
A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai, a rehabilitációs és a rokkantsági ellátás

Kulcsfogalmak ▶megváltozott munkaképesség ▶rehabilitáció ▶rokkantság ▶egészségügy állapothoz kapcsolódó kategóriák

Tétel kifejtése

2012. január 1-jével a rokkantsági ellátás, a baleseti rokkantsági ellátás, rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék, mint ellátástípusok megszűntek. Helyettük két ellátás került bevezetésre, a rehabilitációs ellátás és a rokkantsági ellátás. Az első a rehabilitációra, foglalkoztatásra javasolt személyek jövedelempótló ellátása, míg az utóbbi a rehabilitációra, foglalkoztatásra nem javasolt személyek jövedelempótlása. A megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott személyek ellátórendszere átalakításának a célja, hogy a komplex rehabilitációt hangsúlyosabbá tegye, eszköztárait bővítse és legfőképpen a foglalkoztatást elősegítse. Az új rendszer szakít a korábbi évek gyakorlatával, és a rehabilitáció előtérbe helyezésével valamint jövedelempótló pénzbeli ellátások bevezetésével kívánja biztosítani az egyének kieső jövedelmének pótlását, ezáltal megszüntetve az állami gondoskodás lehetőségeitől való függőséget, és a pénzbeli ellátások tartós igénybevételét.

A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal komplex minősítése keretében megállapított rehabilitációs javaslattól függően két ellátás kerülhet megállapításra:

- *rehabilitációs ellátás* vagy,
- *rokkantsági ellátás.*

Fontos továbbá megemlíteni, hogy új minősítési kategóriák kerültek bevezetésre az egészségi állapot besorolásához. (B1,B2,C1,C2,D és E kategóriák)

1. Rehabilitációs ellátás

Rehabilitációs ellátásra az a megváltozott munkaképességű személy jogosult, aki *rehabilitálható és ezen belül* akinek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, és egészségi állapota 51-60% közötti (B1 kategória) *vagy* aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel és egészségi állapota 31-50% közötti (C1 kategória). Az érintett személy a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében jogosult lesz a szükséges rehabilitációs szolgáltatásra és a rehabilitációs pénzbeli ellátásra. A rehabilitációs szolgáltatásokat az ellátásra jogosult személy lakó- vagy tartózkodási helye szerint illetékes rehabilitációs szakigazgatási szerv biztosítja. Igényelni a jogosultsági feltételek bekövetkezésének, de legkorábban a kérelem benyújtásának napjától lehet.

A rehabilitációs ellátás a rehabilitációhoz szükséges időtartamra, de legfeljebb a folyósítás kezdetétől számított 3 évre adható. Az ellátás időtartamát meghosszabbítani nem lehet,

kivéve a keresőtevékenységet végző ellátott esetén mert a keresőtevékenység időtartamával – amíg szünetel az ellátás – meghosszabbítható az ellátás.

2. Rokkantsági ellátás

Rokkantsági ellátásra az lesz jogosult, akinek az egészségi állapotára tekintettel foglalkoztathatósága visszaállítható lenne ugyan, de ennek ellenére egyéb körülményeire tekintettel ez nem javasolt, az akinek az egészségi állapota 51-60% között van és rehabilitációja nem javasolt (B2 kategória). Ide tartoznak azok is akiknek az egészségi állapota 31-50% között van és tartós foglalkoztatási rehabilitációt igényel azonban egyéb körülményeire tekintettel ez nem javasolt (C2 kategória). A fentieken túl van még két kategória az egyikbe azok tartoznak akiknek az egészségi állapota 1-30% között van és csak folyamatos támogatással lenne foglalkoztatható (D kategória) a másikba azok tartoznak akiknek az egészségi állapota szintén 1-30% között van de önellátásra nem vagy csak segítséggel képesek (E kategória).

Speciális jogosultsági szabályok vonatkoznak a nyugdíjkorhatár elérése előtt öt éven belül levő személyekre. Így jogosult az ellátásra az a megváltozott munkaképességű személy, akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel és a kérelem benyújtásának időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg, továbbá az, akinek esetében a kérelem benyújtásának időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg.

A rokkantsági ellátás a jogosultság feltételeinek bekövetkezésétől jár, azonban visszamenőlegesen megállapítani maximum hat hónapra lehet.

A rokkantsági ellátást a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja. Az ellátás megállapítására vonatkozó igényt formanyomtatványon, főszabály szerint a lakóhely szerint illetékes nyugdíjbiztosítási szervnél kell benyújtani.

Az ellátás összegét a figyelembe vehető korábbi jövedelem, az egészségi állapot és a rehabilitálhatóság határozza meg.

Kapcsolódó jogszabály

- 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról
- 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról

Gyakorlati példa

Ha valakinek a korábbi szabályok szerint járadékot folyósítanak akkor a járadék folyósításának lejártát követően a lakóhely szerint illetékes rehabilitációs szakigazgatási szervnél kérelmezheti a megváltozott munkaképességű személyek ellátásának megállapítását.

A rokkantsági ellátásban részesülő személy abban az esetben folytathat kereső tevékenységet anélkül, hogy elveszítené az ellátást, ha a jövedelme három hónap átlagában nem haladja meg a minimálbér 150 százalékát.
A rokkantsági ellátást a jogosultságot közvetlenül megelőző naptári évben elért jövedelem alapján kell kiszámítani ha az legalább 180 napot eléri. Ha valaki ezen időszak alatt nem rendelkezik ennyi napra vonatkozó jövedelemmel, akkor azt kell megnézni, hogy egyáltalán rendelkezik-e 180 nap jövedelemmel. Amennyiben nem rendelkezik 180 nap jövedelemmel sem vagy egyáltalán nem rendelkezik figyelembe vehető jövedelemmel akkor a megállapítás alapját a minimálbér képezi.

Ellenőrző kérdések

- Milyen új kategóriákat vezettek be a megváltozott munkaképességűek tekintetében?
- Milyen ellátást lehet részükre folyósítani?
- Meg lehet-e hosszabbítani a rehabilitációs ellátás időtartamát?
- Mely tényezők befolyásolják a rokkantsági ellátás összegét?
- Mely szerv folyósítja a rokkantsági ellátást?

65. tétel
A törvény hatálya, alapelvei, fontosabb fogalmai, az egészségbiztosítási ellátásra jogosultak köre

Kulcsfogalmak ► hatály ► kedvezményezettek köre ► alapelv

Tétel kifejtése

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény HATÁLYA
• személyi hatálya – a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény kedvezményezettjei (vö.: 54. tétel) – a Tbj. szerint társadalombiztosítási járulékot fizető személyekre és szervezetekre (vö.: 55. tétel) – az egészségbiztosítási ellátások teljesítésében szerződés alapján részt vevő szolgáltatókra, • tárgyi hatálya az Egészségbiztosítási Alapból finanszírozott ellátások fontos! a megváltozott munkaképességű személyek egészségbiztosítási ellátások körébe tartozó ellátásairól 2011. évi CXCI. törvény rendelkezik (vö.: 64. tétel).

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény ALAPELVEI	
Arányosság elve	A pénzbeli egészségbiztosítási ellátások a pénzbeli egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettséggel arányosan vehetők igénybe (vö.: egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék fizetésére kötelezettek köre, 55. tétel)
Azonos szakmai tartalom elve	Az egészségügyi szolgáltatások azonos szakmai tartalommal illetik meg az egészségbiztosítás egészségügyi szolgáltatásaira jogosult személyeket
Állami garancia elve	Az állam az e törvényben meghatározott ellátások teljesítését akkor is biztosítja, ha az ahhoz szükséges kiadások az Egészségbiztosítási Alapból nem fedezhetők.
Egészségügyi szolgáltatások arányosított igénybevételének elve „Speciális arányosság" elve	Az egészségbiztosítási ellátások közül az egészségügyi szolgáltatások az egészségi állapot által indokolt mértékben vehetők igénybe
Tájékoztatási kötelezettség elve	Az egészségbiztosító tájékoztatja a biztosítottat jogairól és kötelezettségeiről, segítséget nyújt igénye érvényesítéséhez

