

Dr. Halmos Szilvia – Dr. Petrovics Zoltán
MUNKAJOG



ÁROP – 2.2.21 Tudásalapú közszolgálati előmenetel



Dr. Halmos Szilvia – Dr. Petrovics Zoltán

MUNKAJOG

Nemzeti Köszolgálati Egyetem
Közigazgatás-tudományi Kar
Budapest, 2014

Nemzeti Közszerológálati Egyetem
Közgazgatás-tudományi Kar

Szerzők:

© Dr. Halmos Szilvia (4., 6., 8. fejezet), 2014

© Dr. Petrovics Zoltán (1-3., 5., 7., 9-12. fejezet), 2014

Szakerlektor:

Dr. Gyulavári Tamás

Kiadja:

© Nemzeti Közszerológálati Egyetem, 2014

Minden jog fenntartva. Bármilyen másoláshoz, sokszorosításhoz, illetve más adatfeldolgozó rendszerben való tároláshoz és rögzítéshez a kiadó előzetes írásbeli hozzájárulása szükséges.

Olvasószerkesztés, tördelés: Nemzeti Közszerológálati és Tankönyv Kiadó Zrt.

ISBN 978-615-5305-88-7

TARTALOMJEGYZÉK

1. FEJEZET

A munkajog fogalma, tárgya, a munkajog mint tantárgy struktúrája.....	13
1.1 A munkajog fogalma.....	13
1.2 A munkajog tárgya.....	14
1.3 A munkajog struktúrája	15
1.3.1 Individuális és kollektív munkajog	15
1.3.2 A munkajogviszonyok fajtái	16
1.3.2.1. A magánszféra munkaviszonya.....	16
1.3.2.2 A közszféra munkajogviszonyai	17
1.4 A munkajog kapcsolata a polgári joggal.....	19
<i>Ellenőrző kérdések</i>	19

2. FEJEZET

A munkajog története.....	21
2.1 A munkajog történeti előzményei.....	21
2.2 A munkajog önálló jogággá válása és története napjainkig	21
2.3 A magyar munkajog története	23
<i>Ellenőrző kérdések</i>	24

3. FEJEZET

A munkajog forrásai	25
3.1 A munkajog belső forrásai	25
3.1.1 Törvények és rendeletek	26
3.1.2 Kollektív megállapodások.....	27
3.1.3 A munkajogi jogforrások rendszerén kívüli szabályozás.....	28
3.1.4 A bírói gyakorlat	28
3.2 A munkajog belső forrásainak egymáshoz való viszonya – a munkajogi jogforrási hierarchia	29
3.2.1 A jogszabályok hierarchiája.....	29
3.2.2 A jogszabályok és a kollektív megállapodások viszonya	29
3.2.3 A kollektív megállapodások egymáshoz fűződő viszonya.....	32
3.2.4 A felek megállapodása (munkaszerződés) és munkajogi jogforrások viszonya.....	32
3.3 A munkajog külső forrásai.....	33
3.3.1 Az uniós jog.....	33
3.3.2 Nemzetközi szerződések	34
<i>Ellenőrző kérdések</i>	35

4. FEJEZET

A munkajog általános szabályai	37
4.1 A munkaviszony fogalma, elhatárolása más, munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól	37
4.1.1 A munkaviszony fogalma	37
4.1.1.1 Jogviszony	37
4.1.1.2 „Szerződés alapján keletkezik”	38
4.1.1.3 „A munkáltató részére” végzett, azaz „függő” munka	38
4.1.1.4 Munkakör, utasítások	39
4.1.1.5 Foglalkoztatási kötelezettség	39
4.1.1.6 Munkabér	40
4.1.2 A munkaviszony elhatárolása más, munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól	40
4.1.2.1 Az elhatárolás jelentősége	41
4.1.2.2 Elhatároló ismérvek	43
4.2 Az Mt. általános rendelkezései	46
4.2.1 Bevezető rendelkezések	47
4.2.1.1 A törvény célja	47
4.2.1.2 A törvény hatálya	48
4.2.1.3 Értelmezési alapelvek	51
4.2.1.4 Általános magatartási követelmények	51
4.2.1.5 Személyiségi jogok védelme	57
4.2.1.6 Az egyenlő bánásmód követelménye	60
4.2.2 A jognyilatkozatok	63
4.2.2.1 A munkajogi jognyilatkozatok fajtái	63
4.2.2.2 A jognyilatkozatok megtételére vonatkozó szabályok	67
4.2.2.3 A jognyilatkozatok érvényessége, hatályossága	73
4.3 A munkaviszony alanyai	79
4.3.1 A munkáltató személye	79
4.3.2 A munkavállaló személye	81
<i>Bírói gyakorlat</i>	82
<i>Ellenőrző kérdések</i>	84

5. FEJEZET

A munkaviszony dinamikája	87
5.1 A munkaviszony létesítése	87
5.1.1 A munkaszerződés megkötését megelőző eljárások	87
5.1.1.1 Álláshirdetés és pályázat	87
5.1.1.2 Tanulmányi szerződés	88
5.1.2 A munkaszerződés megkötése	90
5.1.3 A munkaszerződés tartalma	91
5.1.4 A munkaviszony kezdete és az elállás lehetősége	95

5.1.5 A munkaviszony létesítésével kapcsolatos sajátos munkáltatói kötelezettségek	96
5.2 A munkaviszony módosítása	97
5.2.1 A munkaviszony módosítása és módosulása.....	97
5.2.2 A munkaviszony módosításának alapvető szabályai.....	98
5.2.3 A munkaszerződés módosításának kötelező felajánlása és a kötelező módosítás	98
5.2.4 A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás	100
5.2.5 A munkaszerződés ideiglenes egyoldalú módosítása mint szankció.....	101
5.2.6 A munkáltató személyében bekövetkező változás	101
5.2.6.1 A munkáltató személyében bekövetkező változás fogalma.....	102
5.2.6.2 Tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségek	103
5.2.6.3 Az átadó és az átvevő egyetemleges felelőssége	104
5.2.6.4 A munkavállaló felmondása a munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása esetén.....	104
5.2.6.5 A kollektív szerződésre és a munkavállalói részvételi jogokra vonatkozó rendelkezések	105
5.3 A munkaviszony megszűnése és megszüntetése.....	106
5.3.1 A munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről általában.....	106
5.3.2 A munkaviszony megszűnése.....	107
5.3.2.1 A munkavállaló halála	107
5.3.2.2 A munkáltató jogutód nélküli megszűnése	108
5.3.2.3 A határozott idő lejárta.....	108
5.3.2.4 A jogállásváltozás	108
5.3.2.5 A törvényben meghatározott más eset	109
5.3.3 A munkaviszony megszüntetése.....	109
5.3.3.1 A munkaviszony megszüntetésének általános szabályai	110
5.3.3.2 A közös megegyezés	111
5.3.3.3 A felmondás.....	112
5.3.3.4 Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás	120
5.3.3.5 A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás	123
5.3.3.6 A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása a munkáltató által.....	123
5.3.3.7 Végkielégítés	124
5.3.3.8 Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén	125
5.3.3.9 Csoportos létszámcsökkentés	126
5.3.3.10 A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei.....	129
<i>Bírói gyakorlat</i>	132
<i>Ellenőrző kérdések.....</i>	138

6. FEJEZET

A munkaviszony statikája	141
6.1 A munkaszerződés teljesítése: munkajogi jogok és kötelezettségek	141
6.1.1 A munkaviszonyból származó főkötelezettségek.....	142
6.1.2 Mellékkötelezettségek I.: „alapvető kötelezettségek”	143
6.1.2.1 A munkáltató alapvető kötelezettségei	143
6.1.2.2 A munkavállaló alapvető kötelezettségei	145
6.1.3 Mellékkötelezettségek II.: az Mt. más rendelkezései között található kötelezettségek	147
6.1.4 Mellékkötelezettségek III.: egyéb munkajogi kötelezettségek	148
6.1.5 A kötelezettségek alóli mentesülés, a kötelezettségektől való eltérés lehetőségei	148
6.1.5.1 A munkáltató munkaszerződés szerinti foglalkoztatási kötelezettségétől való eltérés lehetőségei	149
6.1.5.2 A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés	149
6.1.5.3 Az utasításteljesítési kötelezettség alóli mentesülés, az utasítástól való eltérés	149
6.2 Munkaidő, pihenőidő	150
6.2.1 Rendes munkaidő	151
6.2.1.1 A rendes munkaidő mértéke	151
6.2.1.2 A rendes munkaidő beosztása.....	152
6.2.2 Rendkívüli munkaidő	159
6.2.3 Ügyelet, készenlét.....	160
6.2.4 Pihenőidők	161
6.2.4.1 Munkaközi szünet.....	161
6.2.4.2 Napi pihenőidő.....	162
6.2.4.3 Heti pihenőnap vagy pihenőidő.....	162
6.2.5 Szabadság.....	162
6.2.5.1 A szabadság mértéke	163
6.2.5.2 A szabadság kiadása.....	163
6.2.6 A szabadsághoz hasonló, fizetés nélküli vagy részben fizetett távollétek.....	165
6.2.6.1 Betegszabadság.....	165
6.2.6.2 Szülési szabadság.....	165
6.2.6.3 Fizetés nélküli szabadság	166
6.2.7 Munkaszüneti nap.....	166
6.2.8 A munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó egyéb rendelkezések.....	167
6.2.8.1 A felek megállapodásában, illetve kollektív szerződésben való eltérés lehetőségei	167
6.2.8.2 Különleges élethelyzetekben lévő személyekre vonatkozó eltérő szabályok.....	167
6.2.8.3 A munkaidő-nyilvántartás szabályai	167
6.3 A munka díjazása	168

6.3.1 A munkabér fogalma.....	168
6.3.1.1 Alapbér	169
6.3.1.2 Bérpótlékok	171
6.3.1.3 Díjazás munkavégzés hiányában.....	173
6.3.1.4 A munkabér egyéb formái: prémium és jutalom.....	175
6.3.2 A munkabér védelme	177
6.3.2.1 A bérfizetés formája	177
6.3.2.2 A bérfizetés ideje és az elszámolás módja, ideje	177
6.3.2.3 A bérfizetés helye.....	179
6.3.2.4 A bérfizetés összegének védelme	179
6.4 A munkajogi kártérítési felelősség	181
6.4.1 A jogi felelősség fogalma	181
6.4.2 A munkajogi kártérítési felelősség szabályozásának rendszere	181
6.4.2.1 A munkáltató kártérítési felelőssége.....	184
6.4.2.2 A munkavállaló kártérítési felelőssége.....	189
6.4.2.3 Felelősség harmadik személyek irányába.....	195
6.5 A munkajogi felelősség egyéb formái	196
6.5.1 Fegyelmi felelősség; hátrányos jogkövetkezmény a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért	196
6.5.1.1 A fegyelmi felelősség fennállásának feltételei.....	196
6.5.1.2 A hátrányos jogkövetkezmény	196
6.5.1.3 A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának módja, megtámadása	197
6.5.1.4 Figyelmeztetés	197
<i>Bírói gyakorlat</i>	198
<i>Ellenőrző kérdések</i>	200

7. FEJEZET

Atipikus munkavégzési formák	203
7.1 A határozott idejű munkaviszony	203
7.2 Az egyszerűsített foglalkoztatás.....	205
7.3 A részmunkaidős munkaviszony.....	205
7.3.1 Munkavégzés behívás alapján	206
7.3.2 A munkakör megosztása.....	207
7.4 A távmunkavégzés.....	207
7.5 A bedolgozói munkaviszony.....	208
7.6 A munkaerő-kölcsönzés.....	209
7.6.1 A kölcsönzésre irányuló munkaviszony.....	210
7.6.2 A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony.....	211
7.6.3 Az egyenlő bánásmódra vonatkozó különös szabályok	211
7.7 Az iskolaszövetkezet és tagja által létesített munkaviszony.....	212
7.8 A több munkáltatóval létesített munkaviszony	212
7.9 A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony	213

7.10 A vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok	214
7.11 A cselekvőképtelen munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok	215
<i>Bírói gyakorlat</i>	215
<i>Ellenőrző kérdések</i>	216

