



Munkajogi alapismeretek



Petri Dávid



NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM, BUDAPEST

MUNKAJOGI ALAPISMERETEK

Szerző:

© Dr. Petri Dávid

Szakmai lektor:

Dr. Petrovics Zoltán

A kézirat lezárásának dátuma:

2023. április 24.

Első kiadás

Kiadja:

© Nemzeti Közsolgálati Egyetem,
Közigazgatási Továbbképzési Intézet, 2023

Felelős kiadó:

Dr. Deli Gergely rektor
Címe: 1083 Budapest, Ludovika tér 2.

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.

TARTALOM

1. A munkajog alapjai	5
1.1. Miben más a munkajog? Független munka vagy önálló munka?.....	5
1.1.1. Munkaviszony vs. vállalkozási szerződésen alapuló jogviszony.....	5
1.1.2. Munkaviszony vs. megbízási jogviszony elhatárolása.....	6
1.2. A munkajog forrásai.....	7
1.2.1. Külső és belső jogforrások.....	7
1.2.2. A munkaviszonyra vonatkozó szabály.....	7
1.2.3. A jogforrások egymáshoz való viszonya.....	8
2. Munkaviszony keletkezése és módosítása	10
2.1. A munkaviszony keletkezésének/kezdetének időpontja, munkába állás.....	10
2.2. A munkaszerződés módosítása.....	12
2.2.1. Az elutasítás joga.....	13
2.2.2. A módosítás írásba foglalása.....	14
2.3. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.....	14
3. Munkaviszony megszűnése és megszüntetése	15
3.1. A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének jogcímei.....	15
3.2. A munkaviszony megszüntetéséről általában.....	16
3.2.1. Írásbeliség.....	16
3.3. A megszüntető jognyilatkozat közzlése.....	17
3.3.1. Indokolási kötelezettség.....	17
3.4. Közös megegyezés.....	18
3.5. Felmondás.....	18
3.6. A felmondás tartalmi követelményei.....	18
3.6.1. A felmondási minőségi követelményei.....	20
3.6.2. Felmondási idő és felmentési idő.....	20
3.7. Azonnali hatályú felmondás.....	21
3.8. Felmondási tilalom és korlátozás közötti különbség.....	21
3.8.1. Végkielégítés.....	22
3.9. Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei.....	22
4. Munkaidő és a munka díjazása	23
4.1. A munkaidő.....	23
4.1.1. A Tyco-ügy.....	24
4.1.2. Napi és heti pihenőidő.....	24
4.1.3. A munkaidő beosztása.....	25
4.1.4. Rendkívüli munkaidő.....	26
4.1.5. Szabadság.....	26

4.2. A munka díjazása.....	27
4.2.1. Béren kívüli juttatás.....	28
4.2.2. Garantált bérminimum vagy minimálbér.....	28
4.2.3. Bérpótlékok.....	29
4.2.4. Díjazás (alaphér vagy távolléti díj) munkavégzés hiányában.....	29
5. A munkáltató kártérítési felelőssége és munkavédelmi kötelezettsége.....	31
5.1. A munkáltatói kárfelelősség általában.....	31
5.1.1. Munkaviszonnal összefüggés.....	32
5.1.2. Okozati összefüggés.....	32
5.2. A mentesülési lehetőségek.....	33
5.3. Részbeni mentesülés és kármegosztás.....	35
5.4. Munkavédelmi kötelezettségek.....	36
6. Irodalomjegyzék.....	38

1. A MUNKAJOG ALAPJAI

1.1. Miben más a munkajog? Fügő munka vagy önálló munka?

Az elhatárolás alapját az képezi, hogy a munkavégzés önálló, vagy önállótlan – más-ként fügő – jellegű. A piacon megjelenő áru vagy szolgáltatás nyújtásával összefügő önálló munkavégzés alapvető jellemzője, hogy a munkát végző személy egyenrangú félként áll a jogviszonyban, a jogalanyok kapcsolatát a mellérendeltségi viszony jellemzi. Mindez maga után vonja azt a következményt, hogy az önálló munkavégzéshez nem fűződnek olyan munkaviszonyhoz kapcsolódó elemek, mint például a szabadságra és munkaidőre vonatkozó vagy más oltalmi szabályok. A polgári jog a vállalkozási szerződést és a megbízási szerződést különbözteti meg a munkavégzéssel összefügő szerződések tekintetében.¹

Ezzel szemben a munkajogviszony olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amelynek keretében a munkavállaló a munkaerejét az azt igénybe vevő munkáltató részére díjazás fejében rendelkezésre bocsátja. A munkavállaló munkavégzése során közte és a munkáltató között alá-fölé rendeltségi viszony áll fenn. Ennek megfelelően a munkajogviszony létesítésére meghatározott feladattípus, illetve hatáskör folyamatos és ismétlődő ellátása érdekében kerül sor, amelyet a munkavállaló a munkáltató utasításainak megfelelően, az ő ellenőrzése mellett személyesen végez.²

1.1.1. Munkaviszony vs. vállalkozási szerződésen alapuló jogviszony

Az elhatárolás alapját ebben az esetben a szerződés tárgya képezi. Míg a munkaviszony lényegét a folyamatos szerződésteljesítés képezi, addig a vállalkozási szerződés munkával elérhető eredmény, vagyis mű létrehozására irányul, amely egyben eredmény-kötelemnek minősül.

¹ KAROLINY Mártonné – BARAKONYI Eszter – ÁSVÁNYI Zsófia (2019): *A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon*. In KAROLINY Mártonné – POÓR József szerk. (2019): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* [Digitális kiadás]. Budapest, Wolters Kluwer Hungary. 439.
<https://doi.org/10.55413/9789632959078> Utolsó letöltés: 2023. 02. 23.

² Uo.

1.1.2. Munkaviszony vs. megbízási jogviszony elhatárolása

A megbízott valamilyen cél elérése irányuló tevékenység ellátására vállal kötelezettséget, azonban a szerződéses céllal elérni kívánt eredmény bekövetkeztéért nem vállal kötelezettséget. Bár a megbízott a feladatát a megbízó utasítása szerint végzi, a megbízó – a munkáltatóval szemben – nincs abban a helyzetben, hogy a megbízott feladatának teljesítését folyamatosan ellenőrizze, és uralmi pozícióba kerüljön a megbízott fölött tevékenységének ellátása során, lévén hogy egy tisztán magánjogi mellérendeltség jellemzi a felek közötti jogviszonyt. A megbízó utasítási joga tehát nem a teljesítésménykonkretizálást foglalja magában, hanem korrekciós jellegű lehet az esetlegesen megváltozott körülmények fennállása esetén. Ez nyilvánvalóan nem lehetséges a munkajogviszony tekintetében, mert a munkáltató utasítási joga abszolút jelleggel determinálja a munkaviszony alanyai közötti kapcsolatot.³

A szerződéseket nem elnevezésük, hanem tartalmuk szerint kell elbírálni. Ezért ha a felek közötti jogviszony az írásbeli szerződés fejlődésének tanúsága szerint elnevezésében megbízási jogviszony, azonban az tartalmát tekintve munkaviszonynak minősül, akkor azt színlelt – tehát semmis – szerződésnek kell tekinteni. A színlelt vagy leplezett szerződések esetében annak a szerződéses jogviszonynak a jogkövetkezményeit kell alkalmazni, amelyet a felek leplezni kívántak. A felek közötti jogviszony minősítésének azért is van jelentős szerepe, mert munkaviszony fennállása esetén annak alanyait eltérő jogok és kötelezettségek terhelik. Olyan jogkövetkezmények lesznek alkalmazandók, mint például a munkajogi védelmi szabályok érvényesülése, a foglalkoztatás-felügyeleti hatáskör, a munkajogviszony megszüntetésének módja és garanciái, valamint a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazása, munkáltatói és munkavállalói felelősség, továbbá a közterhek viselésének módja és mértéke; figyelemmel arra, hogy a munkajogi szabályokat alapvetően befolyásolja a felek közötti alá-fölé rendeltségi viszony, a hatalmi egyenlőtlenség, a munkáltató gazdasági erőfölénye, illetve a munkajog szociális rendeltetése, vagyis a gyengébb fél védelme.⁴

A munkajog szerint a természetes személyek által más részére végzett munka függő vagy másként önálló jellege abban áll tehát, hogy a felek közötti kapcsolat a közvetlen munkavégzés keretében jelenik meg. Ettől függetlenül kell kezelni az önálló munkát, amely közvetlenül munkával létrehozott és másnak nyújtott szolgáltatást vagy dolgot jelenít meg. Az önálló vagy függő munka jellegét a korszerű és egyben uralkodó értelmezés szerint a szerződéses szolgáltatás fajta szerinti, fajlagos módja eredményezi. A fajlagosság pedig maga után vonja a korábban már említett alá-fölé rendeltségi viszonyt és a gyengébb fél védelmét. Ezzel szemben a munkavállaló szolgáltatása nem

³ KAROLINY-BARAKONYI-ÁSVÁNYI 2019, in KAROLINY-POÓR szerk. 201., i. m. 440.

⁴ PETROVICS Zoltán (2019): *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*. In GYULAVÁRI Tamás szerk. (2019): *Munkajog*. Budapest, Eötvös kiadó. 171.

egy általa önállóan előállított eredmény (termék), hanem munka végzése a munkáltató (nem megrendelő) számára, annak irányítása alatt. Az így elkészült munkaeredmény nem a munkavállaló neve alatt kerül a piacra – a további ügyleti forgalomba –, hanem ezt a munkáltató sajátjaként használja fel. A szolgáltatás ellenértéke nem a vállalkozó díja, hanem a munkavállaló munkabére.”⁵

1.2. A munkajog forrásai

1.2.1. Külső és belső jogforrások

A munkajog jogforrásai alapvetően két csoportra oszthatók: külső és belső jogforrásokra. Az előbbi tartoznak az uniós jogi normák és a ratifikált nemzetközi szerződések, ILO-egyezmények, míg az utóbbi kategóriába sorolandók az Alaptörvény és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok. A munkajogi jogforrások körébe azonban nem tartozik az ítélkezési gyakorlat, a szakmai szokások és a munkahelyi gyakorlat.

1.2.2. A munkaviszonyra vonatkozó szabály

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 13. §-ában foglalt rendelkezés szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak az Mt.-ben foglaltak szerinti kötelező határozata.

A jogszabály az Alaptörvény, törvény, kormányrendelet vagy miniszteri rendelet. A jogszabályi hierarchia csúcán lévő Alaptörvény több, munkavégzéssel összefüggő alapvető jogot deklarál. Erre példa a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, a munkavállalói érdekképviselethez való jog, a pihenőidőhöz, illetve a fizetett szabadsághoz való jog.

A munkaviszony alapvető rendelkezéseit törvényi szinten az Mt. szabályozza, amely egy, a munkaviszonyra vonatkozó individuális, illetve a kollektív munkajogi szabályokat egyaránt magában foglaló munkajogi kódex.