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény FONTOSABB FOGALMAI	
Egészségügyi szolgáltató	Egészségügyi szolgáltatás nyújtására jogosult természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli szervezet
Gyógyszer	Az emberi alkalmazásra kerülő gyógyszerekről és egyéb, a gyógyszerpiacot szabályozó törvények módosításáról szóló 2005. évi XCV. törvény értelmében a gyógyszer = bármely anyag vagy azok keveréke, amelyet – emberi betegségek megelőzésére vagy kezelésére alkalmazható termékként jelenítenek meg, vagy – azok az anyagok vagy keverékei, amelyek farmakológiai, immunológiai vagy metabolikus hatások kiváltása révén az ember valamely élettani funkciójának helyreállítása, javítása vagy módosítása, illetve az orvosi diagnózis felállítása érdekében az emberi szervezetben vagy emberi szervezeten alkalmazhatók
Gyógyászati ellátás	Az orvosi rehabilitáció céljából társadalombiztosítási támogatással igénybe vehető gyógyászati ellátásokról, például gyógyvizes gyógymedence (hévízi tófürdőt is ideértve), iszappakolás, víz alatti csoportos gyógytorna, 18 éves kor alatti csoportos gyógyúszás, stb.
Közeli hozzátartozó	A házastárs, az élettárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbe fogadott, a mostoha- és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér
Központi várólista	A nagyköltségű ellátások igénybevételére váró betegek jegyzéke, továbbá a szerv, illetve vérsejtképző őssejt átültetésére váró betegek listája (transzplantációs várólista)
Intézményi várólista	Az adott fekvőbeteg ellátó intézményben a betegellátás sorrendjét meghatározó jegyzék, amely – a központi várólista alapján igénybe vehető ellátások kivételével – az egészségügyi ellátások meghatározott sorrend szerinti elvégzése érdekében, továbbá tartós kapacitáshiány esetén kerül kialakításra
Egészség-biztosító	Az egészségbiztosítási szerv
Beteg-fogadási lista	Az adott járóbeteg szakellátó intézményben – amennyiben a biztosított egészségi állapota nem indokolja az azonnali ellátást – a betegellátás sorrendjét szakrendelésenként, az ellátás igénybevételének időpontjával meghatározó lista
Próba-vásárlás	Az egészségbiztosító által végzett olyan helyszíni ellenőrzés, melynek során az ellenőrzést végző személy vásárlói szerepben vagy – a gyógyító-megelőző egészségügyi ellátás kivételével – szolgáltatást igénybe vevő szerepben lép fel
Gyógyító-megelőző eljárások során alkalmazott egészségügyi technológia	Az egészség megőrzésére, helyreállítására, illetve az egészségi állapot diagnosztizálására irányuló tevékenységek, illetve ezek kapcsán felhasznált eszközök, anyagok összessége, ide nem értve az Egészségbiztosítási Alap által támogatott azon gyógyszerek és gyógyászati segédeszközök alkalmazását, amelyek vényen rendelhetőek és ártámogatással vehetők igénybe
Jövedelem	Pénzbeli egészségbiztosítási járulék alapját képező jövedelem (vö.: járulékalapot képező jövedelem fogalma, 55. tétel)

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény JOGOSULTAK KÖRE
• biztosított személyek, • egészségügyi szolgáltatásra jogosultak, • baleseti ellátásra jogosultak • baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultak • egészségbiztosítási megállapodást kötők • államközi vagy kormányközi egyezmény, illetve viszonosság alapján jogosultak • a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek hatálya alá tartozó személyek (vö.: kedvezményezettek köre, 54. tétel, tb. megállapodást kötők köre, 55. tétel, szociális biztonsági rendszerek koordinációja, 57. tétel)

Kapcsolódó jogszabály

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 1-8/A. §-ai
- Az emberi alkalmazásra kerülő gyógyszerekről és egyéb, a gyógyszerpiacot szabályozó törvények módosításáról szóló 2005. évi XCV. törvény 1. §-ának 1. pontja
- Az orvosi rehabilitáció céljából társadalombiztosítási támogatással igénybe vehető gyógyászati ellátásokról szóló 5/2004. (XI. 19.) EüM rendelet 1. § (2) bek.

Gyakorlati példa

Jogosult lehet-e egészségügyi szolgáltatásra a külföldi állampolgárságú, felsőoktatási intézményben tanulmányokat folytató hallgató?

Megoldás

Vö.: egészségügyi szolgáltatásra jogosultak köre, 54. tétel, tb. megállapodást kötők köre, 55. tétel, szociális biztonsági rendszerek koordinációja, 57. tétel

Ellenőrző kérdések

- Idézze fel az Ebtv. alapelveit!
- Mi a véleménye, érvényesül-e, illetve hogyan érvényesül az azonos szakmai tartalom elve a gyakorlatban?
- Mit jelent a várólista? (vö.: két fogalom, központi, illetve intézményi várólista)
- Mi a gyógyszer fogalma?
- Kinek kell teljesítenie a „Tájékoztatási kötelezettség alapelvét"?

66. tétel
Az egészségbiztosítás egészségügyi szolgáltatásainak köre

Kulcsfogalmak ► tb. ellátások ► egészségbiztosítás ► egészségügyi szolgáltatás ► egészségügyi szolgáltatásra jogosultak

Tétel kifejtése

Egészségügyi szolgáltatások törvényi csoportosítása
1. Térítésmentesen igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások a) betegségek megelőzését és korai felismerését szolgáló egészségügyi szolgáltatások b) gyógykezelés céljából végzett ellátások – háziorvosi ellátás – fogászati ellátás – járóbeteg-szakellátás – fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás c) egyéb egészségügyi szolgáltatások – szülészeti ellátás – orvosi rehabilitáció – betegszállítás és mentés
2. Árhoz nyújtott támogatással igénybe vehető szolgáltatások a) utazási költségtérítés
3. Részleges térítés mellett igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások
4. Méltányosságból igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások
5. Külföldön történő gyógykezelés

Térítésmentesen igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások	
Betegségek megelőzését és korai felismerését szolgáló egészségügyi szolgáltatások	a) az *újszülött* egészséges fejlettségét ellenőrző, az esetleges károsodások korai felismerését szolgáló szűrővizsgálatok b) a *0-6 éves korosztály* pl. életkoruknak megfelelően az anyagcserére, az érzékszervek működésére, az értelmi képességre vonatkozó, valamint teljes körű fizikális szűrővizsgálat, pl. a fogazati rendellenességek felismerését célzó vizsgálatra, valamint a teljes fogászati státus rögzítése, stb. c) a *6-18 éves korosztály* – ideértve a 18 év feletti nappali rendszerű iskolai oktatásban részt vevő személyeket is – pl. életkoruknak megfelelően az anyagcserére, az érzékszervek működésére, az értelmi képességre vonatkozó, valamint teljes körű fizikális szűrővizsgálat, pl. a fogazati rendellenességek felismerését célzó vizsgálatra, valamint a teljes fogászati státus rögzítése pl. az iskola- és ifjúságegészségügyi ellátás keretében végzett szűrővizsgálatok, stb. d) a *18 éven felüli korosztály* pl. az életkornak és nemnek megfelelő rizikófaktorok által indukált betegségek tekintetében szűrővizsgálatok pl. évente egy alkalommal fogászati szűrővizsgálat e) *életkortól függetlenül* pl. sportegészségügyi vizsgálatokra, kivéve a hivatásos sportoló sportegészségügyi ellátását pl. a betegsége várható következményeinek, illetve szövődményeinek korai felismerését célzó vizsgálatok elvégzése

Háziorvosi ellátás	• az egészséges életmód segítését szolgáló tanácsadás • az egészségi állapotának folyamatos figyelemmel kísérése • betegség esetén orvosi vizsgálat és gyógykezelés – ideértve az ellátás során felhasznált gyógyszert, kötszert is • keresőképességének elbírálása, • orvos szakértői vizsgálatra és szakvéleményre, amennyiben az társadalombiztosítási ellátásra vagy szociális juttatásra való jogosultság megállapítására irányul, pl. hozzátartozó ápolása, stb.
Fogászati ellátás	• 18 éves életkorig, ezt követően a középiskola, szakképző iskola nappali tagozatán folytatott tanulmányok ideje alatt, valamint a terhesség megállapításától a szülést követő 90 napig teljes körű alap- és szakellátás, ide nem értve a technikai költségeket, • 18 éves életkor felett sürgősségi ellátásra, fogsebészeti ellátásra, fogkő-eltávolításra és az ínyelváltozások kezelés, • 62 éves életkor felett teljes körű alapellátásra és szakellátásra, ide nem értve a technikai költségeket, • a megállapodás alapján egészségügyi szolgáltatásra jogosult személy a fogászati ellátás keretében térítésmentesen jogosult sürgősségi ellátás
Járóbeteg-szakellátás	• orvosi vizsgálat, • gyógykezelés, ideértve az ellátás során felhasznált gyógyszert, kötszert is, • a gyógykezeléséhez szükséges orvosi szakvélemény, gondozás • a keresőképességének elbírálása fontos! főszabály szerint beutalóval vehető igénybe de! *beutaló nélkül* is igénybe vehető pl. szakorvosi rendelő által nyújtott • bőrgyógyászati, • nőgyógyászati és gyermek-nőgyógyászati, • urológiai, • pszichiátriai és addiktológiai • fül-, orr-, gégészeti, valamint csecsemő- és gyermek fül-orr-gégészeti, • szemészeti és gyermekszemészeti szakellátást, stb.
Fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás	• a betegség megállapításához szükséges vizsgálatok, • az orvos előírása szerinti gyógykezelésre – ideértve a műtéti beavatkozásokat és az annak során felhasznált gyógyászati anyagokat, protetikai eszközöket is – és gyógyászati ellátásra, • a gyógyászati segédeszköz használatának betanítására, • a gyógykezeléséhez szükséges ápolásra, szakápolásra, továbbá az otthonába történő távozást követő időre vonatkozó életvezetési tanácsadásra, valamint diétás tanácsadásra, • étkezésre, ideértve az orvos által rendelt diétát is, • elhelyezés arra az időtartamra, amíg az ellátás fekvőbeteg-gyógyintézeti körülmények között indokolt, stb. fontos! orvosi beutalóval vehető igénybe
Szülészeti ellátás	• a magzat méhen belüli gyógykezelése, • szülészeti ellátás • a terhesség orvosi indikáció alapján történő megszakítása • anyatejellátás • meddőség kezelése
Orvosi rehabilitáció	• orvosi vizsgálat, • gyógykezelés, • gyógyászati ellátás • foglalkoztatás-terápia
Betegszállítás, mentés	• beutalás szerinti intézményben végzendő – orvosi vizsgálata vagy gyógykezelése, illetve egészségügyi intézményből tartózkodási helyére történő elbocsátása céljából jogosult betegszállítás, feltéve, ha orvos rendeli el, vagy kúraszerű kezelés céljából történik • mentés igénybevétele