8. FEJEZET

Egyéni munkaügyi igények érvényesítése	217
8.1 Az igényérvényesítéssel kapcsolatos alapvető fogalmak.....	217
8.2 Az igényérvényesítés útjai az egyéni munkaügyi jogvitákban.....	218
8.2.1 Közvetlen vitarendezés	218
8.2.2 Facilitáció, békéltetés, mediáció, arbitráció	218
8.2.3 Bírói (közjegyzői) út	219
8.2.3.1 A munkaügyi perek fogalma	219
8.2.3.2 Az eljáró bíróság.....	220
8.2.3.3 A keresetindítás, a fizetési meghagyás	220
8.2.3.4 A tárgyalás sajátosságai	221
8.2.3.5 A perköltség.....	222
8.2.4 Egyéb szabályok az egyéni munkajogi igényérvényesítéssel kapcsolatban	223
8.2.4.1 A munkáltatói mérlegelés bírói megítélése.....	223
8.2.4.2 Az elévülés	223
<i>Bírói gyakorlat</i>	225
<i>Ellenőrző kérdések</i>	226

9. FEJEZET

A kollektív munkajog alanyai	227
9.1 A szakszervezet és az üzemi tanács elhatárolása	227
9.2 A szakszervezet	228
9.2.1 A szakszervezet létrejötte	228
9.2.2 A szakszervezet jogosultságai.....	229
9.2.3 A szakszervezeti tisztségviselők.....	231
9.3 Az üzemi tanács	233
9.3.1 Az üzemi tanács létrejötte és megszűnése	233
9.3.2 Az üzemi tanács jogosultságai	234
9.3.3 Az üzemi tanács működése	236
9.4 A kollektív munkajog további alanyai.....	236
<i>Bírói gyakorlat</i>	238
<i>Ellenőrző kérdések</i>	239

10. FEJEZET

A kollektív szerződés és az üzemi megállapodás.....	241
10.1 A kollektív szerződés	241
10.1.1 A kollektív szerződés tartalma.....	241

10.1.2 A kollektív szerződés megkötése és módosítása	243
10.1.3 A kollektív szerződés hatálya és kiterjesztése.....	243
10.1.4 A kollektív szerződés megszűnése és megszüntetése.....	244
10.2 Az üzemi megállapodás	245
10.2.1 Az üzemi megállapodás tartalma.....	245
10.2.2 Az üzemi megállapodásra vonatkozó további rendelkezések	246
<i>Bírói gyakorlat</i>	246
<i>Ellenőrző kérdések</i>	247

11. FEJEZET

Kollektív munkaügyi viták.....	249
11.1 A kollektív munkaügyi jogvita.....	249
11.2 A kollektív munkaügyi érdekvita	250
11.2.1 A kollektív munkaügyi érdekvita feloldásának módszerei.....	251
11.2.2 Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat.....	251
11.3 Sztrájk és a munkaharc más eszközei	252
11.3.1 A sztrájk megindításának feltételei	253
11.3.2 A sztrájk jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei	255
<i>Bírói gyakorlat</i>	256
<i>Ellenőrző kérdések</i>	256

12. FEJEZET

A közszféra munkajogának egyes elemei	257
12.1 A jogviszony létesítése	257
12.2 A jogviszony megszűnése és megszüntetése.....	258
12.3 Az illetményrendszer sajátosságai.....	259
12.4 A közszféra kollektív munkajoga	261
<i>Ellenőrző kérdések</i>	261

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE	263
-----------------------------------	-----

AJÁNLOTT IRODALOM	265
--------------------------------	-----

A kézirat lezárva: 2014. január 31.

A kézirat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 2014. március 15-én hatályos szövegén alapul, s figyelemmel van a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény rendelkezésire is.

1. FEJEZET

A munkajog fogalma, tárgya, a munkajog mint tantárgy struktúrája

1.1 A munkajog fogalma

Mint minden tudományterület, így a munkajog esetében is az elsők között tisztázandó kérdés fogalmának és tárgyának a meghatározása. Mi is az a munkajog, és mivel foglalkozik?

A jogrendszert hagyományosan két nagy jogterületre szokás bontani: közjogra és magánjogra. Kissé leegyszerűsítve, a közjog a közérdekkel, a magánjog a magánérdekkel kapcsolatos életviszonyokat szabályozza. Ez a felosztás manapság már meglehetősen elnagyoltnak mondható, hiszen alig találunk olyan életviszonyt, amely tisztán az egyik vagy a másik kategóriába tartozna.

Példa: A munkajog tipikus jellemzője a magánjogi és a közjogi elemek együttes jelenléte. Nyilvánvalónak tűnik, hogy a munkavállaló havi alapbére alapvetően csak rá és a munkáltatójára tartozik, ezért az alapbér összegének megismerésére illetéktelen harmadik személy elvileg nem tarthat igényt. Ha azonban a kötelező legkisebb munkabér (vagyis a minimálbér) mértékét nézzük, már nem mindegy, hogy ki, mennyit keres, hiszen ez már közérdekű ügy, foglalkoztatáspolitikai és nemzetgazdasági jelentőségű kérdés. Ehhez hasonlóan az, hogy egy adott munkanapon a munkavállaló mennyit dolgozik, elsődlegesen a felek megállapodásától függ. Ugyanakkor a munkaidő mértékének és beosztásának kérdése a munkavédelem és a népegészségügy szempontjából is kiemelkedő fontosságú.

A különböző jogterületeken belül számos jogágot különböztetünk meg. Egy-egy jogág – a hagyományos megközelítés alapján – a jogi normák azon csoportját foglalja magában, amelyek hasonló életviszonyokat hasonló módszerrel szabályoznak (ilyen például a polgári jog vagy a büntetőjog). **A munkajog az a jogág, amely**

- **a szerződés alapján, ellenérték (díjazás) fejében, más részére alárendeltségben végzett munkával kapcsolatos, úgynevezett önállótlan munkavégzésre irányuló emberi magatartásokat, valamint**
- **az azokkal összefüggésben kialakuló úgynevezett kollektív munkajogi viszonyokat szabályozó jogi normákat foglalja magában.**

Amint ebből a meghatározásból is kiténik, a munkajog egymástól lényegesen különböző területeket foglal magában. A klasszikus munkajogi szabályozás homlokterében

a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződéses alapozású – magánjogi – jogviszony áll. A munkajog „anyajoga” a polgári jog. Ugyanakkor az is tagadhatatlan, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyrendszerre jelentős mennyiségű „közjogias” jellegű szabály rakódott, így az egyre inkább eltávolodott a klasszikus polgári jogtól, és önálló jogággá vált. Mindezt tovább erősítette a kollektív munkajogi viszonyokra vonatkozó szabályanyag kiteljesedése. Nem szabad elfeledkeznünk arról sem, hogy az uralkodó felfogás szerint a munkajogba beletartoznak a közszféra munkajogviszonyai is, vagyis azok a munkajogviszonyok, amelyek kifejezetten a köz szolgálatára létesülnek (például közalkalmazotti jogviszony, kormányzati szolgálati jogviszony, közszolgálati jogviszony). Ebben az értelemben beszélhetünk a munka magánjogáról és közjogáról. Egyes felfogások szerint napjainkban azonban egyre inkább elkülönült a munkajogtól a közszolgálati jogviszonyokat szabályozó joganyag, és közszolgálati jogról nem csupán mint önálló jogterületről, hanem mint önálló jogágról beszélhetünk.

1.2 A munkajog tárgya

Amint a munkajog fogalmának meghatározásából is kitűnik, a munkajog nem foglalkozik általában véve valamennyi munkavégzési formával. A munkajog tárgyát ugyan az emberi munkavégzéssel összefüggő tevékenységek képezik, ez azonban nem jelenti azt, hogy valamennyi munkavégzésre irányuló tevékenységet és ezzel kapcsolatos viszonyt a munkajogi szabályozás körébe lehetne vonni. Noha erre a munkaviszony fogalmánál még részletesen visszatérünk (lásd a 4.1.1 pontot), már most utalunk arra, hogy a munkajogi szabályozás tárgyán kívül esik például a ház körüli, a háztartási munkavégzés, a szívességi alapon, a karitatív munka, a tanulás és a szabadidős tevékenységek, melyek hétköznapi értelemben véve ugyan fizikai, illetve szellemi munkavégzéssel járnak, azonban kívül esnek a jogi szabályozás keretein. Ezekre nyilvánvaló módon nem szerződés alapján, illetőleg nem díjazás ellenében kerül sor.

A munkajog tárgyát az úgynevezett **„önállótlan”, másként „függő” munkavégzési viszonyai** képezik, ahol a munkát végző az alkalmazónak alárendelten, annak érdekkörében és utasításai szerint tevékenykedik, és ebből következik az is, hogy a munkavégzés eredménytelenségének kockázatát is az alkalmazó viseli. A jogilag szabályozott munkavégzési formák közül a mellérendeltségben végzett, úgynevezett „önálló” munkavégzés ugyanakkor nem tartozik a munkajog szabályozási körébe: ezekben az esetekben a munkavégző saját érdekkörében és kockázatára tevékenykedik (ilyen például a polgári jogi jogviszonyok közül a megbízási és a vállalkozási jogviszony).

Amint a fentiekből is kitűnik, a munkajog egyfelől a munkáltató és a munkavállaló közötti úgynevezett egyéni munkajogviszony kérdéseivel foglalkozik. Az egyéni munkajogviszony joga vagy másképpen az **individuális munkajog** valamennyi olyan kérdést magában foglal, amely a munkajogviszony alanyaira, a munkajogviszony létesítésére, módosítására, megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseket, a munkajogviszony tartalmára, a munkaidőre, a pihenőidőre, a munkabérré, a felelősségi szabályokra és a munkaiügyi jogvitákra vonatkozik.

A munkáltató és a neki alárendelt munkavállaló között – a jogi értelemben vett mel-
lérendeltség ellenére – jól kitapintható „hatalmi” egyenlőtlenség van, ami a munkáltató
gazdasági és szociológiai értelemben vett erőfölényéből fakad. A munkajogi szabályozás
részben ezt az egyensúlyt igyekszik „helyrebillenteni” az eltérést nem engedő szabályok,
úgynevezett minimálsztenderdek segítségével. A munkajog azonban csak a minimális
feltételek rögzítésére szorítkozhat, és eközben azt sem szabad figyelmen kívül hagynia,
hogy nemcsak a „papíron” gyengébb fél, a munkavállaló védelméről kell gondoskodnia,
hanem tekintetbe kell vennie egyúttal a munkáltatók érdekeit is. A szociális szempon-
tok mellett tehát a legitím gazdasági megfontolások is szerepet játszanak, ezért a mun-
káltatók gazdasági érdekei és a nemzetgazdaságnak a versenyképesség fenntartásához
fűződő érdeke is éppoly fontos. Ezt hivatott biztosítani a felek önszabályozása. Mindez
tükröződik a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)
céljának megfogalmazásában is, mely rögzíti, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait
a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, a munkáltató és a munka-
vállaló gazdasági és szociális érdekeire tekintettel hivatott megállapítani.

1.3 A munkajog struktúrája

1.3.1 Individuális és kollektív munkajog

A munkajog két nagy területe az individuális és a kollektív munkajog.
Az individuális munkajogon belül különböztethetjük meg a munkajogviszony dinami-
káját és statikáját. Az elhatárolásnak elsődlegesen didaktikai szempontból van jelentősége,
hiszen a munkajogviszony különböző dimenziói a valóságban együttesen vannak jelen.
A dinamika a munkajogviszony keletkezésére, módosítására, megszűnésére és megszűn-
tetésére vonatkozó rendelkezéseket foglalja magában, vagyis azt a szabályanyagot, amely
a munkajogviszony „változásait” állítja a középpontba. A statika a munkajogviszonyról
pillanatképet készít, és ennek megfelelően annak lényegi vonásaira, a feleket megille-
tő jogokra és kötelezettségekre (vagyis a munkajogviszony tartalmára), a munkaidőre,
a pihenőidőre, a munkabérré, a kártérítési, valamint vétkes kötelezettségszegésért való
felelősségre vonatkozó szabályokra és a munkaügyi jogvitákra koncentrálnak.

A vázolt munkajogi struktúra a tág értelemben vett munkajogviszony szabályozása
tekintetében is megjelenezik. Így a közszféra munkajogviszonyaira – például a közalkal-
mazotti jogviszony vagy a közszolgálati tisztviselői jogviszony tekintetében – is alkalmazható e felosztás.