Az Mt. mellett azonban számos más, munkajogot érintő törvényt alkalmazni kell, mint például a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (Mvtv.), az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (Ebkvtv.), a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a

⁵ Kiss György (2020): *A munkajog fogalma*. In Kiss György szerk. (2020): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus. 20–21.

foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvényt (Fszt.), illetve a sztrájk-ról szóló 1989. évi VII. törvényt (Szt.).

A jogszabályok közé sorolandók a munkajogi tárgyú rendeletek, amelyeket a jogalkotó eredeti jogalkotási hatáskör vagy törvény felhatalmazása alapján alkothat. Olyan részletkérdések szabályozására hatalmazza fel az Mt. a kormányt, illetve a minisztert, mint például a kollektív szerződések nyilvántartása, a munkaviszonnyal összefüggő költségek megtérítése vagy a minimálbér összege. Ilyennek tekinthető például a munkaköri, szakmai, személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet.

A munkajog egyik alapvető jogforrása a kollektív szerződés, melyet a munkáltató vagy a munkáltatói érdekképviseleti-szervezet és a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség köthet. A szakszervezet azonban csak akkor jogosult kollektív szerződést kötni, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatónál valamennyi munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát. A kollektív szerződés meghatározza az azt kötő feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, illetve az őket terhelő kötelezettségek teljesítésével összefüggő magatartását. Az Mt. különösen nagy hangsúlyt helyez az önszabályozás és a szociális partnerek megállapodásának fontosságára. Az Alaptörvény XVII. cikkének (2) bekezdése is deklarálja a kollektív alkuhoz való jogot.

A munkáltató és az üzemi tanács által kötött üzemi megállapodás lényege, hogy a munka díjazására vonatkozó rendelkezések kivételével szabályozhatja a kollektív szerződés által szabályozott kérdések közül a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget, feltéve, hogy a munkáltató nem tartozik az általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.

Az egyeztető bizottság kötelező határozatával kapcsolatban az Mt. 291 § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására az általuk azonos számban delegált tagokból és egy független elnökből álló egyeztető bizottságot alakíthatnak.

1.2.3. A jogforrások egymáshoz való viszonya

A kollektív szerződést az általános szabály szerint a kétoldalú (abszolút) diszpozitivitás jellemzi, amely azt jelenti, hogy az abban foglaltak az Mt. eltérő rendelkezése hiányában az Mt. Második és Harmadik Részében foglalt szabályoktól akár a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek. Ennek megfelelően tehát mind a munkáltató, mind

pedig a munkavállaló javára és hátrányára is eltérhetnek az Mt. rendelkezéseitől.⁶ Ehhez képest a korlátozott diszpozitivitás viszont mindkét irányba olyan módon enged eltérést, hogy annak korlátját az Mt. által meghatározott egyes rendelkezései jelentik, amelyek „Eltérő megállapodások” elnevezés alatt szerepelnek az Mt.-ben meghatározott fejezetek végén; vagyis ebben az esetben a kétoldalú diszpozitivitás általános elve „törést szenved”⁷. Ezzel szemben relatív diszpozitivitásról akkor beszélünk, ha az adott rendelkezés csak a munkavállaló javára térhet el, de hátrányára nem.

A törvény az „Eltérő megállapodások” elnevezés alatt meghatározza továbbá azokat a szabályokat, amelyek kógensek, tehát sem a kollektív szerződésben, sem a felek egyező akarata esetén nem engednek eltérést.⁸

Bár a munkaszerződés a munkajogviszony alanyaira nézve jogokat és kötelezettségeket határozhat meg, mégsem tekinthető jogforrásnak. Amennyiben a felek megállapodása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, akkor azt az Mt. semmisnek minősíti, ezért az joghatás kiváltására nem alkalmas, abból jogok és kötelezettségek nem származhatnak. Ha viszont a felek megállapodása kollektív szerződésbe ütközik, akkor arra a relatív diszpozíció lesz az irányadó, vagyis a munkaszerződés az Mt. eltérő rendelkezése hiányában eltérhet a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára. Ezzel szemben a felek megállapodása soha nem térhet el a kógens szabályoktól.⁹

Az Mt. 43. § (1) bekezdése értelmében a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, így például kollektív szerződéstől vagy üzemi megállapodástól a munkavállaló javára térhet el. Ebből következik, hogy a munkaszerződés a munkavállaló hátrányára – az általános szabályt alapul véve – nem térhet el a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, tehát a munkaszerződés és a munkajogi jogforrások között a relatív diszpozitivitás lesz az irányadó, vagyis csak a munkavállaló javára térhet el a munkaszerződés a munkaviszonyra irányadó magasabb szintű jogforrásoktól.¹⁰

⁶ KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor (2021): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár-kommentár)*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary. 56.

⁷ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS i. m. 255.

⁸ KAROLINY–BARAKONYI–ÁSVÁNYI 2019, in KAROLINY–POÓR szerk. 2019, i. m. 438.

⁹ KAROLINY–BARAKONYI–ÁSVÁNYI 2019, in KAROLINY–POÓR szerk. 2019, i. m. 439.

¹⁰ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László (2021): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary. 87.

2. MUNKAVISZONY KELETKEZÉSE ÉS MÓDOSÍTÁSA

2.1. A munkaviszony keletkezésének/kezdetének időpontja, munkába állás

A munkaviszony létesítése körében különbséget kell tenni a munkaviszony keletkezésének, kezdetének napja és a munkába állás időpontja között. A munkaviszony létrehozásának időpontja a munkaszerződés megkötésének napjához kötődik, figyelemmel az Mt. 42. § (1) bekezdésében foglaltakra, amely szerint a munkaviszony a munkaszerződéssel jön létre.

Ezzel szemben a munkaviszony kezdete – a felek eltérő megállapodása, vagyis a munkaszerződésben meghatározott konkrét időpont hiányában – a munkaszerződés megkötését követő nap az Mt. 48. § szerint. A munkaviszony kezdete tehát azt jelenti, hogy a munkaviszony kezdetének napjától gyakorolhatják a felek a munkaszerződésből eredő jogait, és teljesíteni kötelesek az őket terhelő kötelezettségeket. Ennek megfelelően a munkaszerződés joghatása a munkaviszony kezdetének napjával a munkába lépéstől függetlenül feléled, másként fogalmazva a munkaszerződés hatályosul.¹¹ Ez azt is magában foglalja, hogy a munkaviszony realizálásához további jogcselekményre nincs szükség a felek részéről.¹²

A munkaviszony kezdete a társadalombiztosítás szempontjából is relevanciával bír, ugyanis a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 8. §-a szerint a biztosítás, illetve a biztosított minőség az annak alapját képező jogviszony (munkaviszony) kezdetétől annak megszűnéséig áll fenn.

Fontos hangsúlyozni, hogy a munkaviszony kezdete nem feltétlenül azonos a munkába lépés napjával, kivéve, ha a felek akarata erre irányul. Ha a munkaviszony alanyai abban állapodnak meg, hogy a munkába lépés napja március 1. napja, és a munkavállaló február végén lebetegszik, és nem tud március elsején munkába állni, vagy március 1. pihenőnapra esik, akkor a munkavállaló betegségétől, illetve az adott pihenőnaptól függetlenül a munkaviszony kezdetének napja március 1., nem pedig az az időpont, amikor a munkavállaló felgyógyulását vagy a pihenőnapot követően először veszi fel a munkát a munkahelyén.

Ebből tehát az következik, hogy a munkaviszony létesítése és a munkaviszony kezdete közötti időtartamot a felek szabadon állapíthatják meg a munkaszerződésben. Nem kizárt természetesen, hogy a felek akként állapodjanak meg, hogy a munkavállaló már a munkaszerződés megkötésének napján munkába áll. Ennél persze hosszabb időszakot is meghatározhatnak a felek. Lényeges azonban, hogy ezen időszak alatt nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.

¹¹ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE 2021, i. m. 238.

¹² BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE 2021, i. m. 239.

Mit is jelent ez pontosan? A munkavállaló például nem vonhatja ki magát a munkaviszony létesítéséhez szükséges kötelező orvosi-alkalmassági vizsgálat alól. A munkáltató pedig a vele munkaszerződést kötő munkavállaló pozíciójára, munkakörére nem alkalmazhat más munkavállalót a munkaviszony létrejötte és kezdete közötti időtartamban. Amennyiben bármelyik fél ilyen magatartást tanúsít, a másik fél kártérítési igényt érvényesíthet a munkaviszony létrejöttét meghiúsító féllel szemben.

A munkaszerződést megkötő felek valamilyen jövőbeni, bizonytalan feltételhez, például valamilyen eseményhez is köthetik a munkaviszony kezdetét, tekintettel az Mt. 19. §-ában foglalt rendelkezésre, amely rögzíti, hogy a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik, azzal a megkötéssel, hogy a felek nem köthetnek ki olyan feltételt, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.

A törvény további korlátozásként határozza meg az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmetlen feltétel kikötését, amelyhez az érvénytelenség jogkövetkezményeit köti. A felek közötti megállapodást, nevezetesen a munkaszerződést ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki. Ennek megfelelően a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap lesz. Amennyiben a feltétel bekövetkezése függőben van, a felek kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.¹³

A munkaviszony kezdetének munkáltató általi egyoldalú meghatározása nem megengedett, tehát a munkaszerződésben nem adható általános felhatalmazás a munkáltatónak arra, hogy a megrendeléseinek vagy munkaerőigényének függvényében határozza meg a munkaviszony kezdetének időpontját. Az sem megfelelő, ha a felek azt rögzítik a munkaszerződésben, hogy a munkáltató telefonon értesíti a munkavállalót a munkaviszony kezdetének pontos időpontjáról. A fenti esetekben az Mt. 48. § (1) bekezdésében meghatározottak alapján a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő naphoz igazodik.¹⁴

A munkavállaló és munkáltató által megkötött munkaszerződést írásba kell foglalni, és kötelesek abban meghatározni a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeit is, nevezetesen az alpbért és a munkakört. Az írásba foglalás elmaradása azonban nem zárja ki a felek közötti munkaviszony fennállását, ugyanis az Mt. 44. §-a rögzíti, hogy az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Ami pedig a munkaszerződés tartalmát illeti, a két kötelező tartalmi elem túl bár szabadon, mégis az első fejezetben említett kógenia és relatív diszpozitivitás korlátai között jogosultak meghatározni azt. Ebből az is következik, hogy amennyiben a felek valamely kérdésről nem

¹³ BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE 2021, i. m. 117.

¹⁴ BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE 2021, i. m. 238.

rendelkeznek a munkaszerződésben, például a munkaviszony tartamáról vagy a napi munkaidőről, akkor az Mt. által meghatározott főszabályok lesznek irányadók, ezért az előző példa alapján eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony határozatlan időre és az általános teljes napi munkaidőre (8 óra) jön létre.