Árhoz nyújtott támogatással igénybe vehető szolgáltatások
1. A járóbeteg-ellátás keretében gyógyászati céllal rendelt gyógyszer, különleges táplálkozási igényt kielégítő tápszer, gyógyászati segédeszköz és gyógyászati ellátás árához, illetőleg a fekvőbeteg-gyógyintézeti kezelés alatt számára rendelt végleges gyógyászati segédeszköz árához, továbbá a gyógyászati segédeszköz javítási és kölcsönzési díjához nyújtanak támogatást, amennyiben (konjunktív feltételek!) • annak ára az egészségbiztosítás által támogatott, • azt e jogosultságra kijelölt orvos rendeli, • a rendelés a jogszabályszerűen történik, és • a kiszolgálásra, kölcsönzésre vagy javításra az egészségbiztosítóval e feladatra szerződött forgalmazónál vagy gyártónál kerül sor.
2. Utazási költségtérítés A járóbeteg-szakellátásra, a fekvőbeteg-gyógyintézetbe, továbbá gyógyászati ellátásra, rehabilitációra beutalt biztosítottat utazási költségeihez támogatás illeti meg, 1. ha orvosszakértői vizsgálatra utalták vagy rendelték be; vagy 2. ha a beutalás olyan egészségügyi szolgáltatóhoz történik, a) amely a biztosított területi ellátására kötelezett, vagy b) amely a területi ellátásra kötelezett szerinti egészségügyi szolgáltatónál a biztosított lakóhelyéhez (tartózkodási helyéhez) közelebb esik, ha az oda történő beutalásba a biztosított beleegyezett; vagy c) a megfelelő feltételekkel rendelkező, bármely más – a biztosított lakóhelyéhez (tartózkodási helyéhez) legközelebb eső – egészségügyi szolgáltatóhoz történő beutalás esetén, ha az egészségügyi szolgáltató által nyújtott ellátás biztosítására az előzőekben felsorolt egészségügyi szolgáltatók szakmai indokok alapján nem alkalmasak. 3. a fogyatékos gyermek korai fejlesztését és gondozását, fejlesztő felkészítését nyújtó intézmény igénybevételével kapcsolatban felmerült utazási költségekhez fontos! Bizonyos feltételek mellet a beteget kísérőjét is megilleti az utazási költséghez nyújtott támogatás. de! Helyi utazás költségeihez támogatás egyik esetben sem jár.

Részleges térítés mellett igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások
A biztosított részleges térítés mellett jogosult pl. 18 éves életkor alatt fogszabályozó készülékre, pl. az ellátást végző orvos megválasztására pl. a rágóképesség helyreállítása érdekében fogpótlásra, pl. a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásra, ha azt a biztosított beutaló nélkül veszi igénybe, kivéve a sürgős szükség körébe tartozó ellátásokat, pl. külsődleges nemi jellegek megváltoztatására irányuló beavatkozásra, kivéve, ha fejlődési rendellenesség miatt a genetikailag meghatározott nem külsődleges jegyeinek kialakítása a cél A biztosított kiegészítő térítési díj mellett jogosult pl. az egészségügyi ellátás keretében saját kezdeményezésére igénybe vett egyéb kényelmi szolgáltatásokra

Méltányosságból igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások
Az egészségbiztosító – az Egészségbiztosítási Alap költségvetésében meghatározott keretek között – méltányosságból pl. a Magyarországon szakmailag elfogadott, de a finanszírozásba még be nem fogadott eljárások díját vagy annak egy részét átvállalhatja pl. a biztosított által részleges, illetve kiegészítő térítési díj megfizetése mellett az egészségbiztosítás terhére igénybe vehető egészségügyi szolgáltatások térítési díját vagy annak egy részét átvállalhatja, pl. támogatást nyújthat a társadalombiztosítási támogatással nem rendelhető különleges táplálkozási igényt kielégítő tápszer árához pl. támogatást nyújthat a társadalombiztosítási támogatással nem rendelhető gyógyászati segédeszköz árához stb.

Külföldön történő gyógykezelés
(az egészségbiztosító a felmerült és igazolt költségeket téríti)

kinek?	hol?	mikor?	milyen típusú szolgáltatást?
Biztosított	Harmadik állam területén (= Európai Gazdasági Térség, illetve nemzetközi szerződés alapján az EGT tagállamával azonos jogállást élvező állam területén kívüli állam)	Átmeneti tartózkodás esetén (munkavállalás, tanulmányok folytatása vagy egyéb jogcímen)	Feltétlenül szükséges mértékig egészségügyi szolgáltatás, továbbá sürgősségi betegszállítás igénybevétele feltéve! hogy annak elmaradása az életét vagy testi épségét súlyosan veszélyezteti, illetve maradandó egészségkárosodáshoz vezetne
Biztosított, illetve a vele együtt harmadik állam területén tartózkodó eltartott házastársa és gyermeke	Harmadik állam területén (= Európai Gazdasági Térség, illetve nemzetközi szerződés alapján az EGT tagállamával azonos jogállást élvező állam területén kívüli állam)	Tbj. szerinti biztosítási jogviszony fenntartása mellett egybefüggően 3 hónapot meghaladó időtartamú foglalkoztatás	Indokolt egészségügyi szolgáltatás, továbbá sürgősségi betegszállítás igénybevétele
Biztosított	EU + EGT tagállam területén	Koordinációs rendelet hatálya alatt (vö.: szociális biztonsági rendszerek koordinálása, 57. tétel)	Egészségügyi szolgáltatás (A biztosított által valamely EGT tagállam területén történő ideiglenes tartózkodása során igénybe vett egészségügyi szolgáltatásra jogosító Európai Egészségbiztosítási Kártyát az egészségbiztosító a biztosított kérelmére, díjmentesen adja ki.)
Biztosított	Külföldön	Magyarországon nem hozzáférhető	Gyógyító eljárások igénybevétele

Kapcsolódó jogszabály

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 10-28. §-ai
- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) kormányrendelet 2. §

Gyakorlati példa

A biztosított személyt munkáltatója Brazíliába helyezi 4 hónapos időtartamra. Felesége gyermeket vár, mivel a szülés időpontja erre az időtartamra esik, ezért úgy döntenek, együtt utaznak el. Jogosult-e, illetve, ha igen, milyen feltételekkel jogosult szülészeti ellátás igénybevételére a biztosított személy felesége?

Megoldás

Vö.: indokolt egészségügyi szolgáltatás igénybevételének szabályaival.

Ellenőrző kérdések

- Foglalja össze a külföldön történő gyógykezelés fontosabb szabályait!
- Határozza meg a betegszállítás fogalmát!
- Határozza meg a járóbeteg-szakellátás fogalmát!
- Idézze vissza az egészségbiztosító fogalmát a 65. tételből!