A munkajog azonban nem csak az egyéni munkajogviszony kérdéseivel foglalkozik.
A munkajog tárgyát képezik az azokkal összefüggésben kialakuló úgynevezett **kollektív munkajogi viszonyok** is. A fentebb említett egyenlőtlenség és a munkajogviszony
alanyai között sokszor nyilvánvalóan érzékelhető érdekellentét következménye, hogy
a munkavállaló egymaga kevésbé képes érdekeit a „szabad” megállapodások rendszeré-
ben hatékonyan képviselni. Ezért jut kiemelkedő szerephez a munkajogban a kollektív
fellépés és a kollektív alku, ugyanis ez teremti meg annak lehetőségét, hogy a munka-

vállalók – érdekképviselői szervezeteket, szakszervezeteket alakítva – közösen lépjenek fel érdekeik védelmében. A munkáltatóknak szintén lehetőségük van érdekképviselői szervezetek létrehozására. A kollektív munkajog ennek megfelelően magában foglalja a szakszervezetek, munkáltatói érdekképviselői szervezetek megalakításának és működésének feltételeit, a kollektív szerződésre, a munkavállalók vezetésben való részvételére (lásd például az üzemi tanácsot), a kollektív akciókra (például a sztrájkra), a különböző szintű érdekegyeztetési formákra, valamint a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást, a kollektív munkaügyi vitákra vonatkozó rendelkezéseket.

Példa: Az Mt. szerkezetében is tükröződik a fentebb ismertetett munkajogi struktúra, vagyis olyan átfogó munkajogi kódexről van szó, amely mind az individuális, mind a kollektív munkajog alapvető szabályait felöleli. Az Mt. szerkezetileg öt részre bomlik. Az Első Rész az úgynevezett általános rendelkezésekkel, a Második Rész a munkaviszonnyal (vagyis a tulajdonképpeni individuális munkajoggal – ezen belül a munkaviszony dinamikájával és statikájával egyaránt), a Harmadik Rész pedig a munkaügyi kapcsolatokkal (vagyis a kollektív munkajoggal) foglalkozik. A Negyedik Rész tartalmazza a munkaügyi vitákra vonatkozó szabályokat, míg az Ötödik Rész az úgynevezett záró rendelkezéseket tárgyalja.

1.3.2 A munkajogviszonyok fajtái

A munkajogviszonynak számos fajtáját különböztethetjük meg, ezek közül csupán az egyik az Mt. szerinti munkaviszony. A munkajog egységességét valló elméleti felfogás szerint a munkajogviszonyok differenciált szabályozása nem kérdőjelezi meg a munkajog mint önálló jogág egységességét, hiszen valamennyi jogviszonyfajta rendelkezik a tág értelemben vett munkajogviszony egyedi sajátosságaival (lásd a 4.1 pontot).

Ha a munkaviszony kifejezést használjuk, akkor kizárólag az Mt. szerinti munkaviszonyt értjük alatta. A munkajogviszony kifejezés azonban ennél tágabb értelmű: a munkaviszonyon túl magában foglal valamennyi, a munkajog hatálya alá tartozó jogviszonyt, így a közszféra munkajogviszonyait is (lásd az 1.3.2.2 pontot).

1.3.2.1 A magánszféra munkaviszonya

A **magánszférában** az Mt. hatálya alá tartozó **munkaviszonyoknál** érvényesül a leginkább a felek magánautonómiája és az önszabályozás. A munkaviszonyban a jogalkotó csupán a legalapvetőbb sztenderdek kijelölésére szorítkozik, valamint a szociális partnerek, illetve a felek eltérő megállapodása hiányában érvényesíti az állam által alkotott jogi normákat.

A **munkaviszonyon belül** megkülönböztetünk tipikus és atipikus munkaviszonyokat. A **tipikus munkaviszony** jellemzője, hogy határozatlan tartamú, teljes munkaidőre

szól, csupán egy munkáltatóval kerül létesítésre, és a munkáltató által meghatározott, érdekkörébe tartozó munkavégzési helyen történő munkavégzést takar. A tipikus munkaviszony a 19. században kialakult munkaviszony ideáltípusa, hagyományos munkaviszonyt jelent. **Atipikus munkaviszonynak** azokat a munkaviszonyokat tekintjük, amelyek egy vagy több jellemzőjükben eltérnek a hagyományos munkaviszonytól. Atipikus többek között a határozott tartamú, a részmunkaidős munkaviszony, a munkakerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés (az atipikus munkaviszonyok nevesített eseteit lásd a 7. fejezetben). A munkajogi szabályozás gerincét a tipikus munkaviszonya vonatkozó normák adják, az ehhez képest eltérő, atipikus munkaviszonyra vonatkozó normák pedig csak az ezekhez képest meglévő eltéréseket jelzik.

1.3.2.2 A közszféra munkajogviszonyai

A **közszféra munkajogviszonyainak rendszere** a magánszféra munkaviszonyaihoz képest lényegesen összetettebb. A közszféra munkajogviszonyait széttagolt szabályozás jellemzi, e terület ugyanis jelentős számú önálló munkajogviszony-típust foglal magában. E jogviszonyok a közszféra által ellátott feladatok jellege – így a közszolgáltatások ellátása vagy a közhatalom gyakorlása, illetve ezen belül meghatározott közhatalmi funkciók és munkáltatói típusok (például állam, helyi önkormányzat) – szerint különíthetők el.

Noha az egyes munkajogviszony-típusokat eltérő részletszabályok jellemzik, azon túlmenően, hogy e jogviszonyok is rendelkeznek a munkajogviszonyok közös jellemzőivel, közös bennük a kógens szabályozási módszer túlsúlya. Markáns különbség továbbá, hogy a közszolgálati munkajog alanyai jogi értelemben sem tekinthetők egyenrangúaknak, az alá-fölérendeltség pedig evidensnek tűnik e jogviszonyokban.

A közszféra munkajogviszonyai 1992 óta egyre gyarapodnak. Akkoriban csupán közalkalmazotti és közszolgálati jogviszonyról, manapság kormányzati szolgálati jogviszonyról, hivatásos és szerződéses állományú katonák szolgálati jogviszonyáról, a rendvédelmi szervek (rendőrség, hivatásos katasztrófavédelmi szerv, büntetés-végrehajtási szervezet), Nemzeti Adó- és Vámhivatal, polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonyáról, ügyészségi szolgálati jogviszonyról, bírósági szolgálati jogviszonyról, valamint az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról is beszélhetünk. Az egyes jogviszonytípusok részletes szabályait egy-egy önálló törvény foglalja össze, bizonyos jogviszonyok tekintetében pedig az Mt. szabályainak egy jelentős részét úgynevezett mögöttes vagy másképpen háttérjogszabályként is alkalmazni kell (lásd például a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt – a továbbiakban: Kjt.).

A közszféra munkajogviszonyai között a magyar munkajogi szabályozásban 1992 óta beszélhetünk **közalkalmazotti jogviszonyról**. A Kjt. hatálya alá tartoznak az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzatok által a feladatkörükbe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatott közalkalmazottak.

Példa: Tipikusan közalkalmazottak dolgoznak a helyi önkormányzat által fenntartott kórházakban, óvodákban, iskolákban, szociális intézményekben. Ha azonban például az egészségügyi intézményt vagy az iskolát nem az állam vagy a helyi önkormányzat tartja fenn, hanem például egyház vagy alapítvány, az ott dolgozók nem a Kjt., hanem az Mt. hatálya alá tartoznak.

A Kjt. háttérjogszabálya az Mt., azaz a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. rendelkezéseit a Kjt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni [Kjt. 2. § (3) bek.]. Ebből következően az Mt. rendelkezései csak akkor nem érvényesülhetnek a közalkalmazotti jogviszony tekintetében, ha azok alkalmazását a Kjt. kifejezetten kizárja. Ha valamely kérdésről a Kjt. nem rendelkezik, a jogalkalmazónak az Mt.-hez kell „visszanyúlnia” annak érdekében, hogy az alkalmazandó szabályt megtalálja. Lényeges különbség az Mt.-hez képest, hogy a Kjt. szűkebb terepet biztosít a kollektív alkunak és a felek megállapodásának.

A törvényben meghatározott közigazgatási szervek feladat- és hatáskörében eljáró kormánytisztviselők, köztisztviselők, illetve ügykezelők **kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyára** a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) vonatkozik (Kttv. 1–2. §, 6. § 13–14., 20. pont). A Kttv. célja a hatékony, közjót szolgáló, kiszámítható életpályát nyújtó közszolgálat, amelyben a köz szolgálatának elsődlegessége és a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalom fenntartása alapvető értékeként jelennek meg. E törvényben általános szabály a kógenia, a kollektív alkunak egyáltalán nem, a felek megállapodásának pedig csak nagyon korlátozott szerep jut [Kttv. preambulum, 9. § (1) és (4) bek.].

Példa: Tipikusan kormánytisztviselők dolgoznak a minisztériumokban, a kormányhivataloknál, a központi hivatalokban (vagyis a központi államigazgatási szerveknél), valamint ez utóbbiak területi, helyi szerveinél; míg a köztisztviselők például a helyi önkormányzat képviselő-testületének hivatalánál vagy a körjegyzőségnél kerülnek alkalmazásra.

Megjegyzendő, a Kttv. hatálya alatt a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókat nem a Kttv. szerinti jogviszonyok valamelyikében, hanem az Mt. szerinti munkaviszonyban foglalkoztatják (Kttv. 258. §).

A **köz szolgálatával kapcsolatos szolgálati jogviszonyokat** többek közt a következő törvények szabályozzák:

- a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.),
- a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.),
- a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXXIV. törvény (a továbbiakban: Üsztv.),
- a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: Bjt.),
- az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.).

Felhívjuk a figyelmet, hogy a közszféra munkajogviszonyain belül is léteznek atipikus munkajogviszonyok, így például valamennyi jogviszonynak elképzelhető határozott tartamú vagy részmunkaidőre szóló változata is, bizonyos jogviszonyok esetében pedig lehetőség van távmunkára, illetve egyéb atipikus munkavégzési formákra.

1.4 A munkajog kapcsolata a polgári joggal

Amint azt fentebb megállapítottuk, a munkajog „anyajoga” a magánjog, ezért sem meglepő, hogy a magánszféra munkajoga szoros – szinte elválaszthatatlan – kapcsolatban áll a polgári joggal. Ezt nemcsak az egyes jogintézmények részletszabályai tükrözik, hanem például az is, amiként az Mt. 31. §-a, 177. §-a, valamint 286. §-a kifejezetten rendelkezik arról, mely polgári jogi szabályokat kell az Mt. mögöttes jogaként alkalmazni a jogviszonyra vonatkozó rendelkezések, a kártérítési felelősség, valamint az elévülés tekintetében.

A közszféra munkajoga tekintetében már nem ilyen egyértelmű a kapcsolat. Míg a közalkalmazotti jogviszonyban az Mt.-n keresztül „beszivárognak” a polgári jog szabályai, addig a szolgálati jogviszonyokról szóló törvények, illetve a Kttv. jóval korlátozottabb körben teremtenek lehetőséget a polgári jogi szabályok alkalmazására. Ha azonban a bírói gyakorlatra tekintünk, a bíróság az analógia (joghasonlóság) elve alapján a közszolgálati jog egy-egy jogintézménye kapcsán is gyakran „visszanyúl” a polgári jogi szabályokhoz.

Példa: A mindennapok gyakorlata során éppen ezért nemcsak az Mt.-t, hanem adott esetben a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény – a továbbiakban: Ptk. – megfelelő fejezeteit is fel kell lapoznia a jogkereső állampolgárnak, illetve a jogalkalmazónak. Erre jó példa lehet az, hogy ugyan az Mt. nem tartalmazza, hogy a szerződési akaratot akár ráutaló magatartással is meg lehet tenni (tehát anélkül, hogy leírnánk vagy kifejezetten kimondanánk), az Mt. 31. §-a értelmében azonban a munkajogban is alkalmazandó a Ptk. erre vonatkozó szabálya.

Ellenőrző kérdések

1. Milyen életviszonyok képezik a munkajog tárgyát?
2. Mivel foglalkozik a munkajog két nagy területe?
3. Melyek a munkajogviszony egyes fajtái?
4. Hogyan jellemezné a munkajog és a polgári jog kapcsolatát?

2. FEJEZET

A munkajog története

2.1 A munkajog történeti előzményei

A munkavégzés mint alapvető emberi tevékenység végigkíséri az emberiség egész történetét. A történelem kezdeteitől egészen a 19. század végéig, 20. század elejéig mai értelemben vett munkajogról, illetve munkajogviszonyról nem lehet beszélni, történeti előzmények azonban az ezt megelőző időszakban is fellelhetők.

Az **ókorban** a munkavégzés alapvető keretét – kissé leegyszerűsítve – a rabszolgatartó és a rabszolga közötti viszony képezte. A rabszolgatartó és a „beszélő szerszámként” számon tartott rabszolga közötti viszony azonban nem tekinthető a munkajogviszony előfutárának, hiszen az nem volt más, mint a tulajdonos és a tulajdon tárgya közötti viszony.