2.2. A munkaszerződés módosítása

A munkaszerződést a felek közös megegyezéssel, bármikor módosíthatják, amire a munkaszerződés megkötésének szabályait kell megfelelően alkalmazni. Ebből eredően a módosított munkaszerződésnek is tartalmaznia kell a munkaszerződés két kötelező elemét, nevezetesen az alpbért és a munkakört. Az Mt. a munkaszerződés jogszerű módosításának követelményeként a közös elhatározáson alapuló akaratnyilatkozatot, vagyis a munkaszerződés módosítására irányuló kifejezett, határozott és egyértelmű, egységes szándékot, valamint az írásba foglalás kötelezettségét írja elő.

A közös megegyezés feltétele nem hagyható figyelmen kívül akkor sem, ha a munkáltató a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételeket biztosítva – például egy fizetés-emelés révén – módosítja a munkaszerződést. Ha ezzel szemben a munkáltató egyoldalúan módosítja a munkaszerződést, amely alapján a munkavállalónak más, a korábbtól eltérő munkakörbe tartozó feladatokat is el kell látnia, a munkavállalónak megvan az a joga, hogy az ilyen utasítás végrehajtását megtagadja, illetve 30 napon belül igényt érvényesítsen a munkáltatóval szemben.¹⁵

Lényeges szabály, hogy a munkaszerződés a munkaviszony alanyai – tehát a munkáltató és a munkavállaló – tekintetében nem módosítható.

A munkaszerződés módosítása lehet határozott és határozatlan idejű. Ha a munkáltató a határozott időtartam lejártá után is tovább foglalkoztatja a munkavállalót, akkor a korábbi munkaszerződés, tehát a módosítást megelőzően érvényben lévő rendelkezések lesznek irányadók a közöttük lévő munkajogviszonyra.¹⁶

Nem beszélhetünk a munkaszerződés módosításáról abban az esetben, ha valamilyen, a felek akaratán kívül eső, objektív okból – például jogszabály rendelkezése folytán – változik meg a felek közötti munkaviszony, hiszen hiányzik a felek módosításra irányuló közös akaratnyilatkozata. Ha a munkaszerződésben a munkavállaló alapbére akként van meghatározva, hogy az a mindenkori minimálbérnek megfelelő összeg, akkor a jogszabály rendelkezése révén módosuló összeg lesz az irányadó, függetlenül a felek erre irányuló akaratától. Ennél fogva a munkáltatónak a megemelt összegű minimálbért kell megfizetnie. Ilyen esetben a munkaviszony módosulásáról van szó, nem pedig a felek közös akaratán alapuló módosításáról. Ugyanez vonatkozik a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén, amikor a munkavállalóra új kollektív szerződés

¹⁵ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS 2021, i. m. 74.

¹⁶ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS 2021, i. m. 75.

hatályos, vagy az Mt.-t a jogalkotó módosítja, mert mindezek automatikusan kihatnak a munkaviszony alanyaira.¹⁷

További megkötések is érvényesülnek a munkaszerződés módosítása körében. Az egyik, hogy a munkaszerződés módosításának alapját képező közös szándékot, akaratot korlátok közé szorítja azzal, hogy a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó magasabb rendű jogforrásaitól csak a munkavállaló javára térhet el. Ettől eltérően kell értelmezni azt, amikor a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára módosítja a felek közötti munkaviszonyt. Ennek megfelelően a felek nem hivatkozhatnak a módosításra irányuló közös megegyezésre, ha az kógens szabályba ütközik, vagy a módosítás a munkavállaló hátrányára tér el, ugyanis a felek szerződéskötési szabadsága, autonómiaja sem a kógenciát, sem a relatív diszpozitivitást nem tudja áttörni. Lényeges szabály, hogy az Mt. 43. § (1) bekezdése csupán a munkaszerződésnek a munkaviszonyra vonatkozó szabályhoz való viszonyát szabályozza, figyelemmel arra, hogy a munkaszerződésben kifejezetten nem rögzített munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket magasabb rangú munkajogi jogforrás megváltoztathatja a munkavállaló hátrányára is.¹⁸

2.2.1. Az elutasítás joga

Abban az esetben, ha valamelyik fél közli a munkaszerződés módosítására irányuló igényét, a másik félnek joga van ezt elutasítani. Hangsúlyozandó, hogy a munkaszerződés módosításának elutasítása nem szolgálhat alapul a felmondáshoz, figyelemmel arra az eseti döntésre,¹⁹ amely kimondta, hogy a munkaszerződés tartalmát a felek megállapodással határozzák meg. A szerződés módosítása ennek megfelelően ugyancsak a felek közös megegyezésével, egyező akaratnyilvánításával történhet. A szerződési szabadsággal összeegyeztethetetlen az az álláspont, amely szerint a felmondás okszerű indokát képezheti, ha az egyik fél által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz a másik fél nem járul hozzá. Ha például a munkáltató a teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló foglalkoztatását részmunkaidőre kívánja módosítani, amelyet a munkavállaló visszautasít, akkor erre hivatkozva nem szüntetheti meg a munkáltató a munkaviszonyt. Ellenben a munkáltató az elutasítást követően felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt, ha a munkáltató működésével összefüggő olyan felmondási okra hivatkozik, amely nem teszi lehetővé a továbbiakban a munkavállaló teljes munkaidőben történő, vagyis az eredeti szerződéses feltételek szerinti foglalkoztatását. „Jogszerű tehát az a munkáltatói magatartás, amely felajánlja a munkavállalónak a munkajogviszony

¹⁷ BERKE Gyula (2020): *A munkaviszony módosulása*. In Kiss György szerk. (2020): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest. 258.

¹⁸ BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE 2021, i. m. 238.

¹⁹ BH2002. 458.

módosításának lehetőségét, és egyidejűleg közli, hogy a szerződésmódosítási ajánlat el nem fogadása esetén – külön nyilatkozatban – felmondással fog élni.”²⁰

A munkaszerződés módosítása csak akkor állapítható meg, ha kétséget kizáróan bizonyított a feleknek az adott feltételre vonatkozó egyező akaratnyilvánítása.²¹ Ha a felek akaratnyilvánítása hibás, vagyis a módosítást megkötő felek egyike a másik felet megteszti, arra az Mt. érvénytelenségre vonatkozó általános szabályait kell alkalmazni.

2.2.2. A módosítás írásba foglalása

A munkaszerződés módosítására a munkaszerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ez magában foglalja tehát a módosítás írásba foglalását, illetve a kötelező tartalmi elemek rögzítését. Az írásba foglalás elmaradása az érvénytelenséget vonja maga után, ha azonban az Mt. 44. §-a alapján a munkavállaló tudomásul veszi a módosítást, és a módosított munkafeltételek szerint végzi munkáját 30 napot meghaladóan, akkor már nem hivatkozhat az írásba foglalás elmaradására, illetve az eredeti munkaszerződést módosító szóbeli rendelkezések érvénytelenségére. Ebből egyben az is következik, hogy a munkáltató – például – a munkakör vagy a munkavégzési hely szóbeli módosítását követően már nem utasíthatja egyoldalúan a munkavállalót az írásba foglalt, eredeti munkaszerződésben rögzített munkakör ellátására vagy munkavégzési helyen történő munkavégzésre, mert az a munkaszerződés újabb módosításának minősülne, amely tekintetében a felek közös megegyezése elengedhetetlen.

2.3. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A fentiekől el kell határolni a munkaszerződést eltérő foglalkoztatást, amely csak ideiglenes, átmeneti jelleggel „módosítja” a munkaszerződést. Az Mt. 53. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni, amelynek tartama nem haladhatja meg naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát. Ennek a maximális időtartamnak arányos részét kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. Fontos azonban kiemelni, hogy kollektív szerződés az Mt.-ben rögzített negyvennégy munkanapnál vagy háromszázötvenkét óránál hosszabb időtartamot is meghatározhat.²²

²⁰ BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE 2021, i. m. 284.

²¹ BH2005. 118.

²² KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS 2021, i. m. 67–68.

3. MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZŰNTETÉSE

3.1. A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének jogcímei

A két fogalom közötti különbség jelentősége abban áll, hogy a munkaviszony megszűnését a felek akaratán kívül álló, külső, objektív ok bekövetkezése eredményezi automatikusan, bármely egyéb jogcselekmény nélkül az ok bekövetkezésének napján, míg a munkaviszony megszüntetéséről akkor beszélünk, ha az a felek akaratára visszavezethető közös vagy egyoldalú, írásbeli jognyilatkozaton alapul.²³

Mind a megszüntetésnek, mind pedig a megszűnésnek megvannak a maga jogcímei, amelyek kógensek, vagyis a felek egyező akaratával sem térhetnek el ezektől a jogcímeiktől. Másként fogalmazva nem kreálhatnak újakat, illetve a meglévőket sem korlátozhatják főszabály szerint. Erre példa lehet az a pályázati munkakör betöltésére jelentkező munkavállaló és az állásajánlatot kiíró munkáltató közötti munkaszerződésben kikötött feltétel, amely szerint ha a munkáltató a pályázati tevékenysége révén megkapja a nagyszabású projektet, akkor a munkáltató tovább foglalkoztatja; ellenben ha nem ő nyeri meg a pályázat kivitelezésének jogát, akkor a felek közötti munkaviszony megszűnik. Tekintettel tehát arra, hogy a felek nem térhetnek el az Mt.-ben meghatározott jogcímeiktől, ez a munkaszerződésben kikötött feltétel érvénytelen, tehát nem is eredményezheti a munkaviszony megszűnését.

A munkaviszony megszűnését eredményező okok a következők:

- a munkavállaló halála,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
- a határozott idő lejáta,
- a jogállásváltozás vagy jogviszonyváltás,
- törvényben meghatározott egyéb esetek.

A munkaviszony megszüntetésének jogcímei:

- közös megegyezés,
- kelmondás és
- azonnali hatályú felmondás.

A munkaviszony megszűnik a munkavállaló mint természetes személy halálával, annak bekövetkezésének napján, függetlenül attól, hogy az elhunyt munkavállaló hozzátartozói mikor tájékoztatták erről pontosan a munkáltatót.²⁴

²³ PETROVICS 2019, in: GYULAVÁRI szerk. 2019, i. m. 175.

²⁴ PETROVICS 2019, in: GYULAVÁRI szerk. 2019, i. m. 179.

További megszűnési ok a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, amely kizárólag akkor jöhet szóba, ha a munkáltató jogi személy. Például gazdasági társaság (kft., bt., kkt., rt.), egyesület, alapítvány vagy egyéni cég. Lényeges, hogy ha a munkáltató természetes személy, akkor annak halála esetén sem szűnik meg a munkaviszony. A munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontja akkor következik be, amikor például a korlátolt felelősségű társaságként (kft.) működő munkáltatót törlik a cégnyilvántartásból.