Bővebb informálódási lehetőség

- https://ugyintezes.magyarorszag.hu/ugyek/410003/420006/Gyogykezelesek20091202.html?ugy=kulfgyogyk.html
- a külföldi gyógykezelésekkel kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 227/2003. (XII. 13.) kormányrendelet

67. tétel
Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásaira vonatkozó általános rendelkezések

Kulcsfogalmak ► tb. ellátások ► egészségbiztosítás ► egészségbiztosítás ellátásai

Tétel kifejtése

Együttfolyósítási tilalom **Az egy jogcím elve**	1. Ebtv. ellátásai tekintetében Az, aki *ugyanazon* biztosítási jogviszony alapján egyidejűleg táppénzre vagy baleseti táppénzre és terhességi-gyermekágyi segélyre, illetőleg gyermekgondozási díjra is jogosult, választása szerint csak az *egyik* ellátást veheti igénybe. 2. Ebtv. vs. Cst.* ellátásai Az, aki *egyidejűleg* gyermekgondozási támogatásra* és táppénzre vagy baleseti táppénzre és terhességi-gyermekágyi segélyre, illetőleg gyermekgondozási díjra is jogosult, választása szerint csak az *egyik* ellátást veheti igénybe. Kivéve! azt a személyt, aki gyermekgondozási támogatás igénybevétele mellett munkát vállal és keresőképtelenségére tekintettel táppénzre vagy baleseti táppénzre jogosult.	• választott újabb ellátásra való jogosultságot a jogosult által megjelölt időponttól kell megállapítani, feltéve, hogy a jogosultság feltételeivel már ekkortól rendelkezik • a választott újabb ellátást a korábban megállapított ellátás folyósításának megszüntetését követő napról kell folyósítani • a választott újabb ellátás visszamenőlegesen járó összegét csökkenteni kell az újabb ellátásra való jogosultság kezdő napjától a korábban megállapított ellátás folyósítása megszüntetésének napjáig kifizetett ellátás nettó összegével
Az egy jogosult elve	A szülők közös háztartásában élő gyermeke után *egyidejűleg* csak az *egyik szülő* jogosult. Az ellátást választásuk szerint csak egy jogcímen és csak az egyik szülő részére lehet megállapítani. Ha a közös háztartásban élő gyermek után az egyik szülő táppénzt vagy baleseti táppénzt és terhességi-gyermekágyi segélyt, illetőleg gyermekgondozási díjat, vagy gyermekgondozási támogatást vesz igénybe, úgy a másik szülő gyermekápolási táppénzre szerezhet jogosultságot, feltéve, hogy az ellátások *nem ugyanazon gyermek után* kerülnek megállapításra.	

* A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény
A gyermekgondozási támogatás gyűjtőelnevezése két ellátásnak: a gyermekgondozási segélynek, gyermeknevelési támogatásnak.

Előleg megállapítása	Amennyiben a pénzbeli ellátás összege az elbíráláshoz szükséges adatok hiánya miatt 30 napon belül nem határozható meg, a rendelkezésre álló adatok alapján az igénylő részére végzésben előleget kell megállapítani. A pénzbeli ellátás határozattal történő megállapításakor a pénzbeli ellátás összegébe a folyósított előleg összegét be kell számítani. Az igénylő, felróhatóságra való tekintet nélkül, a visszafizetésre kötelező határozat jogerőre emelkedésétől számított 30 napon belül köteles visszafizetni az előleget, ha • igénylő a pénzbeli ellátás iránti *kérelmét visszavonja*, vagy • az ellátást folyósító szerv az előleg folyósítását követően megállapítja, hogy az igénylő pénzbeli ellátásra *nem jogosult*, • amennyiben az előleg folyósítását követően az ellátást folyósító szerv megállapítja, hogy az igénylő részére a pénzbeli ellátás a folyósított előleg összegnél *alacsonyabb összegben jár* és az a megállapított ellátás összegébe *nem számítható be*
Méltányosságból igénybe vehető pénzbeli ellátások	Az egészségbiztosítási szerv – az Egészségbiztosítási Alap éves költségvetésében meghatározott keretek között – méltányosságból megállapíthat • terhességi-gyermekágyi segélyt, gyermekgondozási díjat és táppénzt a biztosított részére, ha a biztosított az ahhoz szükséges biztosítási idővel nem rendelkezik • gyermekápolási táppénzt annak a szülőnek, aki *12 évesnél fiatalabb beteg gyermekét* otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli az Ebtv.-ben meghatározott *időtartamot meghaladóan* is • gyermekápolási táppénzt annak a szülőnek, aki *12 éves, vagy annál idősebb*, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy a *12 éves, vagy annál idősebb*, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelésben részesül, ha a szülő a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg ellátást nyújtó intézményben

Kapcsolódó jogszabály

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 39-39/D. §-ai és 50. §-a

Gyakorlati példa

Egy ügyfél azzal fordul Önhöz, hogy milyen feltételekkel lehetne jogosult terhességi-gyermekágyi segélyre. Az ügyfél elmondása alapján kiderül, hogy a szülés várható időpontját megelőző 2 éven belül 320 napon át lesz biztosítva. Milyen tájékoztatást ad az ügyfél számára?

Megoldás

Vö.: terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultság szabályai, 68. tétel és e tétel méltányosságból igénybe vehető pénzbeli ellátásokra vonatkozó előírások.

Ellenőrző kérdések

- Sorolja fel, milyen általános szabályok vannak az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai vonatkozásában!
- Határozza meg, hogy mit jelent „az egy jogosult elv"!
- Gondolja végig e tétel és az 53., illetve a 65. tételek alapján, hogy a pénzbeli ellátások vonatkozásában az egészségbiztosítás, illetve a társadalombiztosítás alapelvei hogyan érvényesülnek!

68. tétel
Terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj főbb szabályai

Kulcsfogalmak ► szülési szabadság ► előzetes biztosítási idő ► biztosított ► egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai

Tétel kifejtése

	Terhességi-gyermekágyi segély
Melyik jogszabály szabályozza?	A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
Ki jogosult terhességi-gyermekágyi segélyre?	I. *Szülő nő jogán* Terhességi-gyermekágyi segélyre jogosult a vérszerinti anya, ha 1. a szülést megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt, és 2. a szülés időpontja • a biztosítás tartama alatt vagy • a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon belül, vagy • a biztosítás megszűnését követően negyvenkét napon túl baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt, vagy • baleseti táppénz folyósításának megszűnését követő huszonnyolc napon történik II. *Örökbefogadás, illetve a gondozás jogán* Terhességi gyermekágyi segély a szülési szabadságnak megfelelő időtartam *még hátralévő tartamára* – amennyiben a szülő nőre vonatkozó jogosultsági feltételek fennállnak –, például • annak a nőnek/férfinak is jár, aki a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette, a gondozásba vétel napjától, • annak a gyámnak is jár, aki a csecsemőt jogerős döntés alapján gondozza, a kirendelés napjától, • a csecsemőt gondozó vér szerinti apának is jár, ha – a szülő nő az egészségügyi szolgáltató által igazoltan, az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, az igazoláson feltüntetett naptól ezen egészségi állapot fennállásáig, – a szülő nő meghal, az elhalálozás napjától.
Előzetes 365 napos biztosítási idő	A terhességi-gyermekágyi segélyre jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási időbe nem csupán a biztosítási jogviszony fennállása számítandó be, hanem be kell számítani • a biztosítás megszűnését követő baleseti táppénz, terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj folyósításának az idejét, • közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideje folytatott tanulmányok idejéből 180 napot, • a rehabilitációs járadék, rehabilitációs ellátás folyósításának idejét.

Folyósítási ideje	A terhességi-gyermekágyi segély a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra jár, legfeljebb a gyermek születését követő 168. napig jár, kivéve a jogszabály szerint a koraszülött gyermekek esetében a szülési szabadságra vonatkozó rendelkezés alkalmazásakor. Ha a terhességi-gyermekágyi segély iránti kérelem a szülés várható időpontját megelőző 28 napnál korábban kerül benyújtásra, akkor a kérelem elbírálására vonatkozó határidő a szülés várható időpontját megelőző 28. napon kezdődik.
Összege	A terhességi-gyermekágyi segély a napi átlagkereset 70%-a. A terhességi-gyermekágyi segély alapjául szolgáló jövedelem naptári napi átlagát a táppénzre irányadó szabályok szerint kell megállapítani.
Jogosultságot kizáró okok	Nem jár terhességi-gyermekágyi segély a biztosítottnak • a szülési szabadságnak arra a tartamára, amelyre a teljes keresetét megkapja, • ha bármilyen jogviszonyban díjazás – ide nem értve a szerzői jog védelme alatt álló alkotásért járó díjazást és a személyi jövedelemadó-mentes tiszteletdíjat – ellenében munkát végez, vagy hatósági engedélyhez kötött keresőtevékenységét személyesen folytatja.