Noha a munkavégzés egyéb keretek között is elképzelhető volt (például az úgynevezett félszabad állapotban lévők esetében vagy megbízási jogviszonyban), a mai munkajogviszony egyik közvetlen előzményének mégis a római jog által kimunkált *locatio conductio operarum*, azaz a munkabérllet jogintézményét tekinthetjük. A munkabérllet a szabad ember munkarejének a munkában töltött idővel arányos díjazásért (munkabérlért) történő munkáltató általi bérbevételét jelentette. A munkabérllet keretében általában csak fizikai munkák elvégzésére került sor. A szellemi munkák esetében a már említett megbízási jogviszony (vagyis az úgynevezett *mandatum*) elsődlegessége volt a jellemző. Ez utóbbi sokáig ingyenes jogügylet volt, csak később vált általánossá a tiszteletdíj (az úgynevezett *honorarium*) fizetése.

A **feudalizmus** évszázadaiban a jobbágyi státusz az alapvető viszony, amelyben a munkavégzés megvalósult, ez azonban nem tekinthető a munkajogviszony előzményének. A római jog átvétele és továbbélése következtében szinte egész Európában közös jogként érvényesültek annak megoldásai, így a munkabérllet is átvészelte az évszázadokat. A munkabérllet mellett a mai munkajogviszonyok kialakulását a földesúri birtokokon szolgálatot teljesítő személyek (lásd gazda és szolgáló), a céhekben dolgozó segédek, legények, valamint a bányamunkások jogviszonyai is befolyásolták.

2.2 A munkajog önálló jogággá válása és története napjainkig

A 18. század végére, illetve a 19. század elejére az **ipari forradalom** következtében a termelés szerkezete Nyugat-Európában jelentős változásokon ment keresztül. A céhes keretek közötti, illetve a manufaktúrákban történő munkavégzést előbb a bedolgozói

rendszer, majd a 19. század közepére a gyári termelés váltotta fel. A földjétől megfosztott – nagy számban felszabaduló – munkaerő gyárakban, üzemekben, illetve különböző ipari munkálatoknál (például építkezéseknél, folyószabályozásnál, vasútépítésnél) lelt munkára. A mezőgazdaságban az egykori jobbágyok bérmunkásokká váltak, illetve mások háztartásában vállaltak különböző szolgáltatásokat.

A magánjogi munkabérlet és az azt létrehozó munkaszerződés jogintézménye tökéletesen megfelelt a gyártulajdonos és a munkavállaló között létesülő, díjazás ellenében munkavégzésre irányuló jogviszony céljának. Kézenfekvő volt, hogy a bérmunkások tömege ezzel a magánjogi szerződéstípussal kötelezze magát munkavégzésre. Ekkor tehát még nem beszélhetünk munkajogról mint önálló jogágról, hiszen az magától értetődően a magánjog része volt.

Nem szabad azonban elfeledkeznünk arról, hogy ez az időszak a szerződési szabadság korszaka volt. Ez kissé leegyszerűsítve azzal a következménnyel járt, hogy mivel a felek „szerződési szabadságát” semmi nem korlátozhatta, és az egymással szerződésre lépő felek, noha egyenrangúak voltak a magánjogi szabályok szerint, gazdasági és társadalmi szempontból azonban korántsem voltak mellérendelt pozícióban. A szerződési szabadság eszméjének abszolutizálása folytán a munkabéri jogviszony – vagy ahogyan később nevezték, a szolgálati jogviszony – a felek tényleges egyenlőségének hiányában lehetőséget adott a munkásság kiszolgáltatott helyzetének kihasználására. A munkavállalói réteg kiszolgáltatottsága és a munkáltatók által voltaképpen egyoldalúan meghatározott szerződési feltételek alkalmazása a munkások elégedetlenségéhez, **kollektív cselekvéséhez**, összebeszélésekhez és az érdekvényesítést célzó munkabeszüntetésekhez vezetett. A kollektív akciók, sztrájkok kezdetben tilalmazottak voltak, és gyakran büntetőjogi vagy szabálysértési szankciót vontak maguk után, később azonban a nyomásukra kialakított megállapodások, úgynevezett tarifaszerződések – amelyek először csupán a bérezést, majd később az egyéb munkafeltételek szabályozását is magukban foglalták – állami elismerést nyertek.

Ezzel csaknem egy időben a növekvő társadalmi feszültségek, a „forrongó” munkásság követelése, valamint a népegészségügyi megfontolások és végső soron a jól felfogott állami érdekek a munka világába történő nyílt **állami beavatkozáshoz** – a „gyengébb fél” védelmét biztosító, a felek szerződési szabadságát korlátozó rendelkezésekhez – vezettek. Először a munkaidő, a gyermekmunka és a női munkavégzés bizonyos korlátozása tekintetében történtek változások, majd később a szolgálati jogviszony egyéb feltételeinek szabályozására is sor került (lásd ennek prototípusát, az angol „gyári törvényhozást”). Az eredetileg magánjogba tartozó munkajogviszonyra így egyre több, eltérést nem engedő, kögens szabály rakódott, és a szerződés szabadság jogalkotás útján történő korlátozása, valamint a kollektív megállapodások kötőerejének elismerése megteremtették a munkajog önálló jogággá válásának feltételeit.

A 20. században a munkajogi szabályozás további területeket hódított meg, és egyre több részletszabály kimunkálására került sor. Ezzel párhuzamosan a kollektív megállapodások rendszere is kiteljesedett az európai államok jelentős részében, így nemcsak munkahelyi, hanem ágazati és nemzeti szinten is születtek kollektív szerződések. 1919-ben megalakult a munka világának első nemzetek feletti szervezete, a Nemzetközi Munka-

ügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO), amely tevékenységével (nemzetközi egyezmények, ajánlások és határozatok útján) mind a mai napig jelentősen befolyásolja a részes államok jogalkotását. A 20. század utolsó harmadától különböző gazdasági, illetve társadalmi folyamatok, a globalizáció, valamint a rugalmasság követelményének hatására a munkafeltételekre vonatkozó szabályozás erodálódni kezdett, a közvetlen beavatkozás háttérbe szorult, egyre nagyobb teret engedve a szociális partnerek megállapodásainak. Erre az időszakra tehető ugyanakkor az európai integráció egyre fokozódó szerepvállalása is a munkajog és a szociálpolitika terén.

2.3 A magyar munkajog története

A magyar jogfejlődés kissé megkésve ugyan, de nagyjából a fentebb vázolt utat járta be egészen a **második világháború végéig**. A második világháború előtt a szolgálati jogviszonyok egyes fajait gazdasági ágazatonként és foglalkozási ágak szerint külön törvények szabályozták, és a munkajogi tárgyú rendelkezések is szerves részét képezték a magánjognak. A **szocialista munkajog** viszont egységes szabályozást valósított meg (előbb 1951-ben, majd 1967-ben került elfogadásra egységes munkajogi kódex, azaz a Munka Törvénykönyve). A „fordulat éve”, azaz 1948 után ugyanis lezajlott a szovjet típusú szocialista munkajog recepciója, mely szakított az addigi magánjogi hagyományokkal, és nyíltan közjogias jellegű – állami beavatkozáson nyugvó – munkajogot épített ki.

A harmadik kódex, vagyis a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény – a továbbiakban: régi Mt. – a **rendszerváltozást követően** a szocialista munkajog közigazgatási jellegű szabályozását váltotta fel, és magánjogiasabb szabályozást igyekezett megvalósítani. Az állami beavatkozás ugyan lényegesen visszaszorult, azonban a kollektív szerződésben, illetve a munkaszerződésben történő eltérés lehetősége továbbra is korlátozott maradt, mivel általános szabály szerint – törvényi kivételekkel ugyan, de – csak a munkavállalóra javára való eltérés volt lehetséges.

Ezzel párhuzamosan a jogalkotó szakított a szocialista munkajog egységes szabályozásával, és a közszférát illetően elfogadásra került a Kjt., valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.). A magyar munkajog hármas tagozódása (Mt., Kjt., Ktv.) az ezt követő két évtizedben felbomlott, ugyanis a közszolgálat munkajogviszonyai tovább szaporodtak, és további szolgálati jogviszonyokat szabályozó törvények kerültek elfogadásra (lásd az 1.3.2.2 pontot). A kormánytisztviselői jogviszony tekintetében hatályba lépett a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény, majd ez utóbbit – és vele együtt a Ktv.-t – 2012. március 1-jén váltotta fel a Kttv.

A számos módosítást megért régi Mt. helyébe 2012. július 1-jén, illetve egyes rendelkezések tekintetében 2013. január 1-jén az (új) Mt. lépett, melyben a felek magánautonómiája kiteljesedett, és a kollektív szerződések szerepe – a kétoldalú diszpozitivitás, vagyis mindkét félre kedvezőbb, illetve hátrányosabb eltérés lehetőségével – megerősödött.

Ellenőrző kérdések

1. Mely jogviszonyokat tekinthetjük a munkajogviszony történeti előzményeinek?
2. Milyen folyamatok vezettek a munkajog kialakulásához az ipari forradalmat követően?
3. Milyen fordulópontjai voltak a magyar munkajog fejlődésének a második világháborút követően?

3. FEJEZET

A munkajog forrásai

Mint minden jogág, a munkajog esetében is kiemelkedő szerepük van a jogforrásoknak. A jogforrásnak két alapvető jelentéstartalma van: egyfelől **jelentí a jogi normát megalkotó szervezet** (azaz arra a kérdésre válaszol, hogy „kitől” ered a jogi norma, „ki” a jogalkotó), másfelől magában foglalja a **jogalkotás eredményét** (vagyis arra a kérdésre adja meg a választ, hogy „honnan” ismerhető meg a jogi norma). A jogforrások értelmezésének központi eleme a jogi norma, amely valamennyi jogalanyra nézve kötelező, absztrakt, általános magatartásszabályt jelent. Az alábbiakban a magánszféra munkajogának jogforrásait ismertetjük, melynek során különbséget teszünk belső (nemzeti) és külső (nemzetközi) jogforrások között.

3.1 A munkajog belső forrásai

A munkajog belső jogforrásai két nagyobb csoportra bonthatók: egyfelől a munkajogi tárgyú jogszabályokat, másfelől a szociális partnerek kollektív megállapodásait foglalják magukban. Ez a kétszintű jogforrási rendszer markáns eltérést mutat más jogágak jogforrási rendszerétől, hiszen a munkajogban nem csupán a jogszabályoknak, hanem egyéb – a felek önszabályozásának eredményeként megszületett – megállapodásoknak is lényeges szerep jut. Az Mt. 13. §-a ennek megfelelően az úgynevezett **munkaviszonyra vonatkozó szabályok** meghatározásánál

- a jogszabályt,
 - a kollektív szerződést,
 - az üzemi megállapodást, valamint
 - az egyeztető bizottság kötelező határozatát
- sorolja fel.

Példa: Az Mt. meghatározza ugyan, hogy a munkavállaló mely esetekben mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól (azaz megmondja, mikor lehet jogszerűen a munkától távol maradni), ugyanakkor munkaviszonyra vonatkozó szabályban további ilyen esetek határozhatóak meg [Mt. 55. § (1) bek. k) pont]. A munkavállaló rendkívüli munkaidőben teljesített munkavégzésének ellentételezéseként elsődlegesen 50% bérpótlék jár, de ha például munkaviszonyra vonatkozó szabály így rendelkezik, a bérpótlék helyett szabadidő illeti meg a munkavállalót.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok fogalma kulcsfontosságú a magánszféra munkajogában, ugyanis az Mt. e jogforrások számára biztosít lehetőséget a munkaviszonnyal összefüggő kérdések eltérő rendezésére.

3.1.1 Törvények és rendeletek

A munkajogi tárgyú jogszabályok között kiemelkedő szerepet tölt be az **Alaptörvény**, amely mindenekelőtt a munkajogot érintő olyan alkotmányos jogokat rögzít, mint például a munkához, a pihenéshez, a munkabeszüntetéshez való jog, a szakszervezetek és más érdekképviselők létrehozásához elengedhetetlen egyesülési jog vagy az egyenlő bánásmód (lásd Alaptörvény VIII., XII., XV., XVII. cikk).

A munkajogi tárgyú jogszabályok között az Mt.-n túlmenően **számos egyéb törvény** is helyet kap. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése értelmében az alapvető jogokra és köteleességekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Ennek megfelelően, illetve a munkajogviszonyok kiemelkedő társadalmi jelentőségével összhangban a munkajogra vonatkozó alapvető kérdéseket törvényi szintű szabályozás rendezi. Az 1.3 pontban felsorolt törvényeken túlmenően törvény rendezi például a munkavédelemre (lásd a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt), a munkaügyi ellenőrzésre (lásd a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényt), illetve a sztrájkra (lásd a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvényt) vonatkozó kérdéseket is.