A határozott idő lejártá szintén a munkaviszony megszűnésével jár. Ez az ok némileg kivételt képez attól az alaptételtől, hogy a megszűnési okok a felek akaratától független, külső tényezők, ugyanis a határozott idő kikötése a munkaszerződésben a felek akaratára vezethető vissza.

A jogállásváltozás lényege az, amikor a munkáltató az Mt. hatálya alá tartozik, de valamilyen jogügylet vagy jogszabály rendelkezése folytán kikerül annak hatálya alól, és más törvény, például a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) lesz irányadó. A munkavállaló ez esetben jogosult végkielégítést, valamint a felmentési időre járó távolléti díjat igényelni a munkáltatótól.

Törvényben meghatározott egyéb ok lehet például az, amikor a munkavállalót a büntetőeljárás végén mellékbüntetésként a közügyektől eltiltják, és a munkaviszony olyan, amelyet közügyektől eltiltott személy nem láthat el. Ebben az esetben a bíróság bűnösséget megállapító és ezen büntetést kiszabó határozatának jogerőre emelkedése napján szűnik meg a munkaviszony. Kiemelendő, hogy a foglalkozástól eltiltás esetén a munkaviszony nem szűnik meg automatikusan.

3.2. A munkaviszony megszüntetéséről általában

3.2.1. Írásbeliség

A munkaviszony megszüntetésének alapvető feltétele, hogy az arra irányuló – felmondás, azonnali hatályú felmondás esetén – egyoldalú jognyilatkozatot a nyilatkozattevő fél, valamint közös megegyezés esetén a kétoldalú jognyilatkozatot a felek írásba foglalják. Ennek elmaradása esetén a jognyilatkozat érvénytelen, a megszüntetés pedig jogellenes. Kivételt képez ez alól, ha a felek mindent megtesznek annak érdekében, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat – legyen az felmondás, azonnali hatályú felmondás vagy közös megegyezés – teljesedésbe menjen, vagyis annak célját elérve megtörténjen. Abban az esetben tehát, ha a munkáltató szóban közli a felmondást a munkavállalóval, akkor az jogellenesnek minősül, azonban ha a munkavállaló ezzel egyetértve összekapcsolja a munkahelyén lévő saját ingóságait, a munkatársaktól elkö-

szön, majd a közlést követő egy hónap után ráeszmél a felmondás írásba foglalásának hiányára, akkor ezen érvénytelenségi okra a munkavállaló már nem hivatkozhat.²⁵

Az e-mail és SMS útján közölt felmondás szintén megfelelhet az írásbeliség követelményének, amennyiben a jognyilatkozattevő személye, megtételének ideje meghatározható és a jognyilatkozat tartalma változatlan formában visszaidézhető.

3.3. A megszüntető jognyilatkozat közlése

A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat akkor válik hatályossá, joghatás kiváltására akkor lesz alkalmas, ha a nyilatkozattevő közli a címmel azt. Például munkáltatói felmondás esetén a munkáltató az Mt. rendelkezéseinek megfelelően közli a munkavállalóval.

Az írásbeli közlés a fenti esetben akkor hatályosul, ha a munkavállaló vagy az arra jogosult más személy – például hozzátartozója – a felmondást tartalmazó jognyilatkozatot átvette, vagy az átvételt megtagadta, vagy azt szándékosan megakadályozza.

Az elektronikus úton közölt felmondás akkor válik közöltté, amikor a címzett vagy az arra jogosult más személy részére az hozzáférhetővé válik. Ez ahhoz az időponthoz kötődik, amikor a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat az e-mail fiókban elérhetővé, annak tartalma megismerhetővé válik. A törvény tehát ebben az esetben nem vizsgálja azt, hogy a címzett megnyitotta-e azt, és ha igen, mikor.

A jogszerű közlés elengedhetetlen feltétele az is, hogy a megszüntető jognyilatkozat (pl. felmondás) az arra jogosulttól származzon. A munkavállaló esetében ez nem okoz különösebb nehézséget, azonban a munkáltatónál ennek meghatározása magyarázatot igényel. A munkáltató az esetek nagy részében, különösen, ha nagyobb munkaszervezetről van szó, a jogait képviselője útján gyakorolja, aki nem más, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója. Munkáltatói felmondás esetén szükségszerű, hogy az arra jogosulttól, a munkáltatói jogkör gyakorlójától származzon. Amennyiben a fenti szabály nem érvényesül, akkor a felmondás érvénytelen lesz. Ez alól kivételt képez az, amikor a nyilatkozattevő jogosultságára a másik fél a körülményekből alappal következtethetett – mert a munkavállaló mindig ettől a személytől kapta az utasítást, tőle kérte ki a szabadságát –, vagy ha a felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlója utólagosan jóváhagyta.

3.3.1. Indokolási kötelezettség

A munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatok alapvető feltétele főszabályként az, hogy azt a nyilatkozattevő – legyen az munkáltató vagy munkavállaló – megindokolja. Kivételt képez ez alól a határozatlan idejű munkaviszony munkavállalói felmondása,

²⁵ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE 2021, i. m. 316–317.

a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás, valamint a közös megegyezés. Nem kell továbbá akkor sem indokolni, ha a munkavállaló vezető állású munkavállalónak vagy nyugdíjasnak minősül.

Az indokolási kötelezettségnek vannak tartalmi és minőségi követelményei. Utóbbiak alakulását befolyásolja a munkaviszony határozatlan vagy határozott ideje, illetve a nyilatkozattevő személye (munkáltató vagy munkavállaló).

3.4. Közös megegyezés

A közös megegyezés a felek kölcsönös és egybehangzó, a munkaviszony megszüntetésére irányuló akaratnyilatkozata, kétoldalú megállapodása, amely azonnali vagy a felek által meghatározott jövőbeli időpontban szünteti meg a munkaviszonyt.²⁶ A felek szabadon állapíthatják meg annak tartalmát, vagyis olyan jogintézményeket (pl. végkielégítést) is alkalmazhatnak, amelyek nem kötelezők.

3.5. Felmondás

A nyilatkozatot tevő fél olyan egyoldalú akaratnyilatkozata, amely jövőbeli időpontra szünteti meg a munkaviszonyt, függetlenül a másik fél elfogadásától vagy hozzájárulásától.²⁷

3.6. A felmondás tartalmi követelményei

A határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató csak a következő tartalmi követelmények valamelyikére hivatkozva mondhatja fel jogszerűen:

- A munkáltató csőd- vagy felszámolási eljárás hatálya alatt áll,
- a munkavállaló képességével összefüggő ok,
- a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetlenné válik.

Az első objektív kategória lényege abban áll, hogy ha a munkáltató fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzettel vagy fizetéseképtelenséggel szembesül, akkor a csőd- és felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény alapján csődeljárás keretében fizetési haladékot kérhet, vagy felszámolási eljárás alapján a fizetéseképtelen munkáltató vagyonaából a hitelezők követeléseit kielégítést nyerhetnek.

²⁶ PETROVICS 2019, in: GYULAVÁRI szerk. 2019, i. m. 185.

²⁷ PETROVICS 2019, in: GYULAVÁRI szerk. 2019, i. m. 187.

A munkavállaló képességével összefüggő ok többek között azt jelenti, hogy a munkavállaló valamilyen körülmény folytán a munkakör betöltésére alkalmatlanná válik, melynek háttérében betegség is állhat.

A harmadik kategória lényege, hogy a munkaviszony a felek akaratán kívül eső okból már nem fenntartható, a munkaviszonyból eredő jogok nem gyakorolhatók, és a kötelezettségek nem teljesíthetők. Például a munkavégzés helyeként szolgáló üzem természeti csapás következtében fizikailag megsemmisül. Ezt lehetetlenülésnek is nevezzük. Fontos kiemelni, hogy a koronavírus okozta járványhelyzet során alkalmazott korlátozásokat a bírói gyakorlat nem minősítette ilyen oknak, ahogy a sztrájkot és a gazdasági vagy más beszállítási nehézségeket sem.

Határozott idejű munkaviszony munkavállaló által történő felmondása körében tartalmi követelményként olyan ok jöhet szóba, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ilyennek tekinthető a munkavállaló megbetegedése vagy hozzátartozójának tartós ápolása.

Határozatlan idejű munkaviszony munkáltató általi felmondásának tartalmi indoka:

- a munkavállaló képességével összefüggő ok,
- a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartásával kapcsolatos ok,
- a munkáltató működésével összefüggő ok.

Az elsőt korábban részleteztük (lásd a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondásánál).

A munkavállaló magatartására akkor lehet felmondási ok, ha az a munkaviszonnyal kapcsolatos valamely kötelezettségét érinti. A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen, illetve időben teljesítésre képes és kész állapotban megjelenni, munkaidőben rendelkezésre állni, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint a munkát személyesen elvégezni az általában elvárható gondosság és szakértelem tanúsítása mellett, továbbá a munkatársaival és a munkáltatójával együttműködni. A felmondás tartalmi indoka lehet ebben az esetben, ha a munkavállaló rendszeresen késik a munkahelyéről, a munkaközi szünetek nem hús, hanem hatvan percesek, vagy a munkaidő befejezése előtt elhagyja a munkavégzés helyét, megszegve ezzel rendelkezésre állási kötelezettségét. Szintén megalapozhatja a felmondás jogszerűségét a munkavállaló azon magatartása, amely alapján képtelen kijönni, együttműködni munkatársaival.

A munkáltató működésével összefüggő ok lehet például az átszervezés vagy a létszámcsoökkentés. Ebbe a körbe tartozik minden olyan munkáltatói intézkedés, amelynek révén a munkáltató szervezete, a munkakörök minősége megváltozik, például munkakörök megszüntetésével vagy összevonásával.²⁸

²⁸ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS 2021, i. m. 86.

3.6.1. *A felmondási minőségi követelményei*

A felmondásban rögzített oknak vagy okoknak az Mt. 64. § (2) bekezdése és az MK 95. számú állásfoglalása alapján valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie. Mindhárom minőségi követelménynek együttesen érvényesülnie kell, amelynek hiányában a felmondás jogellenes lesz.

A valós azt jelenti, hogy a felmondás közlésének időpontjában a felmondási oknak igazolható, objektíve bizonyítható módon fenn kell állnia. Amennyiben a munkáltató tartalmi követelményként a működésével összefüggő okra hivatkozva szünteti meg a munkaviszonyt, nevezetesen, hogy a munkavállaló munkakörét a munkáltató gazdasági nehézségei miatt megszünteti, mert az a továbbiakban a munkaszerződésben rögzített feltételek mellett nem fenntartható, majd még aznap este, a közlés napján a közösségi média valamely felületén álláshirdetést tesz közzé az általa megszüntetett munkakörre, akkor nyilvánvaló, hogy a felmondásban megjelölt indok nem tekinthető valósnak.