Gyermekgondozási díj	
Melyik jogszabály szabályozza?	A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
Ki a jogosult?	Gyermekgondozási díjra jogosult feltételei (konjunktív feltételek!) 1. megfelelő biztosítási idő megléte • a gyermeket szülő anya, ha a *szülést* megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt, vagy • a terhességi-gyermekágyi segélyben részesült anya, akinek a biztosítási jogviszonya a terhességi-gyermekágyi segély igénybevételének időtartama alatt megszűnt, feltéve, hogy a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsága a biztosítási jogviszonyának fennállása alatt keletkezett és a *szülést* megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt, vagy • a biztosított szülő (kivéve: a nevelőszülőt és a helyettes szülőt), ha a gyermekgondozási díj *igénylését* megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt 2. a gyermeket saját háztartásában neveli
Előzetes 365 napos biztosítási idő	A terhességi-gyermekágyi segélyre jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási időbe nem csupán a biztosítási jogviszony fennállása számítandó be, hanem be kell számítani • a biztosítás megszűnését követő baleseti táppénz idejét, • a közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideig folytatott tanulmány idejéből 180 napot, • a rehabilitációs járadék, rehabilitációs ellátás folyósításának idejét.

Folyósítási ideje	A gyermekgondozási díj legkorábban a terhességi-gyermekágyi segély, illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól a gyermeket szülő anya esetében a szülést, egyéb esetben a jogosultságot megelőző 2 éven belül megszerzett biztosításban töltött napoknak megfelelő időtartamra, de legfeljebb a gyermek 2. életévének betöltéséig jár.
Összege	A gyermekgondozási díj a naptári napi átlagkereset 70 százaléka, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70 százaléka (2013-ban 98 000 × 2 = 196 000; 196 000 × 0,70 = 137 200). A terhességi-gyermekágyi segély alapjául szolgáló jövedelem naptári napi átlagát a táppénzre irányadó szabályok szerint kell megállapítani.
Jogosultságot kizáró okok	Nem jár a gyermekgondozási díj, például ha • a jogosult bármilyen jogviszonyban díjazás – ide nem értve a szerzői jog védelme alatt álló alkotásért járó díjazást – ellenében munkát végez, vagy hatósági engedélyhez kötött keresőtevékenységét személyesen folytat, • a jogosult – munkavégzés nélkül – megkapja teljes keresetét, ha a keresetét részben kapja meg, csak az elmaradt kereset után jár gyermekgondozási díj, • a jogosult egyéb rendszeres pénzellátásban – ide nem értve az álláskeresési támogatásokat – részesül • a jogosult előzetes letartóztatásban van, vagy szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti, stb.

Kapcsolódó jogszabály

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 40-42/D. §-ai

Gyakorlati példa

1. Egy férfi ügyfél azzal keresi fel, hogy közelmúltban megszületett gyermeke után szeretne igénybe venni terhességi-gyermekágyi segélyt! Milyen tájékoztatást ad az ügyfelének?

   Megoldás
   Vö.: a terhességi-gyermekágyi segélyre jogosultság szabályaival

2. Számolja ki a gyermekgondozási díj összegét az alábbiak szerint:
   Az ügyfél figyelembe vehető havi jövedelme: 262.000 Ft.

   Megoldás
   Vö.: A gyermekgondozási díj összegére vonatkozó szabályok. Vigyázat! maximalizált a gyed. összege!

Ellenőrző kérdések

- Vesse össze a terhességi-gyermekágyi segély és a gyermekgondozási díj előzetes biztosítási idejét!
- Idézze vissza a jogosultsági szabályokat a gyermekgondozási díj tekintetében!
- Mennyi a terhességi-gyermekágyi segély összege?

Bővebb informálódási lehetőség

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) kormányrendelet 26-26/C. §-ai
- A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 390/2012. (XII. 20.) kormányrendelet

69. tétel
Táppénzre vonatkozó főbb rendelkezések

Kulcsfogalmak ► biztosítási jogviszony ► pénzbeli egészségbiztosítási járulék ► keresőképtelenség ► betegszabadság ► orvosi igazolás

Tétel kifejtése

Melyik jogszabály szabályozza?	A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
Ki jogosult táppénzre?	Táppénzre az jogosult, aki (konjunktív feltételek!): 1. pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett, 2. a biztosítás fennállása alatt, 2. keresőképtelenné válik, 3. keresőképtelenségét orvos igazolja Milyen orvos jogosult erre? • az egészségügyi szolgáltató finanszírozási szerződésében nevesített orvosa, illetve • a keresőképesség elbírálására jogosító szerződést kötött orvos Keresőképtelenség kezdete? • a vizsgálatra jelentkezés időpontja • de! a keresőképtelenség legfeljebb *öt napra* visszamenőleg is igazolható, valamint az orvosszakértői szerv a keresőképtelenséget a vizsgálatra jelentkezés időpontjától legfeljebb *hat hónapra* visszamenőleg is igazolhatja 4. amennyiben jogosult betegszabadságra, annak lejártát követően (vö.: a betegszabadságra vonatkozó szabályok, 25. tétel) Két keresőképtelenségi esetben kell nézni a betegszabadság lejártát: a) ha valaki betegsége miatt nem tud munkát végezni, b) ha valaki fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül
Ki minősül kereső-képtelennek?	Keresőképtelen az, aki 1. betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni, vagy 2. terhessége, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, és terhességi-gyermekágyi segélyre nem jogosult, vagy 3. fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül, vagy 4. közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható, vagy 5. gyermekápolási táppénzre jogosult, vagy 6. méltányossági alapon táppénzre jogosult

Gyermekápolási táppénzre jogosultság?	A gyermekápolási táppénz a táppénz egy speciális esete. Így az alapvető jogosultsági feltételei megegyeznek a táppénzre jogosultságnál leírtakkal (kivéve! hogy a betegszabadság létét nem kell vizsgálni). Gyermekápolási táppénz tekintetében keresőképtelen: 1. az *anya*, ha *kórházi* ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja, vagy 2. a *szülő* a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke *kórházi* kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben, vagy 3. a *szülő*, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét *otthon* ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli
Méltányosságból igénybe vehető táppénz?	Az egészségbiztosítási szerv méltányossági jogkörében a biztosított részére akkor engedélyezheti a táppénz folyósítását, ha a biztosított az ahhoz szükséges biztosítási idővel nem rendelkezik illetve körülményei, jövedelmi viszonyai annak megállapítását indokolják. Például méltányosságból adható táppénz annak a szülőnek, aki • 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy • a 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartama alatt a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg ellátást nyújtó intézményben.
Többes jogviszony esetén	Egyidejűleg fennálló több biztosítási jogviszony esetén a keresőképtelenséget és a táppénzre való jogosultságot, azok időtartamát, az ellátás mértékét, illetőleg összegét mindegyik jogviszonyban *külön-külön* kell megállapítani. E rendelkezés vonatkozik arra az esetre is, ha a több biztosítási jogviszony ugyanannál a foglalkoztatónál áll fenn.

Táppénz összege	A táppénz összege 4 tényezőtől függ: 1. táppénz alapja 2. táppénz mértéke 3. a táppénz maximalizált összege 4. kerekítés szabálya A táppénz összege a táppénz alapjának és mértékének szorzata. A táppénz pontos összegét befolyásolja a jogszabályban meghatározott maximum összeg és a kerekítés szabálya.
	1. Táppénz alapja A táppénz alapja a figyelembe vehető jövedelem naptári napi átlaga, az alábbiak szerint. A táppénzre jogosultság *kezdő napját* közvetlenül megelőző naptári *évben* elért jövedelem *naptári napi átlaga*, amennyiben ebben az irányadó időszakban rendelkezik legalább 180 naptári napi jövedelemmel. Ha a biztosított nem rendelkezik legalább 180 naptári napi jövedelemmel, a táppénz alapja a táppénzre jogosultság *kezdő napját* megelőző *180 naptári napi jövedelem* napi átlaga, amelyet a táppénzre jogosultság kezdő napját *közvetlenül megelőző* naptári év első *napjáig* lehet figyelembe venni, ha a biztosítási idő folyamatos. Ha ezzel a kiegészítéssel sincs meg a 180 naptári napi jövedelem, akkor táppénzalapként a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbért kell alapul venni, kivéve, ha a szerződés szerinti vagy a tényleges jövedelme a minimálbért nem éri el. Ez esetben a táppénz alapja a tényleges, ennek hiányában a szerződés szerinti jövedelem.
	2. Táppénz mértéke 1. 60% • folyamatos, legalább kétévi biztosítási idő esetében 2. 50% • 2 évnél rövidebb, folyamatos biztosítási idő esetében, • a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás tartama alatt, valamint • ha a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben
	3. Táppénz maximalizált összege A táppénz egy napra járó összege nem haladhatja meg a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér 200%-ának harmincad részét.
	4. Kerekítés szabályai Az 1 és 2 forintos érmék forgalomból történt kivonása folytán a táppénz összegének megállapítása során a legközelebbi 0-ra vagy 5-re végződő összegre felfelé kell kerekíteni, ha az nem 5 forintra vagy annak egész számú többszörösére végződik.
Igénybevétel	Vö.: az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásainak igénybevételére vonatkozó közös szabályok, 71. tétel