Az Mt. lehetővé teszi azt is, hogy az **ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel más törvények** eltérjenek a munkaviszonyra vonatkozó általános rendelkezésektől [Mt. 298. § (4) bek.]. Ez a helyzet például az egészségügyi ágazatban vagy a közúti személy-, illetve árufuvarozás területén, ahol az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény, illetve a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény az Mt.-től lényegesen eltérő szabályokat állapít meg például az itt dolgozó munkavállalók munkaidejével összefüggésben.

Példa: A munkajogviszonyokat szabályozó törvényeket tehát együttesen kell értelmezni az adott kérdést szabályozó egyéb törvényekkel. Így például a munkavállalók közötti egyenlő bánásmód kérdésében nem csupán az Mt. 12. §-át, hanem az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseit (a továbbiakban: Ebktv.) is alkalmazni kell a jogalkalmazás során (lásd erről a 4.2.1.6 pontot).

A törvények mellett a munkajogban a jogszabályok közül hagyományosan a **Kormány és a Kormány tagjainak rendeletei** jutnak még lényeges szerephez.

Példa: Hagyományosan rendelet szabályozza a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum mértékét, a munkaviszonnyal összefüggő költségek megtérítését (közúti utazási költségértérítést), a kollektív szerződések nyilvántartását és számos munkavédelmi részletszabályt.

3.1.2 Kollektív megállapodások

A munkajogi jogforrások következő nagy csoportját a jogszabálynak ugyan nem minősülő, de azokhoz hasonlóan normatív tartalmat hordozó **kollektív megállapodások** alkotják. Az Mt. tekintetében kollektív megállapodásnak a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás minősül. Közös bennük, hogy azokat nem a „jogalkotó” hívja életre, hanem a tartalmukban a kollektív munkajog szereplői egyeznek meg tárgyalásaik eredményeképpen. Egy kollektív megállapodás csak akkor és csak annyiban tekinthető munkajogi jogforrásnak, ha az munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot, illetve kötelezettséget szabályoz.

A **kollektív szerződést** a szakszervezet, a munkáltató vagy a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet és a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kötheti meg egymással. A kollektív szerződésben nemcsak a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket lehet szabályozni, a szerződő felek ugyanis a kapcsolatrendszerüket – a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos – magatartásukat is szabályozhatják abban [Mt. 276. § (1) bek., 277. § (1) bek.]. Ez alapján a kollektív szerződésnek hagyományosan két része van: a normatív és a kötelmi rész. A normatív rész – akár egy jogszabály rendelkezései – a hatálya alá tartozó munkaviszonyok tekintetében „jogként” funkcionálnak. A kötelmi rész rendelkezéseinek hatálya – ahogyan általában egy magánjogi szerződésé – nem terjed ki a szerződést kötő feleken kívül személyi körre.

Az **üzemi megállapodást** az üzemi tanács és a munkáltató kötheti egymással, alapjaiban véve ugyanazon kérdésekről rendelkezhet, mint a kollektív szerződés. Az üzemi megállapodás azonban csak abban az esetben rendelkezhet normatív résszel – vagyis a szó szoros értelmében csak akkor lesz munkajogi jogforrás –, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet. A normatív rész tartalmát illetően azonban van egy fontos megkötés: az üzemi megállapodás – a kollektív szerződéssel ellentétben – semmiképpen nem rendelkezhet a munka díjazásával kapcsolatos kérdésekről [Mt. 267. § (1) bek., 268. § (1) bek.].

A kollektív munkaügyi vita feloldása érdekében a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a munkáltató és a szakszervezet egyeztető bizottságot hozhat létre. Ha a bizottságot életre hívó felek előzetesen alávetették magukat a bizottság döntésének, az egyeztető bizottság határozata kötelező érvényű lesz (Mt. 293. §). Az **egyeztető bizottság kötelező határozatának** jogforrási jellege akkor vetődhet fel, ha az normatív kérdésekről rendelkezik.

Példa: Ha például a munkáltató és a szakszervezetek egyeztető bizottságot hoznak létre a munkabérek vagy a béren kívüli juttatásokkal összefüggésben felmerült vitájuk kapcsán, és előzetesen írásban alávetik magukat a bizottság döntésének, az így megszületendő határozat rájuk nézve kötelező lesz.

3.1.3 A munkajogi jogforrások rendszerén kívüli szabályozás

A munkajogi jogforrások határain kívül esik a **munkaszerződés**, amely nemcsak a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony létesítéséért „felelős”, hanem egyúttal a felek közötti munkaviszony tartalmának – vagyis a feleket megillető jogoknak és terhelő kötelezettségeknek – a megállapítása során is lényeges szerepet tölt be. A munkaszerződés tehát nem minősül jogforrásnak, elsődlegesen azért, mert nem mindenkire, csupán a szerződő felekre nézve kötelező.

Szűk értelemben véve nem munkajogi jogforrás, de mégis kiemelkedő fontosságú a munkáltató által egyoldalúan megállapított úgynevezett belső szabályzat és az egyoldalúan kialakított munkáltatói gyakorlat, melyekben a munkáltató a jognyilatkozatait teheti meg (a jognyilatkozatokról lásd a 4.2.2 pontot). Ezekben a **munkáltatói szabályzatokban** a munkáltató valamennyi munkavállalóra vagy azok egyes csoportjaira kiterjedő hatályú általános utasításokat, iránymutatásokat, magatartási szabályokat, intézkedéseket tehet közzé, illetve érvényesíthet.

3.1.4 A bírói gyakorlat

Noha a magyar jogrendszerben – ellentétben az angolszász államokkal – nincs precedensrendszer (ami azt jelenti, hogy egy adott ügyben hozott korábbi ítélet kötelezi a hasonló ügyben eljáró bíróságokat), a munkajogban mégis rendkívül nagy szerepet játszik a bírói jogértelmezés. A mindennapi peres gyakorlatban a perben álló felek előszeretettel hivatkoznak a bíróságok (különösen a Kúria – korábbi nevén Legfelsőbb Bíróság) által kialakított állandó bírói gyakorlatra, ám ahogy a jogszabályok, úgy ez is folyamatosan változik, kiváltképp egy olyan helyzetben, amikor a nemrégiben hatályba lépett Mt.-nek még nincs kiforrott gyakorlata.

A Kúria jogegységi határozataival mellett, melyek kötelező erővel bírnak a bíróságok számára, az elvi bírósági határozatoknak (EBH), elvi bírósági döntéseknek és a bírósági határozatoknak (BH) jut nagy szerep a munkajogi ítélkezési gyakorlatban. Noha manapság már nem születnek Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalások (MK), a Legfelsőbb Bíróságnak számos, a mai napig is kötelező érvényű állásfoglalása van.

Példa: Ilyen például a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalása, amely a felmondás indokolásával szemben támasztott egyes követelményeket (világos, valós, okszerű felmondás) értelmezi.

3.2 A munkajog belső forrásainak egymáshoz való viszonya – a munkajogi jogforrási hierarchia

Amint azt láthattuk, a munkajog belső jogforrási rendszere alapvetően kétszintű: jogszabályokra és a kollektív munkajog alanyainak megállapodásaira bontható. E kettőn belül azonban további különböző fajtájú jogforrások találhatók. A **jogforrási hierarchia** szabályai rendezik azt, hogy az egyes szintek, illetve az azokon belül megtalálható elemek mennyiben térhetnek el egy másik szinten lévő jogforrástól.

3.2.1 A jogszabályok hierarchiája

A jogforrási hierarchia legalapvetőbb szabályait a **jogszabályok egymáshoz való viszonyát** tekintve az Alaptörvény tartalmazza. E rendelkezések értelmében

- a jogszabály nem lehet ellentétes az Alaptörvénnyel,
- a Kormány rendelete nem lehet ellentétes a törvénnyel,
- a Kormány tagjának rendelete nem lehet ellentétes a törvénnyel, a kormányrendelettel és a Magyar Nemzeti Bank elnökének rendeletével [Alaptörvény T) cikk (3) bek., 15. cikk (4) bek., 18. cikk (3) bek.].

3.2.2 A jogszabályok és a kollektív megállapodások viszonya

Fontos tisztázni a **jogszabályok és a kollektív megállapodások közötti viszonyt**.

A kollektív megállapodásokban az azokat megkötő kollektív alanyok általános szabály szerint a **munkáltató és a munkavállaló javára, valamint hátrányára egyaránt eltérhetnek**. Ezt nevezzük **abszolút vagy másképpen kétoldalú diszpozitivitásnak**. Ez az eltérési lehetőség abból fakad, hogy a kollektív munkajog szereplői általában egyenrangúak, és egymáshoz hasonló erőpozícióban vannak.

Példa: A kollektív megállapodások szabadon eltérhetnek az Mt. 77. §-ától, amely többek között a végkielégítésre való jogosultságot és a végkielégítés mértékét is szabályozza. Ez azt jelenti, hogy a végkielégítésre való jogosultság eseteit a törvénytől lényegesen kedvezőbben, annak mértékét pedig a törvényben foglaltak többszörösében is meghatározhatja, de egyúttal arra is lehetőség van, hogy a kollektív megállapodás az Mt.-ben foglaltaknál hátrányosabban szabályozza, hogy mikor jár a munkavállalónak végkielégítés, illetve annak mértékét is csökkentheti.

A kétoldalú diszpozitivitáson belül helyezkedik el az úgynevezett **korlátozott abszolút (kétoldalú) diszpozitivitás**, amely ugyan mindkét irányban lehetővé teszi az eltérést, annak terjedelmét azonban korlátok közé szorítja. Ennek egyik leggyakoribb módszere, amikor az Mt. meghatározza a munkavállaló hátrányára történő eltérés ab-

szolút korlátját, amelynél kedvezőtlenebb rendelkezés érvényesen már nem foglalható a kollektív megállapodásba.

Példa: Egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rendkívüli munkaideje naptári évenként általánosságban 250 óra lehet [Mt. 109. § (1) bek.], ám ennek mértékét kollektív megállapodás a munkavállalóra hátrányosabban is szabályozhatja, az Mt. 135. § (3) bekezdése szerint azonban annak maximális mértéke nem haladhatja meg naptári évenként a 300 órát.

A diszpozitivitás másik fajtája az úgynevezett **relatív vagy másképpen egyoldalú diszpozitivitás**, amely – rendszerint – kizárólag a munkavállaló javára, illetve a munkáltató hátrányára történő eltérést teszi lehetővé. Ebben az esetben tehát az eltérés csak egy irányban lehetséges érvényesen, éppen ezért is nevezik még „sántikáló” (más szóval klaudikáló) kógenciának.

Példa: A munkáltatói felmondással szembeni védelem egyes eseteit az Mt. ugyan részletesen meghatározza, a kollektív megállapodások azonban a törvény által meghatározott esetek körét nem szűkíthetik, azaz csak a munkavállaló javára történő eltérés – a felmondási védelem eseteinek szélesítése – lehetséges. A várandós munkavállaló a munkáltató felmondásával szemben felmondási tilalom hatálya alatt áll, ettől érvényesen nem lehet eltérni kollektív szerződésben sem, nincs azonban akadálya annak, hogy a kollektív szerződés arról rendelkezzen, hogy a meghatározott számú gyermekkel rendelkező munkavállalók is felmondási tilalom alatt álljanak egészen addig, amíg a gyermekek be nem töltenek egy bizonyos életévet.

Azt, hogy mikor tekinthetünk egy eltérést a munkavállaló javára szolgálónak, nem egymástól elszigetelten, az egyes kikötések vizsgálatával, hanem **az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával** kell elbírálni [Mt. 277. § (5) bek.]. Nem lehet tehát egy adott rendelkezést önmagában vizsgálni, hanem csak más, azzal összefüggő, ahhoz hasonló kikötésekkel együttesen. Ez alapján elképzelhető, hogy az egyik rendelkezés ugyan önmagában a munkavállalóra nézve hátrányos lenne, de egy másikkal együtt szemlélve mégis a munkavállaló javára billenti a mérleg nyelvét. A bírói gyakorlatra vár azonban annak tisztázása, hogy pontosan melyek az egymással összefüggő rendelkezések. Álláspontunk szerint az azonos, valamint a hasonló funkciót betöltő jogintézményekhez tartozó rendelkezések ugyanakkor minden bizonnyal együtt vizsgálandók.