A világosság követelménye azt a célt szolgálja, hogy a címzett a közlés időpontjában nyomban, tisztán megértse és felismerhesse a felmondás indokát. Ennek megfelelően a felmondási oknak tartalmaznia kell azokat a konkrét, kellően meghatározott tényeket és körülményeket, amelyekre a nyilatkozattevő a felmondását alapította.²⁹ Nem tekinthető világosnak az a felmondási ok, amely közhelyszerű, általános megfogalmazás. Például a munkavállaló nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Szintén nem világos az, ha munkáltatói felmondás esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója kimásolja az Mt. valamely rendelkezését, és azt rögzíti felmondási okként.

Az okszerűség tekintetében az MK. 95. számú állásfoglalása rögzíti, hogy a tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. Példaként vehetjük azt a munkavállalót, aki évtizedek óta dolgozik a munkáltatónál, munkájára soha nincs panasz, azonban egyszer fél órát késik a munkahelyéről, mire a munkáltató felmondással megszünteti a munkavállaló munkaviszonyát. Az elvétve előforduló, egyszeri kötelességszegés még nem eredményezhet jogszerű felmondást, éppen az okszerűség követelménye miatt.

3.6.2. *Felmondási idő és felmentési idő*

A felmondási idő a felmondás közlése és a munkaviszony vége közötti – főszabály szerint 30 napi – időtartam, amely a munkaviszony megszűnésére történő felkészülést szolgálja, illetve amelynek tartama alatt megilletik a feleket a munkaviszonyból eredő

²⁹ PETROVICS Zoltán 2020, in KISS György szerk. (2020): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus. 283.

jogok és kötelezettségek. A felmentési idő pedig azt jelenti, hogy munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót legalább a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzési kötelezettség alól.³⁰

3.7. Azonnali hatályú felmondás

Az Mt. 78. § (1) bekezdése szerint bármelyik fél felmondhatja a közlés időpontjában, azonnali hatállyal a munkaviszonyt, ha a másik fél

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

Az *a)* pont szerinti rendelkezésben minden szónak jelentősége van. A lényeges kötelezettség jelentős megszegését jelenti, ha a buszsofőr munkakörben dolgozó munkavállaló ittas állapotban kívánja a napi munkaidő elején felvenni a munkát, és a szonda elszíneződik. A munkavállaló ezt a jogát akkor gyakorolhatja, ha például a munkáltató hosszú időn keresztül, a munkavállaló többszöri felszólítása ellenére sem teljesíti foglalkoztatási kötelezettségét, vagy nem fizet a részére munkabért.

A *b)* pont szerinti esetben az objektív lehetetlenülésről akkor van szó, ha például a pizzafutár munkavállaló munkaidején kívül ittasan vezet, amelynek következtében a rendőrségi ellenőrzés során a helyszínen elveszik azon közúti gépjármű kategóriára vonatkozó vezetői engedélyét, amellyel a munkáját is végezte.

Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlása azonban időbeli korláthoz kötött, nevezetesen 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.

3.8. Felmondási tilalom és korlátozás közötti különbség

A két fogalom közötti különbség abban mutatkozik, hogy az előbbi esetében a munkavállalót abszolút védelem illeti meg, vagyis a munkaviszonya a felmondási tilalommal érintett időszak fennállása alatt nem szüntethető meg munkáltatói felmondással. Ilyeneknek kell tekinteni egyebek mellett a munkavállaló várandósságát azzal, hogy erről a körülményről a munkáltatót tájékoztatni kell.

A felmondási korlátozás csak relatív védelmet nyújt a munkavállaló számára, amely annyit tesz, hogy a munkáltatói felmondás jogszerűségéhez többletkövetelmények tel-

³⁰ PETROVICS 2019, in GYULAVÁRI szerk. 2019, i. m. 204–205.

jesítésére van szükség. A védett kor ilyen felmondási korlátozásnak minősül. Gyakori tévhit, hogy a védett korban – tehát a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül – lévő munkavállaló munkaviszonya egyáltalán nem mondható fel. A törvény annyiban korlátozza a munkáltató felmondási jogát, hogy az csak a munkavállaló munkaviszonnal összefüggő magatartására hivatkozással vagy az azonnali hatályú felmondás 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti tényállási elemek fennállása esetén szüntethető meg.

3.8.1. *Végkielégítés*

A munkáltató által a munkavállaló részére például a munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetésének, valamint jogállásváltozás vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének esetére adott egyszeri pénzbeli juttatás. A törvény a végkielégítésre való jogosultságot és annak mértékét a munkaviszonyban töltött időtartamhoz igazítja, összege meghatározott esetekben lépcsőzetesen növekszik.

Nem jogosult végkielégítésre a nyugdíjas munkavállaló, valamint az, akinek munkaviszonyát a munkaviszonnal összefüggő magatartása vagy nem egészségi okkal kapcsolatos képessége miatt mondta fel a munkáltató.

3.9. **Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei**

Ha a munkaviszony alanyainak bármelyike jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, a másik fél kártérítési igénnyel élhet általában a felmondás közlését követő 30 napon belül a bíróságon. Ezzel szemben az általános elévülési határidőn belül érvényesíthető kártérítési igény azonnali hatályú felmondás, illetve a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondás esetén. A munkavállaló kártérítési igénye összege azonban limitált, nem lehet több a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegénél. A munkavállaló szűk körben jogosult arra, hogy a kártérítési igény érvényesítése mellett a munkaviszony helyreállítását kérje a bíróságtól. Erre lehet példa az az állapotos munkavállaló, akinek várandóssága alatt közölt munkáltatói felmondással szüntették meg a munkaviszonyát. Ebben az esetben a kártérítési igény összege nem korlátozott a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegére.

A munkavállalónak azonban lehetősége van arra is, hogy ne kártérítést, hanem kompenzációs átalányt követeljen, amelynek összege a felmondási időre járó távolléti díj mértékhez igazodik. Erre példa, ha a munkaviszony jogellenes megszüntetését követően a munkavállaló szinte azonnal új munkaviszonyt létesít, tehát nem keletkezik olyan mértékű kára, amelyet érvényesíthetne a munkáltatóval szemben. Ugyanez a limitált összegű kompenzációs átalány irányadó főszabályként a munkáltató kártérítési igényére.

4. MUNKAI DŐ ÉS A MUNKA DÍJAZÁSA

4.1. A munkaidő

A munkaidő témaköre kiemelt fontosságú a felek közötti munkaviszonyban, mert a munkaidő megszervezése során mutatkozik meg a munkaviszony azon sajátossága, hogy a munkáltató mennyire jelentős mértékben, konkrét módon tudja meghatározni a teljesítés feltételeit. Ahhoz, hogy a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési, valamint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének eleget tegyen, elengedhetetlen a teljesítés időpontjának, időbeli tartamának vagy keretének, vagyis a munkaidőnek a meghatározása. A munkáltató jogosult ennek az időszaknak a meghatározására a munkaidő előírásával, vagy másként a rendes munkaidő beosztásával vagy rendkívüli munkaidő elrendelésével.³¹

Az Mt. 86. §-ának rendelkezései határozzák meg a munkaidő törvényi fogalmát. E szerint munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő vagy befejező tevékenységnek minősül minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Erre példa lehet az az eladó-pénztáros munkakörben dolgozó munkavállaló, akinek rendszeres feladata a pénztárgép beállítása, a kassa pénzzel történő feltöltése, majd a munkaidő végén a befolyt összeggel történő elszámolás és a kassa leadása. Ebből az is következik, hogy a munkáltatónak úgy kell beosztania a munkaidőt, hogy az előkészítő és befejező tevékenység munkaidőnek minősül. Nem tekinthető munkaidőnek – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet. Az Mt. 103. § (1) bekezdése szerint húsz perc munkaközi szünetet kell kiadni a munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő a hat órát meghaladja, vagy további huszonöt percet biztosítani köteles, ha a kilenc órát meghaladja. A felek megállapodhatnak abban, hogy a munkaközi szünetet munkaidőnek tekintik, azonban a felek megállapodása korlátozott, legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet köthetnek ki. A munkaközi szünetet értelemszerűen a munkavégzés megszakításával, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

Szintén nem minősül munkaidőnek a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

³¹ PÁL Lajos (2018a): *A munkaidő és az utazással töltött idő*. In AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán szerk.: *Ünnepi Kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére, Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó. 714.

4.1.1. *A Tyco-ügy*³²

A Tyco-esetben az Európai Unió Bírósága az utazással töltött időt munkaidőnek tekintette. Az ügy tényállása szerint a Tyco nevű cég preventív biztonsági rendszerek üzembehelyezésével és karbantartásával foglalkozott a legtöbb spanyol tartományban. A cég bezárta regionális, vidéki irodáit, és minden munkavállalóját a központi irodába rendelte. A Tyco tevékenysége azonban nagy földrajzi területet fedett le. A munkavállalók mindennap szolgálati autóikkal utaztak a lakóhelyüktől azokra a helyekre, ahol a napi munkát el kellett végezniük, majd onnan saját lakóhelyükre. A munkavállalók munkavégzési helye és az otthona közötti távolság jelentős volt. Esetenként az utazással töltött idő a három órát is elérte a lakóhely és az ügyfelek között. A fentiekén túlmenően a munkavállalóknak anyagbeszerzés céljából hetente többször is a lakóhelyükhöz közeli szállítási logisztikai ügynökség irodáihoz kellett utazniuk.

Az eljáró bíróság szerint az a tény, hogy a munkavállalókat pár órával a találkozójukat megelőzően telefonon tájékoztatták az általuk teljesítendő útvonalról, valamint az ügyfelek részére nyújtott szolgáltatásról, olyan mértékben korlátozta a választás jogát ahhoz, hogy magánéletüket és lakóhelyüket a munkahelyük közelségéhez igazítsák, hogy a Bíróság a lakóhely és az ügyfelek közötti utazási időt nem pihenőidőnek, hanem munkaidőnek minősítette.³³

4.1.2. *Napi és heti pihenőidő*

Az Mt. 104. § (1) bekezdésében foglalt definíció szerint napi pihenőidő: a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidő, amelyet a munkáltató biztosítani köteles. Kivételt képez ezen főszabály alól az osztott munkaidőben, a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló, akinek legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani.

Az Mt. 106. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett, amelyeket főszabály szerint heti két napon kell biztosítani – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. A munkavállaló számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli

³² Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) és a Tyco Integrated Security SL, a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA ügyében hozott döntése (C-266/14).

³³ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i. m. 399.

heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.