Folyósítás	A **táppénz** minden naptári napra jár. Táppénz folyósítási ideje a *keresőképtelenség időtartama* de! maximum a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt *egy éven át.* Ezt az időtartamot két körülmény csökkentheti tovább: *1. az 1 évnél rövidebb folyamatos biztosítási idő* Az, aki a keresőképtelensége első napját *közvetlenül megelőző egy évnél* rövidebb ideig volt *folyamatosan* biztosított, táppénzt csak a folyamatos biztosításának megfelelő ideig kaphat. A *biztosításban töltött idő akkor folyamatos*, ha abban 30 napnál hosszabb megszakítás nincs. A 30 napi megszakítás időtartamába nem számít be a táppénz, a baleseti táppénz, a terhességi-gyermekágyi segély, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozási segély folyósításának az ideje. *Biztosításának a tartamára tekintet nélkül jár* a táppénz annak, aki *a)* tizennyolc éves kora előtt válik keresőképtelenné, vagy *b)* iskolai tanulmányai megszűnését követő 180 napon belül biztosítottá válik, és keresőképtelenségéig megszakítás nélkül biztosított. *2. táppénz-előzmény* Ha a biztosított a keresőképtelenség első napját *közvetlenül megelőző egy éven belül* már táppénzben részesült, ennek időtartamát az újabb keresőképtelenség alapján járó táppénz folyósításának időtartamába be kell számítani. Nem számít táppénz-előzménynek az az idő, amely alatt a biztosított például egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja, vagy beteg gyermekét ápolja, vagy közegészségügyi okból foglalkozástól eltiltják, vagy egészségügyi zárlat miatt részesült táppénzben. **A gyermekápolási táppénz folyósítási ideje** A gyermekápolási táppénz folyósítási idejét két tényező befolyásolja: a) a gyermek életkora, és b) a gyermeket nevelő szülő családi állapota. A gyermekápolási táppénz az alábbiak szerint folyósítható: 1. az 1 évesnél fiatalabb gyermek szoptatása, illetőleg otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén a gyermek 1 éves koráig, 2. 1 évesnél idősebb, de 3 évesnél fiatalabb gyermek otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén évenként és gyermekenként 84 naptári napon át 3. 3 évesnél idősebb, de 6 évesnél fiatalabb gyermek otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén évenként és gyermekenként 42, egyedülállónak 84 naptári napon át, 4. 6 évesnél idősebb, de 12 évesnél fiatalabb gyermek otthoni ápolása és – a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén – a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén évenként és gyermekenként 14, egyedülállónak 28 naptári napon át.

Táppénz megállapítását kizáró okok	Nem jár táppénz például: • a keresőképtelenségnek arra az időtartamára, amelyre a biztosított átlagkeresetre jogosult, • a keresőképtelenségnek arra az időtartamára, amely alatt a biztosítás szünetel, • a keresőképtelenségnek arra az időtartamára, amely alatt munkavégzési kötelezettség hiányában keresetveszteség nincs, • a betegszabadság lejártát követő szabadnapra és heti pihenőnapra, ha az azt követő munkanapon (munkaszüneti napon) a keresőképtelenség már nem áll fenn, • a gyermekgondozási segély folyósításának az idejére, ide nem értve a segély mellett végzett munka alapján járó táppénzt, • az előzetes letartóztatás és a szabadságvesztés tartamára, • a saját jogú nyugdíj folyósításának időtartamára, stb.
Táppénz folyósítását megszüntető okok	A táppénz folyósítását meg kell szüntetni, ha • a jogosult az elrendelt orvosi vizsgálaton elfogadható ok nélkül nem jelent meg, vagy • a táppénzre jogosult a keresőképességét elbíráló orvos utasításait nyilvánvalóan nem tartja be, illetőleg a gyógyulását tudatosan késlelteti.
Felmondás és a táppénz kapcsolata	A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban 1. a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év lejártát, 2. a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség lejártát követő napon kezdődik. (Vö.: felmondás szabályai, 13-14. tételek)

Kapcsolódó jogszabály

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 43-49. §-ai
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 68. §-a

Gyakorlati példa

B. J. 2012. január 10-étől egyéni vállalkozói jogviszonyt létesített, a vállalkozói tevékenységét 2013. június 30-áig folyamatosan végzi, majd 2013. július 1-jétől 2013. szeptember 30-ig szünteteltetí. 2013. október 1-jétől ismét folytatja vállalkozását. 2013. október 22-én autóbalesetet szenved, és kórházba kerül, felépülése és így a kórházi kezelése előreláthatóan több hétig is eltarthat.
Jogosult-e az egyéni vállalkozó táppénzre? Ha igen, milyen összegben és időtartamra?

Megoldás

Vö.: az egyéni vállalkozó fogalma, 53. tétel, a biztosított személy fogalma, 54. tétel, az egyéni vállalkozó (biztosított) járulékfizetési kötelezettsége, 55. tétel, valamint e

tételben a táppénzre való jogosultság, táppénz mértéke, táppénz folyósítási időtartama (különös tekintettel a folyamatos biztosítási időtartam fogalma) szabályaival. Jogosult lesz táppénzre, de jogviszonya csupán 2013. október 1-jétől minősül folyamatosnak.

Ellenőrző kérdések

- Mikor minősül folyamatosnak a biztosítási idő?
- Idézze vissza a keresőképtelenség fogalmát!
- Mikor jár táppénz a biztosítási idő tartamától függetlenül?
- Jár-e méltányossági alapon táppénz?
- Mit jelent a táppénz-előzmény és mikor kell azt vizsgálni?
- Mi a táppénz összege?

Bővebb informálódási lehetőség

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) kormányrendelet 27-31/E. §-ai

70. tétel
Baleseti ellátás fontosabb szabályai, üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés fogalmai

Kulcsfogalmak ► egészségbiztosítás baleseti ellátásai ► üzemi baleset ► foglalkozási megbetegedés

Tétel kifejtése

Ahhoz, hogy valakinek a társadalombiztosítás ellátásai közül a balesetiek járjanak előfeltétele magának a balesetnek az üzemi jellege. Ez tehát azért lényeges kérdés mert ha egy baleset üzemi akkor a beleseti ellátások illetik meg a sérültet, amelyek rendszerint lényegesen kedvezőbbek mint a nem balesetiek.

Mielőtt az üzemi baleset meghatározásába fognánk, tisztázni kell alapvetően a baleset fogalmát, és egyben meg kell határozni az ismérveit is.

Az üzemi baleset meghatározásánál a baleset fogalmából kell kiindulni. Ugyanis minden üzemi baleset szükségképpen baleset is, vagyis a baleset fogalmának való megfelelés előfeltétele az üzemi baleset tényének megállapításának. Az az esemény, amely nem minősül balesetnek nyilvánvalóan üzemi sem lehet.

A beleset fogalmával a munkavédelmi törvényben találkozhatunk, e szerint: „Baleset az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, halált okoz".

Ha egy baleset egyben üzemi is úgy ezen esetben a társadalombiztosítás baleseti ellátási járnak. Baleseti ellátás üzemi baleset vagy foglalkozási betegség esetén jár és baleseti ellátásként a sérültet baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz és baleseti járadék illeti meg az egészségbiztosítás ellátásai közül.

1. Az üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés

Társadalombiztosítási szempontból [Ebtv. 52.§ (1)] üzemi baleset, amely:

- a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri (ezeket a baleseteket összefoglalóan munkabaleseteknek szoktuk nevezni), vagy
- munkába menet vagy onnan a lakásra (szállásra) menet közben éri (ezeket a baleseteket szoktuk úti baleseteknek nevezni), továbbá
- a biztosítottat közérdekű vagy közcélú munka végzése közben, valamint
- egyes társadalombiztosítási ellátások során éri.

Az Ebtv. szintén kimondja, hogy egy baleset mikor nem minősül üzemi balesetnek, annak ellenére, hogy az üzemi baleset számos ismérvével bír.

Nem üzemi baleset az a baleset, amely:

- kizárólag a sérült ittassága miatt, vagy
- munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, munkahelyi rendbontás során vagy
- lakásról (szállásról) munkába, illetőleg a munkából lakásra (szállásra) menet közben indokolatlanul nem a legrövidebb útvonalon közlekedve vagy az utazás indokolatlan megszakítása során történt.

A törvény rendelkezik továbbá arról is, hogy az a személy, aki sérülését szándékosan okozta, vagy az orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett, az egészségbiztosítás baleseti ellátásaira nem jogosult.