Példa: Együtt vizsgálandó tehát, ha a kollektív szerződés a munkáltatói felmondás esetén a törvényi mértéknél hosszabb tartamú felmentési időről rendelkezik (ez a felmondási idő munkavégzés alóli felmentéssel érintett része), de egyúttal csökkenti a munkavállaló végkielégítését a törvényi szabályokhoz képest. Ezeket az eltéréseket össze kell vetni, és ha a „végeredmény” a munkavállalóra nézve összességében kedvezőbb, az eltérés pozitívnak tekinthető.

A fenti „játékszabályoknak” megfelelően az Mt. és a kollektív megállapodások viszonya a következőképpen alakulhat.

Nem lehet érvényesen eltérni az Mt. kógens szabályaitól. Ezt egyfelől az Mt. egyes fejezeteinek végén található *Eltérő megállapodások* alcím alatt tételesen felsorolt jogszabályhelyekre (konkrét szakaszokra és bekezdésekre) való utalásokból – a „kollektív szerződés [...] nem térhet el” fordulatból – tudhatjuk meg. Másfelől mivel az abszolút (kétoldalú) diszpozitivitás kizárólag az Mt. Második és Harmadik Részének jellemzője, az Első, a Negyedik, valamint az Ötödik Rész szabályai szintén kógensek.

Példa: Az Mt. 50. § (2) bekezdése a) és b) pontja szerint a kollektív szerződés az Mt. 42–44. §-ban, valamint a 45. § (1) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

A **korlátozott abszolút (kétoldalú) diszpozitív szabályoktól** csak az Mt. által meghatározott mértékig lehet a munkavállaló hátrányára (munkáltató előnyére) eltérni, a munkavállalóra kedvezőbb (munkáltatóra hátrányosabb) eltérés ugyanakkor szabadon megengedett. Az eltérés terjedelmét, korlátját az Mt. vagy az *Eltérő megállapodások* alcím alatt vagy az adott jogintézménynél – a törvényen belül elszórva – kifejezetten utalva határozza meg.

Példa: Az első esetre példa az Mt. 50. § (4) bekezdése, melynek értelmében a kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet. A másodikra jó példa az Mt. 94 § (3) bekezdése, miszerint a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét lehet, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

A **relatív (egyoldalú) diszpozitivitás** eseteit – vagyis amikor egyedül a munkavállaló javára (munkáltató hátrányára) lehetséges az eltérés – az Mt. szintén az *Eltérő megállapodások* alcím alatt „csak a munkavállaló javára térhet el” kitétellet fejezi ki.

Példa: Ezt mondja ki az Mt. 178. §-a is, mely szerint a munkáltatói kártérítési felelősség szabályaitól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Mindazok a jogszabályhelyek, amelyek az Mt. Második és Harmadik Részé fenti kategóriáinak egyike alá sem sorolhatók, az általános szabály szerint minősülnek. Ez tehát azt jelenti, hogy azoktól az **abszolút (kétoldalú) diszpozitivitás** alapján mind a munkáltató, mind a munkavállaló javára és hátrányára is el lehet térni [Mt. 277. § (2) bek.].

Ha a kollektív megállapodás valamely része meg nem engedett módon tér el az Mt.-től, illetve valamely jogszabálytól, a szóban forgó rendelkezés semmis lesz.

3.2.3 A kollektív megállapodások egymáshoz fűződő viszonya

Mivel az Mt. lehetővé teszi, hogy egy munkáltatóra akár **több, eltérő szintű kollektív szerződés** hatálya is kiterjedjen, értelemszerűen a munkajogi jogforrási hierarchia feladata kidolgozni a munkáltató szintjén kötött, „munkahelyi” és a több munkáltatóra kiterjedő hatályú, illetve ágazati vagy alágazati kollektív szerződések közötti viszonyrendszert is.

Az Mt. értelmében a **szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól alapvetően csak a munkavállaló javára térhet el**. Általános szabály tehát, hogy a szűkebb hatályú (például munkahelyi) kollektív szerződés relatíve diszpozitív szabályokat tartalmazhat csak a tágabb hatályú (például ágazati) kollektív szerződéshez képest. Ez alól ugyanakkor van **kivétel**: ha ugyanis az általánosabb hatályú kollektív szerződés ekként rendelkezik, a munkahelyi szintű kollektív szerződés tekintetében is érvényesülhet az abszolút (kétoldalú) diszpozitivitás, azaz a munkavállalóra nézve hátrányosabb szabályokat is tartalmazhat [Mt. 277. § (4) bek.].

Ugyanezeket a szabályokat kell alkalmazni **az üzemi megállapodás és a munkahelyi szintűnél általánosabb hatályú kollektív szerződés viszonyára**.

3.2.4 A felek megállapodása (munkaszerződés) és munkajogi jogforrások viszonya

Noha a felek megállapodása és a munkaszerződés nem tekinthető munkajogi jogforrásnak, mégis szükséges annak tisztázása, hogy az miként viszonyul az egyes munkaviszonyra vonatkozó szabályokhoz, hiszen a felekre nézve jogokat és kötelezettségeket írhat elő.

A felek megállapodását (munkaszerződést) illetően az **általános szabály** – ellentétben a kollektív megállapodásoknál írottakkal – a **relatív (egyoldalú) diszpozitivitás**. Ez alapján az Mt. Második Részében foglaltaktól, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól csak a munkavállaló javára (munkáltató hátrányára) lehet eltérni [Mt. 43. § (1) bek.]. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodás csak akkor térhet el valamely kollektív megállapodástól, ha az a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

A feleket a megállapodásuk, illetve a munkaszerződés megkötése során is kötik a **kógens szabályok**, melyektől értelemszerűen érvényesen nem térhetnek el. Kógens a munkaszerződés és a felek megállapodása tekintetében az Mt. Első, Harmadik, Negyedik, valamint Ötödik Része, illetve azok a rendelkezések, amelyekre az Mt. kifejezetten ekként utal.

A munkaszerződés és a felek megállapodása tekintetében találkozhatunk **korlátozott abszolút (kétoldalú) diszpozitív** szabályokkal is, melyektől csak az Mt. által meghatározott korlátok között lehet a munkavállaló hátrányára (munkáltató előnyére) eltérni. Az **abszolút (kétoldalú) diszpozitivitás** – amikor is a munkáltató és a munkavállaló javára, illetve hátrányára való eltérést is megengedett – azonban csak az Mt. kifejezetten erre utaló rendelkezése alapján érvényesülhet.

Az Mt. a fenti szabályok konkrét megjelenési formáit a kollektív megállapodásoknál ismertetett azonos fordulatokkal szabályozza.

Példa: Az Mt. 50. § (1) bekezdése többek között előírja, hogy a felek megállapodása nem térhet el az Mt. 42–44. §-ában foglaltaktól – ez tehát egy kógens szabály.

Az Mt. 92. § (2) bekezdése lehetővé teszi, hogy a felek megállapodása a teljes napi munkaidőt legfeljebb napi tizenkét órára emelje, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy a munkáltató, vagy a tulajdonos hozzátartozója – ez korlátozott abszolút (kétoldalú) diszpozitív rendelkezés.

Az Mt. 155. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. Mivel ilyenkor mind a munkavállaló javára és hátrányára is el lehet térni, ez tehát abszolút (kétoldalú) diszpozitív szabály.

Ha a munkaszerződés vagy a felek megállapodásának valamely része meg nem engedett módon tér el a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól, az a kikötés semmis lesz. Az eltérést pedig itt is az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni [Mt. 43. § (2) bek.].

3.3 A munkajog külső forrásai

A munkajog külső – azaz nemzetközi – jogforrásai közé soroljuk az Európai Unió munkajogi tárgyú szabályait, valamint a Magyarország által ratifikált nemzetközi szerződéseket.

3.3.1 Az uniós jog

Az **Unió munkajogi jogalkotása** egyfelől a munkavállalók védelmét szolgáló szociális, másfelől a piaci versenyt befolyásoló gazdasági célok által befolyásolt terület. A szabályozás fókuszában elsődlegesen a munkafeltételek, a munkavédelem és az egyenlő bánásmód áll, az Európai Unió ugyanakkor nem tűzte ki célul a nemzeti munkajogi szabályozások teljes egységesítését.

Az Európai Unió úgynevezett **elsődleges joga** körébe tartoznak azok a nemzetközi szerződések (ilyen például az Európai Unió működéséről szóló szerződés), amelyek meghatározzák az Unió működésének kereteit, valamint ide tartoznak egyebek mellett azok a jogforrások is, melyek a legfontosabb munkavállalói jogokat rögzítik (lásd az Alapvető Jogok Kartáját).

Az úgynevezett **másodlagos jog** – vagyis az Európai Unió szervei által alkotott jog – a tagállamokban közvetlenül alkalmazandó **rendeleteket** (lásd a munkavállalók szabad mozgása és a szociális biztonsági rendszerek koordinációja területét), valamint a tag-

állami jogokban további jogalkotási lépéseket, vagyis átültetést igénylő **irányelveket foglalja magában**. Az átültetés folyamatát hívjuk jogharmonizációnak.

Példa: Az Európai Unió szűk értelemben vett munkajogi jogalkotása irányelvekben ölt testet:

- a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről (91/533/EGK irányelv),
- a kiküldetéséről (96/71/EK irányelv),
- a csoportos létszámcsökkentésről (98/59/EK irányelv),
- a munkáltató személyében bekövetkező változásról (2001/23/EK irányelv),
- a munkaidőről (2003/88/EK irányelv),
- egyes atipikus munkaviszonyokról (részmunkaidő (97/81/EK irányelv), határozott idejű munkaviszony (1999/70/EK), munkaerő-kölcsönzés (2008/104/EK irányelv),
- egyes munkavédelmi tárgyú kérdésekről (92/85/EGK, 94/33/EK), valamint
- a kollektív munkajog egyes kérdéseiről (2002/14/EK, 2009/38/EK).

Nem csupán az elsődleges és másodlagos jognak, hanem az **Európai Unió Bírósága gyakorlatának** is valóságos jogforrási szerepe van. Az úgynevezett előzetes döntéshozatali, illetve kötelezettségzegési eljárások kapcsán számos alkalommal nyílt ugyanis lehetősége a Bíróságnak az uniós munkajogi irányelvek értelmezésére. Itt érdemes utalni arra is, hogy az Mt.-t az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni ([Mt. 5. § (1) bek.]), ily módon az uniós jog elsőbbséget élvez az azzal ellentétes magyar munkajogi rendelkezésekkel szemben.

3.3.2 Nemzetközi szerződések

A munkajogot érintő nemzetközi szerződések jelentős része a **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet** (ILO) égisze alatt születik. Az ILO – melynek Magyarország 1922 óta tagja – az Egyesült Nemzetek Szervezetének szakosított szervezeteként sajátos tripartit felépítéssel rendelkezik: tevékenységében a tagállamok mellett a szakszervezeti és a munkáltatói szövetségek is képviseltetik magukat.

Magyarország jelentős számú **ILO egyezményt** ratifikált, melyek elsődlegesen a munkavállalók jogainak minimális védelmi szintjét határozzák meg (így például egyezmények foglalkoznak a kényszermunka tilalmával, a nők és a férfiak egyenlő bérezésével, a fizetett szabadsággal, munkavédelmi és kollektív munkajogi kérdésekkel). Az egyezmények végrehajtását az ILO elsődlegesen a tagállamok által benyújtott jelentések rendszerén keresztül ellenőrzi, ugyanakkor lehetőség van arra is, hogy a tagállamok egymással szemben panaszt emeljenek.

Nemzetközi szerződésként kiemelkedő jelentőséggel bír az alapvető szociális és gazdasági jogokat tartalmazó **Európai Szociális Karta**, melyet az Európa Tanács tagállamai fogadtak el 1961-ben. A Kartát Magyarország 1999-ben hirdette ki, majd 2009-ben ugyanezt tette a Módosított Európai Szociális Kartával is. A Kartához szintén jelentésetélteli rendszer kapcsolódik.

Ellenőrző kérdések

1. Melyek a munkajog belső jogforrásai?
2. Melyek a munkaviszonyra vonatkozó szabályok?
3. Melyek a kollektív megállapodások?
4. Mi a különbség a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás között?
5. Mit jelent a jogforrási hierarchia?
6. Mi a különbség a kógens és a diszpozitív szabály között?
7. Mi a különbség az abszolút (kétoldalú) és a relatív (egyoldalú) diszpozitivitás között?
8. Hogyan lehet eltérni kollektív megállapodásban a jogszabálytól?
9. Hogyan lehet eltérni kollektív megállapodásban egy magasabb szintű kollektív megállapodástól?
10. Hogyan lehet eltérni a felek megállapodása alapján a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól?
11. Melyek a munkajog külső jogforrásai?