4.1.3. A munkaidő beosztása

A munkaidő beosztása nem más, mint annak munkáltató által történő meghatározása, hogy a munkavállaló mikor és milyen tartamban köteles a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit teljesíteni. A munkaidő-beosztás azonban magában foglalja nemcsak a rendelkezésre állással, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos időt (munkaidőt), hanem a napi és a heti pihenőidők tartamának meghatározását és beosztását is.³⁴

A napi munkaidő lényegét az Mt. 88. § (1) bekezdése rögzíti, amely szerint az a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy – ennél rövidebb – részmunkaidő lehet. A teljes napi (nyolcórás) munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő). A felek azonban a teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes munkaidőben is megállapodhatnak, amely nem részmunkaidő, éppen ezért a díjazás nem arányos. Ez azt jelenti, hogy a nyolc óránál rövidebb teljes napi munkaidőnél a felek szerződéses szabadsága korlátlan, bár a munkabér a teljes napi munkaidőnek megfelelő mértékhez fog igazodni. Ezzel szemben a részmunkaidőnél a díjazás arányos.

A beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő, amely – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem, de legfeljebb tizenkét óra lehet. Míg a beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő, amely legfeljebb negyvennyolc óra lehet. A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén a tizenkét óra huszonnégy órára, míg a negyvennyolc óra hetvenkét órára növelhető.

Az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint bár a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti, amit kötetlen munkarendnek nevezünk. Az általános munkarend azt jelenti, hogy a munkáltató a munkaidőt heti ötnapra, hétfőtől péntekig osztja be.

A 97. § (3) bekezdése értelmében a munkáltatónak joga van a munkaidő egyenlőtlen beosztására munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot vagy a heti pihenőidőt a főszabály szerint eltérő módon osztja be.

³⁴ PÁL Lajos (2018b): *Munkaidő, pihenőidő*. Budapest, ÁFEOSZ. 25.

4.1.4. Rendkívüli munkaidő

Az Mt. 107. §-a rögzíti, hogy 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.

A készenlét és az ügyelet tekintetében elmondható, hogy mindkettő a pihenőidőre elrendelt rendelkezésre állási kötelezettségnek minősül. A különbség abban áll, hogy a rendelkezésre állás helyét utóbbinál a munkáltató, míg a készenlétnél a munkavállaló határozza meg.

A munkavállaló által teljesítendő rendkívüli munkaidő mértékét azonban az Mt. korlátok közé szorítja. Főszabály szerint az Mt. 109. § (1) bekezdése értelmében naptári évenként legfeljebb kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Kivételt képez ez alól a munkavállaló és a munkáltató közötti írásbeli megállapodás, amely alapján a kétszázötven órát meghaladóan naptári évenként további, maximum százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ez az úgynevezett önként vállalt túlmunka. Amennyiben a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre, akkor a fent meghatározott időbeli korlátokat arányosan kell alkalmazni.

4.1.5. Szabadság

A szabadság rendeltetése, hogy a munkavállaló munkavégzéssel összefüggő tartós regenerációját biztosítsa, amely naptári évenként jár. A szabadság rendeltetéséből fakad, hogy a munkavállaló a szabadságra elsődlegesen a munkavégzés és ennek tartama alapján szerez jogosultságot. A szabadság az arra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül.³⁵

A szabadság húsz munkanap alapszabadságból és bizonyos esetekben további pótszabadságokból áll. Ilyen pótszabadságot megállapító és annak mértékét növelő tényezőnek minősül például a munkavállaló életkora, gyermekeinek száma és életkora, valamint egészségi állapota (fogyatékosága, megváltozott munkaképessége), továbbá a munkahely sajátossága (föld alatti állandó jellegű munkavégzés vagy az ionizáló sugárzásnak kitettség).

³⁵ PÁL Lajos 2018b i. m. 52.

A szabadságot a munkáltató az esedékességének évében adja ki, ennek időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. 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.

4.2. A munka díjazása

Ha a függő munka definíciójából indulunk ki, akkor láthatjuk, hogy a munkaviszony sajátja az, amikor a munkavállaló ellenérték fejében munkát végez. A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni. A munka díjazása körében annak meghatározása szükséges, hogy mi minősül ellenértéknek. Az Mt. a munkabér fogalom meghatározására nézve nem tartalmaz pontos definíciót. A bíróság ítélkezési gyakorlata alapján minden munkavállaló részére nyújtott munkáltatói juttatás munkabérnek minősül. A munkaszerződés kötelező tartalmi elemének egyike az alapbér meghatározása, tehát annak mértéke főszabály szerint a felek megállapodásán alapul, megállapításának mégis vannak törvényi korlátai.³⁶

A munkavállaló ellenértékét vagy díjazását háromféleképpen lehet meghatározni: tisztán időbérként, teljesítménybérként vagy a kettő kombinációjaként. Az időbér jelentősége abban áll, hogy a munkavállalónak fizetendő bér a munkaviszonyban történt foglalkoztatás időtartamához igazodik, tehát lehet óra-, napi, heti vagy havi bér is. Az időbér a teljesítés minőségétől függetlenül megilleti a munkavállalót.³⁷

Ezzel szemben az Mt. 137. § (2) bekezdése szerint teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót kizárólag a számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. A (3) bekezdés alapján a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét. Ha a munkavállaló munkabére teljesítménybér, akkor a munkáltató köteles előzetes, objektív mérésen és számításon alapuló teljesítménykövetelményt megállapítani. Ezen vizsgálat részét képezi annak górcső alá vétele, hogy a követelmény rendes munkaidőben száz százalékosan teljesíthető-e, és ha igen, miként. A teljesítménykövetelmény megállapítása és az ennek hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során nem hagyható figyelmen kívül a munkavégzés, a munkaszervezés és a technológiai feltételek vizsgálata.

³⁶ KÁRTYÁS Gábor (2019): *A munka díjazása*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary. 11., 22. <https://doi.org/10.55413/9789632958378> Utolsó letöltés: 2023. 02. 22.

³⁷ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS 2021, i. m. 149.

Kizárólag teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató köteles megállapítani az alapbér felét elérő garantált bért, amelyet ki kell fizetni a teljesítménybérben díjazott munkavállaló részére, függetlenül a munkavállaló tényleges munkateljesítményétől.³⁸

4.2.1. Béren kívüli juttatás

A munkajogban rendszerint felmerül az a kérdés, hogy mit takar pontosan a béren kívüli juttatás fogalma. Ezen juttatásoknak rendszerint nem kontraktuális, azaz a felek munkaszerződésén alapuló jogcíme van, hanem azok munkaviszonyra vonatkozó szabályon, esetleg egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállaláson alapulnak. A béren kívüliség volta nem abból fakad, hogy ezeket a díjazási elemeket ne kellene munkadíjnak tekinteni, hanem arra vonatkoznak, hogy ezen juttatásoknak az adójogi (esetleg társadalombiztosítási járulékfizetési) megítélése eltér a munkadíj egyéni (szokásos) elemeinek megítélésétől azzal, hogy rendszerint alacsonyabb adó- és/vagy járulékfizetési kötelezettség, gyakorta mentesség kapcsolódik hozzájuk.³⁹

Bár az Mt. nem tartalmaz kifejezett rendelkezéseket a borralalóra, azonban rögzíti, hogy harmadik személy által nyújtott vagyoni értékű szolgáltatás nem minősül munkabérnek. A munkavállalót megillető díjazást arra tekintettel nem lehet csökkenteni, azaz e szolgáltatást a díjazás (munkabér) összegében figyelembe venni nem lehet.⁴⁰

Ami a munkabér fizetését illeti, 2023. január elsejét követően főszabály szerint a munkáltató ezen kötelezettségét átutalás útján köteles teljesíteni. Bár a munkavállaló továbbra is kérheti készpénzben a munkabérét, annak jogszerűségéhez a felek külön erről szóló megállapodása szükséges.

4.2.2. Garantált bérminimum vagy minimálbér

Bár mindkettő meghatározására törvény felhatalmazása alapján a Kormány jogosult, azonban annak mértéke eltérő.

A minimálbér, a kötelező legkisebb munkabér összege a garantált bérminimumnál kisebb, mert nem vizsgálja a munkavállaló által ellátott munkakör jellemzőit; szemben a garantált bérminimummal, amelynek összege a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalóhoz igazodik. A garantált bérminimumot a köznyelvben gyakran – tévesen – diplomás minimálbérnek is szokták nevezni.

³⁸ KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS 2021, i. m. 151.

³⁹ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE 2021, i. m. 470.

⁴⁰ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE 2021, i. m. 470.

A felek tehát szabadon állapíthatják meg az alpbér összegét az általuk kötött munkaszerződésben, azonban ha a minimálbérnél vagy adott munkavállaló esetében a garantált bérminimumnál alacsonyabb összegű alpbért kötnek ki, megállapodásuk érvénytelen.⁴¹

Az 573/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összege a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére 2023. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 232 000 forint. A garantált bérminimum ugyanezen feltételek mellett pedig 296.400 forint.

4.2.3. *Bérpótlékok*

Az Mt. 139. § (1) bekezdése szerint a bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

A bérpótlék a munkavállaló részére nyújtott olyan juttatás, amely ellentételezi az általánostól eltérő foglalkoztatási körülményeket. A bérpótlék minden esetben a rendes munkaidőre járó munkabérén felül jár, számítása alapja a munkavállaló alpbéré.⁴²

Ha a munkavállaló egy időszakban több jogcímen is jogosulttá válik bérpótléokra, akkor is mindegyiket önállóan, az alpbér figyelembevételével kell meghatározni. Havi alpbér esetén a bérpótlék alapjának összegét a következőképpen kapjuk meg. A havi alpbér összegét el kell osztani általános teljes napi (8 órás) munkaidő esetén 174 órával. Ennél fogva tehát nem az általános munkarend szerint kiszámított egy órára járó munkabér képezi a bérpótlék alapját.⁴³

A felek vagy kollektív szerződés az alpbértől eltérő mértékben is meghatározhatják a bérpótlék alapját képező összeget. Ebből fakadóan a munkavállaló hátrányára történő eltérés is megengedett.

4.2.4. *Díjazás (alpbér vagy távolléti díj) munkavégzés hiányában*

A felek közötti munkaviszony során olyan helyzet állhat elő, amelynek során a munkavállaló munkavégzés hiányában is jogosult lesz munkabérre. Ennek indoka, hogy a törvény a foglalkoztatásból eredő kockázatokat a munkáltató érdekkörébe utalja.

Az egyik ilyen eset, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget, vagyis nem ad utasítást, munkát az általa előírt helyen és időben, teljesítésére képes és kész állapotban megjelenő, a rendelkezésre állási kötelezettségét teljesítő munka-

⁴¹ KÁRTYÁS 2019, i. m. 17.

⁴² KÁRTYÁS–PETROVICS–TAKÁCS 2021, i. m. 152.

⁴³ Uo.

vállaló részére, továbbá a munkavégzés nem elháríthatatlan külső ok miatt marad el, a munkavállalót ezen időszakra, vagy másként állásidőre járó alapbér illeti meg. Ezen felül bérpótlék is megilleti a munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre jogosult.