Foglalkozási betegség az a betegség, amely a biztosított foglalkozásának a különös veszélye folytán keletkezett. Eltérő rendelkezés hiányában, üzemi baleseten a foglalkozási betegséget, üzemi baleseti sérülten a foglakozási betegségben megbetegedettet is érteni kell.

2. Az egészségbiztosítás baleseti ellátásai

2.1. Baleseti egészségügyi szolgáltatás

Ebben az esetben a sérültnek „ingyen" jár a gyógyszer, a gyógyászati segédeszköz, a gyógyászati ellátás, a fogászati ellátás, azaz lényegében az egészségügyi szolgáltatások. Minden esetben az igénybevételnek közvetlen összefüggésben kell állnia a baleset bekövetkeztével. A törvény kicsit jobban körülírva úgy fogalmaz, hogy ha a támogatás mértéke a nulla százalékot meghaladja, akkor száz százalékos mértékű támogatás jár. Ezen száz százalékos mértékű támogatásra való jogosultságot az üzemi baleset tényét megállapító határozat bemutatásával kell igazolni. Ha a sérült a késlekedés elkerülése végett nem tudja megvárni ezen határozat kézhezvételét, és saját zsebéből kell megfizetnie az ellátásokat, akkor a határozat kézhezvétele után jogosulttá válik ennek az illetékes Megyei Egészségbiztosítási Pénztár általi megtérítésére.

2.2. Baleseti táppénz

Baleseti táppénz alapvetően annak jár, aki üzemi baleset következtében válik keresőképtelenné. Mivel ez egy biztosítási jogviszonyhoz kapcsolódó ellátás, így vizsgálni kell a jogviszony fennállását is. A baleset bekövetkeztének a biztosítás fennállása alatt vagy legkésőbb annak megszűnését követő harmadik napon kell bekövetkeznie. A biztosítási jogviszony megléte alatt aktív jogon jár a baleseti táppénz, míg a megszűnését követő első, második és harmadik napon passzív jogon járhat. A keresőképtelenséget tehát üzemi balesetnek kell okoznia.

Amennyiben valaki nem üzemi baleset esetén válik keresőképtelenné, akkor neki legfeljebb táppénz jár. A biztosított szempontjából nagyon lényeges, hogy részére táppénz vagy baleseti táppénz jár, ezért ennek a két ellátásnak az összehasonlítása okvetlenül szükséges. Fontos kiemelni a baleseti táppénz azon lényeges tulajdonságát, hogy előzetes biztosítási időre tekintet nélkül jár. A baleseti táppénz a keresőképtelenség idejére jár, de maximum egy

évre, mely további egy évvel meghosszabbítható. Ha egy év alatt nem áll helyre a munkaképesség, akkor lehet a meghosszabbításért folyamodni. Mind az alap egy év, mind pedig annak meghosszabbítása orvosi szakkérdés. Amennyiben a lehetséges két év a munkaképesség javulása szempontjából eredménytelenül telik el, akkor egyéb ellátásokra lehet ezt követően igényt tartani. A táppénzzel ellentétben a betegszabadság intézménye itt nem alkalmazható, a baleseti táppénz a keresőképtelenség első napjától jár. A táppénzelőzményt ugyanúgy kell vizsgálni, mint a táppénz esetében. A baleseti táppénz jogosultsági időtartamánál figyelembe kell venni, hogy az igénybevételt megelőző egy éven belül mennyi baleseti táppénzben részesült az igénylő, és ezzel az időtartammal csökkenteni kell az újabb jogosultság időtartamát. A baleseti táppénz előzményének vizsgálata során a nem baleseti táppénz folyósításának időtartamát mint táppénzelőzményt nem kell figyelembe venni

Ha a biztosítottnak több jogviszonya van, akkor abban a jogviszonyban lesz jogosult baleseti ellátásra, amelyben az üzemi baleset érte. Amennyiben a sérült az első baleseti táppénzre való jogosultsága megszűnését követő 180 napon belül ugyanazon üzemi baleset következtében újból keresőképtelenné válik, a baleseti táppénz összege a korábbinál kevesebb nem lehet. Abban az esetben, ha valaki foglakozási betegség miatt lesz jogosult baleseti táppénzre, akkor az üzemi baleset napjának a foglakozási betegség orvosilag megállapított napját kell tekinteni.

Baleseti táppénz iránti igényt annál a foglalkoztatónál kell benyújtani, ahol az üzemi baleset történt. A folyósítás csak akkor történik meg, ha a bejelentett üzemi baleset tényét a megállapításra jogosult szerv határozattal megállapította. A baleseti táppénzt folyósító szerv köteles a baleseti táppénzjogosultság lejárta előtt az orvost értesíteni. Az értesítést követően az orvos kezdeményezheti a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal által történő keresőképtelenség megállapításának felülvizsgálatát, illetve adott esetben a bekövetkezett munkaképesség-csökkenés mértékének százalékos megállapítását.

2.3. Baleseti járadék

Előfordulhat, hogy az üzemi baleset (foglalkozási betegség) következtében a sérült olyan mértékű, illetve időben annyira elhúzódó egészségkárosodást szenved, hogy a baleseti táppénz maximális két évének letelte után sem jön teljesen rendbe. Ha valaki kihasználta a baleseti táppénz teljes időtartamát, akkor továbbiakban jogosult lehet az egészségkárosodás mértékétől függően baleseti járadékra.

Baleseti járadékra az jogosult, akinek üzemi baleset következtében tizenhárom százalékot meghaladó egészségkárosodása keletkezett, de a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai nem illetik meg. Ha az egészségkárosodás mértéke a húsz százalékot nem haladja meg, a baleseti járadék legfeljebb két éven át, ha meghaladja, az egészségkárosodás tartamára időbeli korlátozás nélkül jár.

A baleseti járadék megállapításához az egészségkárosodás fokának megfelelően négy kategóriát különböztetünk meg. Az első kategóriába tartoznak az alacsonyabb mértékben egészségkárosodottak, míg fokozatosan felfelé haladva a negyedik kategóriába a súlyosabb mértékben egészségkárosodottak.

1. baleseti kategória: akiknek az egészségkárosodása 14–20 százalék,
2. baleseti kategória: akinek az egészségkárosodása 21–28 százalék,

3. baleseti kategória: akinek az egészségkárosodása 29–39 százalék,
4. baleseti kategória: akinek az egészségkárosodása 39 százalékot meghaladó mértékű.

A baleseti járadék iránti igényt a nyugdíj-megállapító szervnél kell bejelenteni. Az igény elbírálására és folyósítására a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvénynek a nyugellátások megállapítására és folyósítására vonatkozó megfelelő rendelkezéseit kell alkalmazni. Az üzemi baleset bekövetkeztétől számított három éven belül kell az igényt érvényesíteni, míg foglalkozási megbetegedés esetén a megállapítását követő egy éven belül lehet ezt megtenni.

Kapcsolódó jogszabály

- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény
- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény

Gyakorlati példa

Az úti baleseteknél nem elsődleges szempont, hogy a munkavállaló a lakásáról (vagy ahol az állandó lakcíme van bejelentve) menjen dolgozni, mehet például ismerősétől vagy szállodából is.
Adott esetben, ha a munkavállaló a munkáltató járművét vagy az általa biztosított járművet használva szenved balesetet, az munkabalesetnek minősül, mintegy kivételt képezve. Más jármű használata esetén ugyanaz a baleset már úti balesetnek minősül.
A munkavállalónak a munkaidőben végzett bármely tevékenysége során – mely nem áll kizáró ok hatálya alatt – bekövetkezett balesete munkabalesetnek minősülhet.

Ellenőrző kérdések

- Mik a baleset ismérvei?
- Mikor lesz egy baleset üzemi?
- Milyen körülmények zárhatják ki a baleset üzemiségét?
- Üzemi baleset esetén milyen ellátások járnak?
- Hasonlítsa össze a táppénzt a baleseti táppénzzel!