4. FEJEZET

A munkajog általános szabályai

4.1 A munkaviszony fogalma, elhatárolása más, munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól

4.1.1 A munkaviszony fogalma

A munkajog tudományának feladata, hogy a munkaviszonynak a munkajog történeti hagyományában kialakult felfogásából, valamint a hatályos munkajogi jogszabályok rendelkezéseiből kirajzolódó sajátosságaiából definíciót alkosson.

A munkaviszony olyan szerződés alapján keletkező jogviszony, melyben a munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy a munkáltató részére egy meghatározott munkakörbe tartozó feladatokat annak utasításai szerint elvégezze, a munkáltató pedig őt foglalkoztatja, és a munka ellenértékéért munkabért fizet. A munkaviszony – kisebb eltérésekkel – általánosan elfogadott fogalmi elemei tehát a következők.

4.1.1.1 Jogviszony

A munkaviszony is jogviszony. A jogviszony olyan, jogilag szabályozott életviszony, amelyben **két vagy több alanyuk egymással szemben jogai és kötelezettségei vannak.** Egy jogviszony meghatározó paraméterei: az alanyai (kik között áll fenn), a tárgya (milyen fő szolgáltatásra irányul az alanyok kötelezettségvállalása) és a tartalma (milyen jogokat ad az alanyainak, illetve milyen kötelezettségeket ró rájuk). A jogviszony annyival több egy általános életviszonynál, hogy a tartalmát képező jogok és kötelezettségek a jog eszközeivel, jogi – tipikusan igazságszolgáltatási – úton kikényszeríthetők.

Példa: Valaki költözködik. A pakoláshoz segítségül hívja barátját. Ha a barát utolsó pillanatban visszamondja a vállalását, a költözködő személy legfeljebb megsértődhet, de nem kényszerítheti arra, hogy segítsen neki, és arra sincs joga, hogy valamiképpen megbüntesse a barátját, szankcionálja a mulasztást. Ha viszont segítségül egy költöztető cég szolgáltatását rendeli meg, a velük kötött szerződés alapján – vállalkozási – jogviszonyba kerülnek. E jogviszonynak vannak alanyai (a költözködő mint megrendelő és a cég mint vállalkozó); tárgya (költöztetés) és tartalma (például a cég köteles a költözés napján megfelelő felszereléssel megjelenni, rakodómunkásokat és szállítóeszközöket biztosítani, joga lesz a vállalkozói díjra stb.). Ha a jogviszony tartalmát képező kötelezettségeket az egyik fél nem teljesíti, vele szemben a másik fél a jog eszközeivel felléphet (például ha nem fizet a megrendelő, a tartozás bírói úton érvényesíthető, és végső soron a végrehajtás állami eszközeivel behajtható).

4.1.1.2 „Szerződés alapján keletkezik”

A munkaviszony mint jogviszony **munkaszerződéssel** létesül (lásd az 5.1.2-5.1.3 pontokat). A szerződés a jogviszony létesítő oka, alapja. A szerződés **két fél egybehangzó akaratnyilatkozata, amely valamilyen joghatás kiváltására irányul**. Munkaszerződés esetében ez úgy értendő, hogy a munkáltató és a munkavállaló kölcsönösen kifejezik akaratukat arra nézve, hogy egy meghatározott és mindkét fél által elfogadott tartalommal munkaviszonyt akarnak létesíteni. Ez az akaratkifejezés ölt formát a munkaszerződésben, s ez kettőjük közt létrehozza a munkaviszonyt (ezt nevezzük a munkaszerződés jogviszony-létesítő funkciójának), mégpedig a munkaszerződésben foglalt tartalommal (ezt nevezzük a munkaszerződés tartalommegállapító funkciójának).

A munkaviszony szerződéses alapját azért szükséges hangsúlyozni, mert a munkaviszonynak lényeges jellemzője, hogy az – a **szerződési szabadság** magánjogi alapelveinek megfelelően – két fél szabad akaratából jön létre. A szerződési szabadságnak négy vetülete érvényesül munkaviszony létesítésekor: a jogszabályok keretei között a felek szabadon dönthetnek arról, hogy (1) kötnek-e munkaszerződést („szerződéskötési szabadság”), (2) kivel kötik azt („partnerválasztás szabadsága”), (3) milyen típusú szerződést létesítenek a kívánt szolgáltatás megvalósítására („típusszabadság”), továbbá hogy (4) a szerződést milyen tartalommal hozzák létre („tartalomszabadság”). (Természetesen egyik elv sem érvényesül korlátozás nélkül, e korlátokra a következőkben utalni fogunk.)

4.1.1.3 „A munkáltató részére” végzett, azaz „függő” munka

Munkát sokféle jogviszonyban vagy jogviszonyon kívül is lehet végezni. A munkavégzés lehet **önálló**, amikor a munkát végző személy munkája saját – szellemi, anyagi – javainak gyarapodását szolgálja, vagy lehet **önállótlan**, másnéven **függő**: amikor a munkát végző személy más részére, más javainak gyarapítása végett dolgozik. A **munkajog az önállótlan, függő viszonyban való munkavégzésekkel foglalkozik**, a munkaviszony keretében ilyen munkavégzés zajlik. A munkáltató és a munkavállaló hierarchikus, alá-fölérendeltségi kapcsolatban van. A munkavállaló munkájának eredménye, haszna közvetlenül a munkáltatót illeti. Azonban a munkáltató terhére esik, hogy a munka eredményét a piacon értékesítse, tehát a haszon elmaradásának kockázatát is ő viseli, s e kockázatot közvetlenül nem háríthatja át a munkavállalókra, azaz például nem csökkentheti munkabérüket az eredménytelenségre hivatkozva.

Példa: A babaruhák árusítása munkavégzés. Ha valaki a saját babaruháit árusítja egy bababörzén, munkavégzése önálló, hiszen a bevétel az övé lesz. Ha viszont valaki egy bababoltban alkalmazott munkavállalóként ad el babaruhákat, a bevétel az üzletet (munkáltatót) illeti – munkavégzése tehát önállótlan, függő. Ha a bababörzén áruló személynek nem sikerül semmit eladnia, az eredménytelenség kockázatát ő viseli. Ha viszont a bababoltban nem akad vevő, az eladó ezért közvetlenül nem tehető felelőssé, a munkáltatónak az alacsonyabb bevételből is ki kell gazdálkodnia a munkabérét.

4.1.1.4 Munkakör, utasítások

A munkaviszony sajátos fogalmi eleme a munkakör. A **munkakör** egy tágan meghatározott feladatkör, melyet a felek által kötött munkaszerződés tartalmazza (például szoftverfejlesztő, házgondnok, darukezelő, takarító stb.). A munkavállaló e feladatkörben áll rendelkezésére a munkáltatónak, hogy részére munkát végezzen. A munkáltató pedig **utasítási jogánál fogva konkretizálja**, hogy az adott munkakörön belül pontosan milyen feladatai lesznek a munkavállalónak a nála végbemenő munkafolyamatban. A munkáltatói utasítás teljesítése a munkavállaló számára kötelező. A munkáltatót igen **széles körű utasítási jog** illeti meg. Nemcsak a munkakörbe tartozó feladatokat határozhatja meg, hanem – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés keretein belül – a munkavégzés egyéb feltételeit is (helye, ideje, eszközei, módja, minősége, elvárt eredménye stb.). Az utasítási jog szintén a munkaviszonyban zajló munkavégzés függő jellegének velejárója, hiszen szükséges, hogy a munkafolyamat eredményességéért felelősséget viselő munkáltató kötelező erővel meghatározhassa a tevékenység folytatásának mikéntjét.

Példa: A munkavállaló munkaszerződés szerinti munkaköre énektanár. Hogy milyen órarendben, melyik osztályokat fogja tanítani, milyen külön foglalkozásokat kell vezetnie, lesznek-e osztályfőnöki vagy egyéb, oktatáson kívüli feladatai, mikor kell ügyelnie, ebédeltetnie, fogadóórát tartania – mindezeket igazgatói utasítás fogja előírni számára, melyeket kötelező teljesítenie. Az utasítás nemcsak konkrét írásbeli vagy szóbeli felszólítás formájában jelenhet meg, hanem például a munkaszerződéshez csatolt munkaköri leírás, a központosítva kifüggesztett órarend, ebédeltetési rend, a „kérs”/„kérdés” formájában elhangzó igazgatói felhívás stb. is munkajogi értelemben utasításnak minősül, ha abból kötelező jellege egyértelműen kiderül.

4.1.1.5 Foglalkoztatási kötelezettség

A munkáltató nemcsak jogot szerez arra, hogy a munkavállaló a munkakörében, az utasításoknak megfelelően neki dolgozzék, hanem **a foglalkoztatás kötelezettségévé is válik**. A foglalkoztatási kötelezettség rávilágít a munkaviszony egy lényeges sajátosságára: a munkaviszony nemcsak vagyoni, hanem személyes viszonyt is képez a felek között. A munkaviszony ugyanis a munkavállaló oldalán nemcsak azt a célt szolgálja, hogy a létfenntartása alapját képező munkabért megkereshesse, hanem azt is, hogy munkaerejének, tudásának, ambícióinak megfelelően értékes munkát is végezhesen. Az érdemi, értelmes munkavégzés ugyanis fontos igénye az egészséges személyiségnek.

A **munkaviszony személyes jellege** a foglalkoztatási kötelezettségen túlmenően számos munkajogi rendelkezésben megnyilvánul. A munkáltató ugyan hasznot húz a munkavállaló munkájából, de a jog védő–gondoskodó szerepet is szán neki: szigorú munkavédelmi kötelezettségei vannak; a munkaviszony munkáltatói felmondása is komoly korlátokhoz kötött; biztosítania kell a munkavállaló megfelelő pihenését; részt

vállal a munkavállaló társadalombiztosítási rendszerbe való bekapcsolódásában; egyes esetekben akkor is bérfizetési kötelezettség terheli, ha a munkavállaló nem dolgozik stb.

4.1.1.6 Munkabér

A munkavállaló munkavégzésének ellenértékeként munkabérre jogosult. A munkabér a különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyokban fizetett díjazási formák között speciális jellemzőkkel bír. (1) A munkabér klasszikus formájában a munkavégzéssel eltöltött időmennyiség arányában jár, és **nem függ a munkáltató, illetve a munkavállaló teljesítményétől, eredményességétől**, hanem állandó összegű. Ebben nyilvánul meg, hogy a munkavállalóra nem hárítható át a munkáltató piaci szereplése eredményességének a kockázata. (2) A munkabért **időszakosan, rendszeresen** kapja a munkavállaló, tekintettel arra, hogy a munkaviszony tartós fennállásával együtt ez a kifizetési ütemezés biztosít a számára egy, a létfenntartáshoz szükséges, kiszámítható jövedelmet. (3) A munkabér kifizetése **utólag**, az elvégzett munka után jár. Annak érdekében, hogy a munkáltató ne tarthassa vissza önkényesen a munka eredményének felhasználása után a munkabért, a kifizetés helyére, idejére, módjára vonatkozóan s az összeg védelmében szigorú szabályozást tartalmaz a munkajog.

4.1.2 A munkaviszony elhatárolása más, munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól

Mint említettük, munkát végezni sokféle jogviszonyban lehet. E jogviszonyokat összefoglalóan **munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak** nevezzük. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok a következő rendszerbe foglalhatók.

Munkavégzésre irányuló jogviszonyok		
Önállótlan vagy függő jogviszonyok		Önálló jogviszonyok
Munkaviszony	Munkaviszony jellegű jogviszonyok a közsférában Például: közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszony, ügyészek és bírák szolgálati jogviszonya	Például polgári jogi jogviszonyok: megbízási, vállalkozási jogviszony

Az önálló és az önállótlan munkavégzésre irányuló jogviszonyok fogalmával már megismerkedtünk (4.1.1 pont). Az önállótlan jogviszonyok között – elterjedtségénél fogva – az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszony bír a legnagyobb jelentőséggel, de a közsférában más munkajogi törvények által szabályozott úgynevezett **munkaviszony jellegű jogviszonyok** is hasonló jellegűek (a 4.1.1 pontban részletezett fogalmi elemek javarészt e jogviszonyokat is jellemzik). Az **önálló munkavégzési jogviszonyok** közül

a legfontosabbak a polgári jog által szabályozott munkavégzésre irányuló jogviszonyok, különösen a vállalkozási és a megbízási jogviszony. A következőkben e két, önálló munkavégzésre irányuló jogviszony elemzésére szorítkozunk.