A fenti esettel szemben a munkavállaló alapbér helyett távolléti díjra lesz jogosult az alábbi esetekben:

- a szabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- ha szoptató anya, a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekes esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekes esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való tanúkénti személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a „fegyelmi eljárás” miatti mentesítés időtartamára,
- kizárólag óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- a munkavállaló rendelkezésre állásának idejére, ha a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve az utasítást megtagadta,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.⁴⁴

Betegszabadságra e jogcímen a távolléti díj 70%-a jár.

⁴⁴ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i. m., 498.

5. A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE ÉS MUNKAVÉDELMI KÖTELEZETTSÉGE

5.1. A munkáltatói kárfelelősség általában

A munkáltatót objektív kárfelelősség terheli, ami azt jelenti, hogy vétkességre – vagyis szándékosságra és gondatlanságra – tekintet nélkül köteles megtéríteni az általa okozott kárt. Ennek a szigorú szabálynak az indoka egyrészt abból fakad, hogy a munkavállalót mint gyengébb felet védelem illeti meg, másrészt a munkáltató köteles viselni a foglalkoztatási kockázatokat, mert a működés haszna nála realizálódik, továbbá az ő rendelkezésére állnak azok az anyagi és szervezeti erőforrások, amelyek felhasználásával megteheti a kár megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

A munkáltató kártérítési felelőssége jellemzően a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei vagy a munkavállaló egészségkárosodása – munkabalesete, foglalkozási megbetegedése – körében merül fel. Utóbbi indokaként az Mt. 51. § (4) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató alapvető kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítása. Ebből egyrészt az következik, hogy a munkáltatói kárfelelősség tárgya a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben elszenvedett károsodásának reparációja;⁴⁵ másrészt a munkáltatói kárfelelősség rendeltetése a teljes reparáción felül a prevenció is, annak előmozdítása érdekében, hogy a munkáltató olyan munkakörnyezetet alakítson ki, olyan technológiát alkalmazzon, illetve munkafeltételeket biztosítson, amely alkalmas a munkavállaló egészsége, testi épsége biztonságának megőrzésére. Ez utóbbit szolgálja a munkavédelem, amelynek szabályai meghatározzák a munkáltató megelőzési célú intézkedési kötelezettségeit, amelyeket ha megszeg, a káresemény bekövetkezése esetén egyfajta szigorú szankcióként viseli az objektív felelősséget.⁴⁶

Ahhoz, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége megállapítható legyen, a munkaügyi peres eljárás során három, egymással hierarchikus viszonyban álló kérdéskört kell vizsgálni. A két pozitív feltétel: a munkaviszonnyal összefüggés és az okozati összefüggés, amelyet a munkavállalónak kell bizonyítania, míg a harmadik, úgynevezett negatív feltétel lényege az, hogy a munkáltató ne tudjon élni a mentesülési lehetőségek valamelyikével. Amennyiben tehát a munkavállaló nem tudja megfelelően bizonyítani az egészségkárosodása munkaviszonnyal összefüggésben történő bekövetkezését, akkor a bíróságnak a további kettőre, az okozati összefüggésre és az alperes munkáltató mentesülési lehetőségének vizsgálatára már nem kell bizonyítási eljárást lefolytatnia, hanem a felperes munkavállaló keresetét el kell utasítania.

⁴⁵ BANKÓ–BERKE–KISS–SZŐKE 2021, i. m. 530.

⁴⁶ KUN Attila (2019): *A munkáltató kártérítési felelőssége*. In GYULAVÁRI Tamás szerk.: *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó. 364.

5.1.1. Munkaviszonnal összefüggés

Az Mt. 166. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt. Ennek kapcsán a Kúria a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI. 25.) KMK véleményében (a továbbiakban: 1/2018. KMK vélemény) részletesen kifejtette, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalója egészségkárosodása miatt keletkezett kárért akkor áll fenn, ha az a munkaviszonnal összefügg.⁴⁷ Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállalót kár éri, akkor elsődlegesen neki kell bizonyítani a munkaviszony fennállását, majd pedig azt, hogy a kára a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett.

A munkaviszony fennállása azért elengedhetetlen, mert ha hiányzik, akkor a munkáltató felelőssége nem állapítható meg.⁴⁸ A felelősség megállapítását azonban nem befolyásolja a munkaviszony – akár minimális – tartama.

Nem beszélhetünk munkaviszonnal összefüggésben keletkezett kárról, ha az magáncélú tevékenység,⁴⁹ utasításellenes munkavégzés,⁵⁰ illetve annak a következménye, hogy a munkavállaló bár az alperes munkáltató területén tartózkodott, egy harmadik személlyel szemben fennálló jogviszony alapján végzett munkát.

5.1.2. Okozati összefüggés

Lényeges szabály, hogy a munkaviszonnal összefüggés nem azonos az okozati összefüggéssel, ezek nem ekvivalens, felcserélhető fogalmak. Utóbbi azt jelenti, hogy a kár ténye és a munkáltató károkozó magatartása vagy mulasztása között ok-okozati viszony áll fenn. Károkozó magatartásra példa az az eset, amikor az ittas állapotban lévő munkavállaló rázuhant a munkatársára, akinek súlyos gerincsérülést okozott, míg mulasztásról akkor beszélhetünk, amikor a munkáltató a faipar feldolgozó gépet nem látja el a megfelelő védőburkolattal, az annak megfelelő és biztonságos kezelésére vonatkozó utasítás megadását elmulasztja, aminek eredményeként a munkavállaló súlyos kézfej-sérülést szenved.

⁴⁷ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelősségének egyes kérdéseiről szóló 2016.El.JGY.E.1. véleménye szerint a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett kár lehet különösen: baleset (Mvt. 87. § 1/A.), foglalkozási megbetegedés (Mvt. 87. § 1/D.), továbbá pl. fertőződés (BH1999. 576.), vegyszer belégzése (Mfv.I.10.245/2008/5.), bármely megbetegedés (EBH2003. 897.), állat harapása állatorvosnál (BH2007. 98.), nehéz tárgy emelése miatt bekövetkezett látásromlás (EBH2003. 980.). 7–8. o.

⁴⁸ BH2009. 87.

⁴⁹ BH2022. 331.

⁵⁰ BH2007. 201.

A munkaviszonnal összefüggés és az okozati összefüggés közötti különbséget jól szemlélteti továbbá az a munkavállaló, aki bár a munkaviszonyával összefüggésben érintkezik különböző veszélyes vegyi anyagokkal, korántsem biztos, hogy a kárát – foglalkozási megbetegedését vagy munkabalesetét – az ezekkel a vegyszerekkel történő érintkezése okozta.⁵¹ Az okozati összefüggés a Kúria szerint tehát akkor állapítható meg, ha az adott körülmény az általános élettapasztalat szerint alkalmas volt a kár létrehozására. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a munkaviszonnal összefüggéshez hasonlóan a kár tényén és mértékén felül az okozati összefüggést is a munkavállalónak kell bizonyítani.

5.2. A mentesülési lehetőségek

Ha a munkavállaló a munkaügyi peres eljárásban sikerrel tudta bizonyítani azt, hogy a kára a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett, és az a munkáltató károkozó magatartására vagy mulasztására vezethető vissza, akkor a munkáltatón a bizonyítási teher, hogy az objektív felelőssége alól mentesüljön.

Az Mt. két mentesülési okot tartalmaz. Az Mt. 166. § (2) bekezdés rendelkezései alapján mentesül a munkáltató, 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. Eszerint a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik minden olyan körülmény, amelyre a munkáltatónak nincs semmilyen ráhatása vagy befolyásolási lehetősége.⁵²

A másik mentesülési lehetőség szerint a munkáltató az ellenőrzési körén belül eső körülmény miatt keletkezett kárt akkor nem köteles megtéríteni, ha bizonyítja, hogy azt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.⁵³

Felmerül a kérdés, hogy mi tartozik a munkáltató ellenőrzési körébe? Magában foglalja a feladatok ellátását, a munka megszervezését, illetve a munkavégzéshez szükséges felszerelések és berendezések biztosítását. Az ellenőrzési kör fogalma alatt minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell, amelynek alakítására lehetősége van a munkáltatónak. Ennek értékelése során a baleset közvetlen okát és a balesethez vezető egész munkafolyamatot vizsgálni kell: a munkamódszer megválasztását, az ahhoz biztosított munkaeszközt, a munkavállalói létszámot, szakismeretet, mert ezek biztosítása a munkáltató kötelezettsége, így arra befolyása, ráhatása van.⁵⁴

⁵¹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye uo.

⁵² HANYU Henrietta (2019): *Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban* (Digitális kiadás.) Budapest, Wolters Kluwer Hungary. 15.

<https://doi.org/10.55413/9789632958569> Utolsó letöltés: 2023. 02. 22. 15.

⁵³ HORVÁTH István (2019): Legfőbb kincünk... – 1. rész. *Adó szaklap* 2019/11. – *Munkaügy. (Jogtár)*. 5.

⁵⁴ EBH2018. M.20.

A Kúria hatályában fenntartotta azt a jogerős ítéletet, amelynek tényállása szerint a hálózati önálló szerelő, mérőóra-leolvasó és villanyszerelő munkakörben dolgozó munkavállalót, külső helyszínen történő munkavégzése során – miután arról tájékoztatta az ügyfelet, hogy a mérőberendezés megfelelő, az további mérésre alkalmas – az váratlanul egy alkalommal arcon ütötte, amelynek következtében 8 napon belül gyógyuló sérülést szenvedett. Az esetet követően a munkavállaló érzékenyebben reagált az ügyfelek inzultusaira, ennek következményeként depresszióban és poszttraumás stressz zavarban szenvedett. Az igazságügyi orvosszakértő szakvéleményében kifejtette, hogy a munkavállaló egészségkárosodása az ellene irányuló bántalmazásból és az azt követő alperes munkáltató által tanúsított magatartásból ered, ugyanis a természetes kóros megbetegedések nem akadályozták a munkavállalót. A perben bizonyítást nyert, hogy a munkavállaló pszichiátriai egészségkárosodásához vezető okfolyamatot bár az ellene elkövetett bántalmazás indította el, azonban az azt követő időszakban az ügyfelek részéről tanúsított verbális incidensek is az alperes érdekkörébe tartoznak, ezért a munkaviszonnyal okozati összefüggésben sérült a felperes munkavállaló egészséghez fűződő joga. A bíróság kifejtette, hogy a bántalmazás mint károkozó körülmény a munkáltató ellenőrzési körén kívül esett, azonban számolnia kellett azzal, hogy a munkavállalót a munkaköréből fakadó külső helyszínen történő munkavégzés során tetteleges bántalmazás is érheti. Ezen túlmenően fennállt a munkáltató magatartása és a kár közötti okozati összefüggés is, ugyanis az esetet követően a munkáltató az incidenst nem vizsgálta ki megfelelően, valamint továbbra is külső munkahelyen történő munkavégzésre utasította a munkavállalót a következmények feltárása és értékelése nélkül, ezért ez a munkavállaló foglalkozási megbetegedését tovább súlyosbította.⁵⁵

Ahogy arra a már előbbieken hivatkozott Kúria joggyakorlat-elemző csoportja rámutat: nincs jelentősége annak, hogy az adott körülménnyel a munkáltatónak kellett-e számolnia, ha a kárt a munkáltató ellenőrzési körébe eső körülmény okozta. A „nem kellett számolnia” fordulat alkalmazásakor a 1/2018. KMK vélemény szerint a bíróság arról dönt, hogy a munkáltató milyen gondosságot tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során észszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével.