71. tétel
A pénzbeli ellátásokkal kapcsolatos igény érvényesítése, felelősségi szabályok, visszafizetési és megtérítési kötelezettség, jogorvoslat

Kulcsfogalmak	► társadalombiztosítás ► egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai ► igényérvényesítés helye ► igényérvényesítés módja ► igényérvényesítés ideje ► eljárás a jogalap nélkül felvett ellátások esetén

Tétel kifejtése

Ebtv. pénzbeli ellátásai	A terhességi-gyermekágyi segély, a gyermekgondozási díj és a táppénz (Vö.: társadalombiztosítási ellátások, 54. tétel)

Ebtv. pénzbeli ellátásokkal kapcsolatos igény érvényesítése	
Igényérvényesítés helye	A kérelmet a biztosítottnak foglalkoztatónál kell előterjeszteni, de! a kérelem elbírálása és a folyósítás az alábbiak szerint történik: • a kifizetőhellyel rendelkező munkáltató esetében a kifizetőhely, • egyéb esetben az egészségbiztosító bírálja el és utólag folyósítja. *Igényérvényesítés szabályai többes jogviszony esetén* →Annak, aki egyidejűleg több – biztosítással járó – jogviszonyban kötelezett egészségbiztosítási járulék fizetésére, a táppénz, illetőleg a terhességi-gyermekágyi segély vagy a gyermekgondozási díj iránti kérelmét annak a munkáltatónak kell elbírálni és az ellátást folyósítani, amelyiknél *társadalombiztosítási kifizetőhely* működik. →Több – társadalombiztosítási kifizetőhellyel rendelkező – munkáltató által történő egyidejű foglalkoztatás esetén az elbírálás és a folyósítás annál a munkáltatónál történik, ahol *a biztosítási jogviszony előbb kezdődött.* →Amennyiben a biztosítási jogviszonyok ugyanazon a napon kezdődnek, a pénzbeli ellátás iránti kérelmet annál a munkáltatónál működő kifizetőhely bírálja el, ahol a biztosított szerződés szerinti *jövedelme magasabb.* A táppénzfolyósítás időtartamát és a táppénz összegét jogviszonyonként kell megállapítani.
Igényérvényesítés módja	A pénzbeli egészségbiztosítási ellátások iránti kérelemhez az OEP által rendszeresített, az OEP honlapján közzétett nyomtatványoknak megfelelő érvényes nyomtatványokat kell használni. Az esedékessé vált és fel nem vett ellátást az esedékességtől számított 1 éven belül lehet felvenni. A jogosult halála esetén a fel nem vett ellátást a vele közös háztartásban együtt élt házastárs, gyermek, unoka, szülő, nagyszülő és testvér egymást követő sorrendben, ezek hiányában az örökös veheti fel a halál napjától vagy a hagyatéki végzés jogerőre emelkedése napjától számított 1 éven belül.

Igényérvényesítés ideje?	Az *igénybejelentés napja* a kérelem benyújtásának – vagy ha a kérelmet posta útján terjesztették elő a kérelem postára adásának – igazolt napja, ha a feltételek fennállnak az ellátás ettől a naptól kezdve folyósítható. de! az egészségbiztosítási pénzbeli ellátás iránti igény az igénybejelentés napjától *visszamenőleg* legfeljebb 6 hónapra érvényesíthető. Az ellátást legkorábban az igénybejelentés napját megelőző 6. hónap első napjától lehet megállapítani.
Folyósítás	Az ellátásokat havonta egyszer utólag a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig, de legkésőbb a bérfizetési napon kell folyósítani.

Jogalap nélkül felvett ellátások iránti felelősség		
Visszafizetés	**Összevetési szempont**	**Megtérítés**
Az, aki pénzbeli ellátást jogalap nélkül vett fel (= nem volt jogosult az ellátásra, vagy jogosultságát meghaladó mértékben vette fel az ellátást), köteles azt visszafizetni, ha erre írásban kötelezték.	**Lényege**	A foglalkoztató és egyéb szerv, valamint az egészségügyi szolgáltató köteles megtéríteni a jogalap nélkül felvett ellátást, ha • az ellátás jogalap nélküli megállapítása, illetőleg folyósítása mulasztásának vagy a valóságtól eltérő adatszolgáltatásának a következménye *és* • az ellátást visszakövetelni nem lehet. Ha az ellátás jogalap nélküli megállapításáért, illetőleg felvételéért a foglalkoztatót vagy egyéb szervet vagy egészségügyi szolgáltatót és az ellátásban részesülőt is felelősség terheli, a jogalap nélkül felvett ellátást *közrehatásuk arányában* kötelesek megtéríteni, illetőleg visszafizetni. Ha a közrehatások aránya nem állapítható meg, a felelősöket *egyenlő arányban* kell megtérítésre, illetőleg visszafizetésre kötelezni. Ha az ellátás jogalap nélküli megállapításáért, illetőleg a felvételéért több foglalkoztatót vagy egyéb szervet vagy egészségügyi szolgáltatót terhel felelősség, a jogalap nélkül felvett ellátás megtérítéséért egyetemlegesen felelnek. Aki az egészségbiztosítási ellátásra jogosult betegségéért, keresőképtelenségéért, egészségkárosodásáért vagy haláláért felelős, köteles az emiatt nyújtott egészségbiztosítási ellátást megtéríteni. A megtérítési kötelezettség olyan mértékben áll fenn, amilyen mértékben a felelősség megállapítható.

A felvételtől számított *90 napon* belül kivéve!, ha felróható az ellátás felvétele, mert ilyen esetben a felvett ellátás kifizetésétől, illetőleg az egészségügyi vagy baleseti egészségügyi szolgáltatás igénybevételétől számított *5 éven belül.* Ha a követelésre alapot adó magatartás a bíróság jogerős ítélete szerint bűncselekmény, akkor követelés pedig öt éven túl is érvényesíthető mindaddig, amíg a *büntethetőség el nem évül.* A visszafizetésre kötelezett halála esetén a követelés meg nem térült összegét – az örökség erejéig – az örököstől kell behajtani.	**Határideje**	A felvett ellátás kifizetésétől, illetőleg az egészségügyi vagy baleseti egészségügyi szolgáltatás igénybevételétől számított *5 éven belül.* Ha a követelésre alapot adó magatartás a bíróság jogerős ítélete szerint bűncselekmény, akkor követelés pedig öt éven túl is érvényesíthető mindaddig, amíg a *büntethetőség el nem évül.*
Határozattal	**Módja**	Fizetési meghagyással

Jogorvoslat (általános szabályokat a Ket. tartalmazza)	
Visszavonás, módosítás	Ha a kérelem elbírálása vagy követelés érvényesítése után megállapítást nyer, hogy a fellebbezés elbírálására jogosult hatóság, a felügyeleti szerv vagy bíróság által el nem bírált határozat jogszabályt sért, vagy a kérelmet tévesen utasították el, illetve az ellátás összegét tévesen állapították meg, vagy az ellátást tévesen folyósították, a hatóság a határozat közlésétől számított 5 éven belül a határozatot módosítja vagy visszavonja
Bírósági felülvizsgálat	Döntés bírósági felülvizsgálatára az a közigazgatási és munkaügyi bíróság illetékes, amelynek területén a megtérítésre kötelezett belföldi lakóhelye, ennek hiányában tartózkodási helye – jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet esetében a szervezet székhelye – található.

Kapcsolódó jogszabály

- A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény Ebtv. 61-78. §-ai
- A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (rövidítve: Ket.) VII. fejezete

Gyakorlati példa

Ügyfele azzal fordul Önhöz, hogy veszélyeztetett terhesként gyermeket vár, és szeretné megtudni milyen ellátásokra, milyen feltételek mentén jogosult.

Megoldás

Vö.: Táppénz jogosultsági feltételei, 69. tétel a terhességi-gyermekágyi segély jogosultsági feltételei, valamint a gyermekgondozási díj feltételei, 68. tétel, továbbá e tétel igényérvényesítésre vonatkozó szabályai.

Ellenőrző kérdések

- Gondolja át a főbb különbségeit a visszafizetésre és a megtérítésre kötelezés szabályainak!
- Létezik-e visszamenőleges igényérvényesítési lehetőség az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai tekintetében?
- Mi a szabály az igényérvényesítés helyére vonatkozóan, ha többes biztosítási jogviszonya van a biztosított személynek?

Bővebb informálódási lehetőség

- A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (rövidítve: Ket.)

Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar
T: 83386
Leltsz.: 421. MOTI

A Dialog Campus Kiadó
a Magyar Szak- és Elektronikus Kiadók
és Szerzők Egyesületének a tagja.

Dialóg Campus Kiadó • Nordex Kft. • 1088 Budapest, Rákóczi út 9. Tel./fax: (1) 266 0025; e-mail: info@dialogcampus.hu • 7622 Pécs, Universitas u. 2/A. Tel./fax: (72) 501 630 • A kiadásért felel: Dr. Bázing Zsuzsanna igazgató • Főszerkesztő: Schenk János • Műszaki szerkesztő: Körösi László • Borító, tördelés: Körösi László • Nyomdai kivitelezés: Molnár Nyomda és Kiadó Kft., Pécs • Felelős vezető: Molnár Csaba

ISBN 978 615 5376 16 0
HU ISSN 1417 7986 • HU ISSN 1587 6659

3486.
349
M 93
NKE EKK KTK Kari Könyvtár 2014 IV 14
00068750

www.dialogcampus.hu
ISBN 978-615-5376-16-0
9 786155 376160
4980 Ft