A második mentesülési ok körében hangsúlyozandó, hogy ha a kár bekövetkezése nem kizárólag a munkavállaló magatartására vezethető vissza, a munkáltató a felelősség alól nem mentesülhet. Ez a kimentési ok is a gyakorlatban nehezen bizonyítható, különösen annak tükrében, hogy a Kúria szerint a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása a baleset bekövetkezésénél nem állapítható meg, ha a munkáltató nem tett eleget az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosítására vonatkozó jogszabályi előírásoknak.⁵⁶

⁵⁵ BH2021. 343.

⁵⁶ EBH2019. M.20.

5.3. Részbeni mentesülés és kármegosztás

A 1/2018. KMK vélemény III. pontja – figyelemmel az Mt. fejezet elején már hivatkozott 167. §-ára – megállapítja, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a teljes kárösszegre vonatkozóan áll fenn. A teljes kár vagy egy részének megfizetése alól akkor mentesül a munkáltató, ha bizonyítja, hogy

- az a károkozás idején nem volt előre látható,
- a kárt részben a munkavállaló vétkes magatartása okozta, vagy
- a kár vagy egy része abból származott, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A fenti esetekben tehát a felek között kármegosztás alkalmazandó.

Az előreláthatóság objektív teszt, ugyanis a kárnak nem csak a konkrét munkáltató tekintetében, hanem az általános tapasztalati tények alapján kell előreláthatatlannak lennie.⁵⁷ Ebből eredően megfelelően értékelni kell, hogy az adott helyzetben a munkáltatónak miről kellett előre tudnia. A károkozás időpontjában tehát a kár nagyságrendjét és fajtáját kell előre látnia, nem pedig a pontos kárösszeget. Az előreláthatóság vizsgálata körében lényeges annak vizsgálata, hogy a felek a munkaszerződés megkötésekor és a munkaviszony fennállása alatt miről tájékoztatták egymást.

A munkáltató nem felel azért a kárért, amely a munkavállaló vétkes magatartásának (közrehatásának) következménye. A kármegosztás arányát a munkáltató vétkesség nélküli (objektív) felelőssége mellett is megállapítható vétkessége és a munkavállaló vétkességének aránya határozza meg, tehát a munkavállaló közrehatását vétkességi alapon szükséges vizsgálni. Ez utóbbival összefüggésben az MK. 31. számú állásfoglalása rögzíti, hogy a munkavállaló egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történő olyan megsértése esetén, amelynek bekövetkezésében vétkes magatartása is közrehatott, a munkáltató felelősségének mérve nem aszerint alakul, hogy a munkáltatót is terheli-e vétkesség, s ez milyen arányban áll a munkavállaló vétkességével, hanem a kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt. A munkavállaló terhére csak az ő vétkes magatartásával összefüggő kár értékelhető, azonban nem eshet a munkavállaló terhére, ha egy előre nem látható váratlan helyzetben a lehetséges magatartások közül nem a legelőnyösebbet választja.⁵⁸

A vétkes magatartásra példa az a munkavállaló, akinek egy meghibásodott munkagép súlyos balesetet okoz – ami értelemszerűen a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik –, de az egészségkárosodás következménye a munkavédelmi előírások munkavállaló általi megszegése.

⁵⁷ KUN 2019, in GYULAVÁRI szerk. 2019, i. m. 373.

⁵⁸ EBD2019. M.25.

Ami a pedig kárenyhítési kötelezettséget illeti – vagyis a munkavállaló vétkes közrehatásának nevesített formáját⁵⁹ – a munkavállaló szándékosan nem tesz eleget a kárenyhítési kötelezettségének, ha az egészségi állapotát és az egyéb körülményeket, például életkora, szakképzettsége miatt a munkaerejét nem, vagy nem a tőle elvárható mértékben, illetve módon hasznosítja. Konkrét példával szemlélítve ennek vizsgálata akkor fordul elő, ha a munkavállaló munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kártérítési igényt érvényesít, és a munkaviszony megszüntetését követően nem veszi igénybe az álláskereső járadékot, nem kíván új munkaviszonyt létesíteni; vagy megbetegedése esetén nem fordul azonnal orvoshoz. A kárenyhítési kötelezettség teljesítésének elmulasztását a munkáltató köteles bizonyítani.

5.4. Munkavédelmi kötelezettségek

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvtv.) elvi éllel rögzíti, hogy a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben a munkáltató kötelessége minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét.⁶⁰

Ennek megfelelően a kockázatértékelés a munkavégzés körülményeinek, a munkakörnyezet kialakításának olyan elemző módon való áttekintését jelenti, amely megvizsgálja azokat a tényezőket, amelyek a munkavégzéssel összefüggésben valamilyen formában veszélyeztethetik a munkavállalók fizikai és mentális egészségét, továbbá amelyek foglalkozási megbetegedésből eredő egészségkárosodást okozhatnak. Ha a munkáltató kellő időben felismeri és azonosítja ezeket a kockázatokat, akkor mindezek segítenek azoknak a munkaterületeknek és körülményeknek a meghatározásában, ahol a megelőzés érdekében meg kell tenni a szükséges, konkrét védelmi intézkedéseket.

Szintén a munkavédelmi célú intézkedés a kötelező orvosi vizsgálat, amelynek szabályait a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (VI. 24.) NM rendelet határozza meg. Ebben a körben az vizsgálandó, hogy a munkavállaló rendelkezik-e a megfelelő élettani adottsággal, amellyel eleget tud tenni a munkavégzésből eredő elvásoknak,

⁵⁹ KUN 2019, in GYULAVÁRI szerk. 2019, i. m. 374.

⁶⁰ DUDÁS Katalin – KOCH Mária – SPIEGEL István (2018): *Munkavédelmi jog és eljárások*. (Digitális kiadás.) Budapest, Akadémiai Kiadó.
<https://doi.org/10.1556/9789634542827> Utolsó letöltés: 2023. 02. 22.

munkáltatói utasításoknak, az általános magatartási szabályokból eredő kötelezettségeknek. Ehhez szükséges elvégezni a munkaviszony kezdetét megelőzően a foglalkozás-egészségügyi orvosnak előzetes, majd annak fennállása alatt az időszakos orvosi vizsgálatot. Az orvosi alkalmassági vizsgálatok harmadik típusa az úgynevezett soron kívüli orvosi vizsgálat, amely lehet kötelező jogszabály rendelkezése alapján, és lehet eshetőleges a munkáltató, illetve a munkavállaló kezdeményezése alapján.⁶¹

⁶¹ CSATÁRI Mihályné – KRIZSÁN Zsuzsanna (2019): *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés a kereskedelemben.* (Digitális kiadás.) Budapest, Wolters Kluwer Hungary.
<https://doi.org/10.55413/9789632958743> Utolsó letöltés: 2023. 02. 23.

6. IRODALOMJEGYZÉK

- [1] BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László (2021): *Nagykommentár a munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary.
- [2] BERKE Gyula (2020): *A munkaviszony módosulása*. In Kiss György szerk. (2020): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus.
- [3] CSATÁRI Mihályné – KRIZSÁN Zsuzsanna (2019): *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés a kereskedelemben*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary. <https://doi.org/10.55413/9789632958743> Utolsó letöltés: 2023. 02. 23.
- [4] DUDÁS Katalin – KOCH Mária – SPIEGEL István (2018): *Munkavédelmi jog és eljárások*. Budapest, Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634542827> Utolsó letöltés: 2023. 02. 22.
- [5] GYULAVÁRI Tamás szerk. (2019): *Munkajog*. Budapest, Eötvös Kiadó.
- [6] HANYU Henrietta (2019): *Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban*. (Digitális kiadás.) Budapest, Wolters Kluwer Hungary. <https://doi.org/10.55413/9789632958569> Utolsó letöltés: 2023. 02. 22.
- [7] HORVÁTH István (2019): Legfőbb kincsünk... – 1. rész. *Adó szaklap 2019/11.* – *Munkaügy*.
- [8] KAROLINY Mártonné – BARAKONYI Eszter – ÁSVÁNYI Zsófia (2019): A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon. In KAROLINY Mártonné – POÓR József szerk. (2019): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* (Digitális kiadás). Budapest, Wolters Kluwer Hungary. <https://doi.org/10.55413/9789632959078> Utolsó letöltés: 2023. 02. 23.
- [9] KÁRTYÁS Gábor (2019): *A munka díjazása*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary. <https://doi.org/10.55413/9789632958378> Utolsó letöltés: 2023. 02. 22.
- [10] KÁRTYÁS Gábor – PETROVICS Zoltán – TAKÁCS Gábor (2021): *Nagykommentár a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényhez* (Jogtár-kommentár). Budapest, Wolters Kluwer Hungary.

- [11] KISS György (2020): A munkajog fogalma. In KISS György szerk. (2020): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus.
- [12] KUN Attila (2019): A munkáltató kártérítési felelőssége. In GYULAVÁRI Tamás szerk.: *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó.
- [13] PÁL Lajos (2018a): A munkaidő és az utazással töltött idő. In AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán szerk.: *Ünnepi Kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére, Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó.
- [14] PÁL Lajos (2018b): *Munkaidő, pihenőidő*. Budapest, ÁFEOSZ.
- [15] PETROVICS Zoltán (2019): A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In Gyulavári Tamás szerk. (2019): *Munkajog*. Budapest, Eötvös kiadó.
- [16] PETROVICS Zoltán (2020): A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In Kiss György szerk. (2020): *Munkajog*. Budapest, Dialóg Campus.

A Nemzeti Közsolgálati Egyetem kiadványa



Nemzeti Közsolgálati Egyetem
Közigazgatási Továbbképzési Intézet
www.uni-nke.hu

Felelős kiadó:

Dr. Deli Gergely rektor
Címe: 1083 Budapest, Ludovika tér 2.

Olvasószerkesztő:

Dorogi Katalin

Tördelőszerkesztő:

Vöröss Ferenc

Borítóterv:

Vöröss Ferenc

A borítóterv

Succo és Kerut

Pixabay-en található
szabadon felhasználható képeinek segítségével készült.
<https://pixabay.com/hu/users/succo-96729/>;
<https://pixabay.com/hu/users/kerut-162381/>

ISBN 978-963-498-565-5