4.1.2.1 Az elhatárolás jelentősége

Mint a fentiekben arra már utaltunk, ha valaki mással akar munkát végeztetni a maga javára, akkor a **szerződési szabadság** magánjogi alapelvénél fogva szabadon választja meg az ennek alapjául szolgáló jogviszony típusát („típuszabadság” elve). Azaz választhat, hogy munkaviszonyt vagy valamely polgári jogi jogviszonyt létesít, sőt akár teljesen atipikus, nevesítetlen jogviszonyt is létrehozhat e célra. Miért fontos tehát, hogy el tudjuk határolni a munkaviszonyt az önálló munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól?

A **munkaviszony** jellegadó sajátossága, hogy a felek **alá-fölrendeltségi** viszonyban vannak: a munkáltató helyezkedik el a domináns pozícióban már a munkaszerződés feltételeinek kialakulásakor, s a munkaviszony fennállása alatt is döntő módon meghatározhatja, miként teljesítse a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségeit (például milyen munkafeladatokat kap, ezeket milyen munkaidő-beosztásban, milyen eszközökkel végezze el), végül a munka eredményének haszna is őt illeti. Erre tekintettel a **munkajog kiemelt célja, hogy az alárendelt pozícióban lévő munkavállaló helyzetét megerősítse, ezért a munkajogi szabályokra jellemző a munkavállalót védő normák túlsúlya.**

Az önálló munkavégzést szabályozó **polgári jogi** normák ezzel szemben abból indulnak ki, hogy a felek **egyenlő** erő- és alkupozícióban vannak, így egyikük sem szorul külön jogi védelemre. A szerződéstípus megválasztásának szabadságával visszaélve tehát előfordulhat, hogy valaki foglalkoztatóként ténylegesen munkaviszonynak megfelelő, alá-fölrendeltségi helyzetet létrehozó jogviszonyt akar létesíteni, s ennek előnyeit munkáltatóként élvezni – de azzal, hogy e jogviszonyt polgári jogi jogviszonynak álcázza, a számára munkát végző személyt védő munkajogi rendelkezések érvényesülését kikapcsolja. Különösen az alábbi vonatkozásokban **esik el a munkavállaló ily módon a jogi védelemtől.**

- t A munkaviszony **megszüntetése** munkáltatói oldalról meglehetősen nehéz, több kötelezettséggel jár (indokolás, felmondási idő biztosítása, felmondási tilalmak betartása, végkielégítés fizetése stb.) – ezzel szemben a polgári jogi jogviszonyok jóval egyszerűbben szüntethetők meg.
- t A munkáltató **kártérítési** felelőssége szigorúbb, a munkavállalóé pedig enyhébb a polgári jogi szabályoknál.
- t A munkajog komoly megkötöttségeket tartalmaz a **munkaidőre** és a **munkabérrre** vonatkozólag, míg e kérdésekben alig találunk rendelkezéseket a polgári jogban.
- t A foglalkoztatás **közterhei** (adók, járulékok) általában enyhébbek a polgári jogi jogviszonyokban, mint a munkaviszonyban: a vállalkozási szerződéssel való foglalkoztatás esetén a foglalkoztatónak (megrendelőnek) nincsenek a vállalkozóval kapcsolatban adózási (bejelentési, megállapítási, befizetési stb.) kötelezettségei, hanem ezeket önadózóként a vállalkozó teljesíti.

- t A munkavállaló **betegsége, szabadsága** esetén a munkáltatónak munkavégzés hiányában is fizetési kötelezettsége van, míg a polgári jogi viszonyokban ilyen nincs.
- t A munkáltatónak szigorú **munkavédelmi** kötelezettségei vannak, míg a polgári jogi jogviszonyokban a munkavégző maga gondoskodik a megfelelő munkafeltételekről. A munkaviszonnyal kapcsolatban bekövetkezett baleset során szenvedett károkért a munkáltató széles körben felelősséggel tartozik, továbbá a munkavállaló társadalombiztosítási forrásból kereshet kompenzációt; a polgári jogi jogviszonyokban ez nem lehetséges.

A polgári jogban szabályozott szerződéstípusok választása esetenként munkavállalói oldalról is kedvezőnek tűnhet.

- t A vállalkozási forma olykor kedvezőbb lehet **adózási, járulékfizetési** szempontból.
- t A jogviszony **megszüntetésének** rugalmassága előnyt jelenthet a munkát végző személy oldalán is.

A visszaélési lehetőségek kiiktatása végett **a munkajog korlátozza a szerződéstípus-választás szabadságát**. Főszabály továbbra is a szabad típusválasztás marad, tehát ha a felek által létesíteni szándékozott jogviszony tartalmilag többféle, jogszabályban meghatározott jogviszonytípusnak megfelel, a felek – néhány kivételtől eltekintve – bármelyiket választhatják. Ez is számos esetben előfordul (például egy otthonról, rugalmas feltételekkel dolgozó könyvelő akár munkavállaló, akár vállalkozó, akár megbízott is lehet). Ha azonban valamely önálló jogviszonytípust kifejezetten azért választanak a felek, hogy a munkavállalót védő és a magasabb közterheket eredményező jogi normákat kikerüljék, holott jogviszonyuk tartalmát tekintve a munkaviszony jellemzőit viseli, ebben az esetben jogviszonyuk utólag, visszamenőlegesen is átminősíthető munkaviszonnyá. Ha tehát munkaügyi ellenőrzés, adóügyi ellenőrzés vagy munkaügyi per során valamely, a felek által polgári joginak minősített jogviszonyról kiderül, hogy e típus megjelölése önkényes volt, és tartalmilag valójában munkaviszonyt létesült, úgy rajtuk visszamenőleg is számonkérhetők a munkajogi kötelezettségek (például befizettethetők az elmaradt adók, járulékok, a foglalkoztató munkavédelmi mulasztásai miatt elmarasztható, a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei alkalmazhatók). **Színlelt szerződésnek** nevezzük azt, amelyet a felek színleg kötöttek (például színlelt vállalkozási szerződés), s emögött valódi tartalma szerint az úgynevezett **leplezett szerződés** áll (leplezett munkaszerződés). A színlelt szerződés jogi sorsa: semmis; a felek jogviszonyát a leplezett szerződés alapján kell megítélni.

A jogviszonytípus vizsgálata során nemcsak az alapul fekvő szerződés **szövegezését** tekintik át a minősítő hatóságok, illetve a bíróság, hanem a jogviszony **megvalósulásának** tényleges mikéntjét. Ezért lényeges ismerni a munkaviszony, valamint a legfontosabb polgári jogi jogviszonyok főbb jellemzőit. Ugyanis érvényesen nem köthető olyan polgári jogi szerződés, amely tartalmilag távol esik a munkaszerződés jellegétől. Vagyis ha a felek közötti jogviszony tényleges megvalósulása során egy polgári jogi jog-

viszornak felel meg, és nem feleltethető meg a munkaviszony lényeges ismérveinek, az alapul fekvő polgári jogi szerződést semmisnek, s a leplezett munkaszerződést kell érvényesnek tekinteni.

4.1.2.2 Elhatároló ismérvek

a) *Munkaviszony*

A korábbiakban a gyakorlat számára a munkaviszony ismérveinek összefoglalását egy nem kötelező, hanem a jogalkalmazás módjára nézve ajánlás jellegű jogi norma, a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv – a továbbiakban: irányelv – szabályozta. Az eljáró hatóságok is e normát alkalmazták az átminősítés kérdéséről való döntés során. Ez az irányelv ugyan 2012. január 1-jét követően hatályon kívül került, a szövegét mégis érdemes tanulmányozni, hiszen jó összefoglalást ad az elhatárolás szempontjairól. Az irányelv a munkaviszony ismérveinek két típusát határozta meg: **elsődleges** és **másodlagos ismérveket**. Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából, a hatósági ellenőrzés eredményeképpen tényként való megállapításuk egyértelműen munkaviszony fennállására utal. E minősítő jegyek tehát általában, más minősítő szempontok fennállása nélkül is alátámasztják a munkaviszony létét. Ehhez képest a másodlagos minősítő jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyekkel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését.

A munkaviszony elsődleges minősítő jegyeiként a következőket sorolta fel az irányelv:

- † A munkavállaló feladatát tágan meghatározott **munkakör** írja le.
- † **Személyes** munkavégzési kötelezettség.
- † **Foglalkoztatási kötelezettség** a munkáltató részéről; a munkakör keretében utasításra való **rendelkezésre állási kötelezettség** a munkavállaló részéről.
- † **Alá-főlérendeltségi** viszony a felek közt.

Másodlagos ismérvek a következők.

- † A munkáltató széles körű **irányítási, utasításadási, ellenőrzési** joga.
- † A munkavégzés időtartamának meghatározottsága, a **munkaidő** munkáltató általi beosztása.
- † A munkavégzés **helyét** a munkáltató határozza meg, ez általában a munkáltató székhelye, telephelye.
- † A munka **díjazása** rendszeresen, ismétlődően, utólag, meghatározott összegben fizetett munkabérral történik. Ingyenes munkaszerződés nincs, a munkabér minimumára jogszabályok, illetve kollektív szerződések tartalmaznak rendelkezéseket.
- † A munka **eszközeit, erőforrásait** a munkáltató biztosítja.

Az irányelv ezeket külön ismérvként nem emeli ki, de megemlítenők még a következő minősítő jegyek is

- t A munkaviszony **megszüntetése** kiváltképp munkáltatói oldalon, de munkavállalói oldalon is bizonyos mértékig kötött (például indokolás, felmondási idő biztosítása stb.)
- t munkavállaló után a munkáltatónak minden esetben **adózási és járulékfizetési kötelezettségei** vannak.

b) Megbízási jogviszony

A megbízási jogviszonyra vonatkozó szabályokat a Ptk. 6:272–6:280. §-ai tartalmazzák. Mint minden polgári jogi szerződés esetében, a tartalomszabadság elvének megfelelően a feleknek megbízási szerződés megkötésekor is módjukban áll a törvény rendelkezéseitől eltérni, kivéve, ha azt a törvény kifejezetten ki nem zárja [Ptk. 6:59. § (2) bek.]. A megbízási szerződés jellegadó sajátosságait mindazonáltal e rendelkezések szerint azonosíthatjuk.

A megbízási szerződésben vállalt főszolgáltatás a megbízott részéről: **egy adott feladat ellátása (ügynevezett gondossági kötelem)**. A „feladat” valamilyen küldetést, megbízást, projektet jelent, de e fogalom feltétlenül szűkebb a szélesen értelmezhető feladatkörként meghatározott munkakör fogalmánál.

Példa: Ha egy pszichoterapeuta munkaviszonyban dolgozik, munkaszerződésében munkakörének megnevezése így szerepel: „pszichoterapeuta”. Ennek alapján a munkáltató terápiás intézményhez érkező bármely beteg ellátására köteles, akit a főnöke hozzá oszt be.

Ha viszont egy konkrét páciens egy konkrét problémájának megoldására, közvetlenül – intézményen kívül – kéri fel a terapeutát, célszerűbb megbízási szerződést kötni. Ebben a szakember által gondozandó „feladat” az adott beteg adott betegségének ellátása lesz.

A feladat „**ellátása**” azt jelenti, hogy a megbízott erejének, tudásának, szakértelmének javát bevetve köteles az ügy sikerre vitelét előmozdítani. A szerződés akkor minősül teljesítettnek, ha ezt megteszi. Nem várható el azonban tőle a szerződés alapján, hogy az ügy a megbízó számára kedvező eredménnyel is végződjön. Vagyis a díjazás nem tagadható meg azon az alapon, hogy az eredmény elmaradt.

Példa: Aki nyelvtanárként vállal megbízást, arra vállal kötelezettséget, hogy a maga részéről mindent megtesz azért, hogy például egy nyelvvizsgára felkészítse a diákokat. Ha viszont a diáknak nem sikerül a nyelvvizsgálója, nem tagadható meg a megbízási díj, ha a tanár tisztességesen teljesítette a fenti kötelezettségét.

A megbízási jogviszony fő meghatározója tehát a gondossági kötelem jellege, ebből eredeztethetők a jogviszony egyéb lényeges ismérvei is.

- t A megbízónak nincs folyamatos és szoros **ellenőrzési, felügyeleti** joga, viszont a megbízott őt a megbízó kívánságára vagy szükség esetén enélkül is köteles **tájékoztatni** a feladat állásáról. A megbízott a megbízó **utasításaihoz** kötve van, de azokról a törvényben foglalt esetekben eltérhet (ha például feltétlen ellentétben

áll a megbízó érdekével, és előzetes értesítésére nincs mód). A **munkavégzés helyét-idejét** e keretek közt a megbízott állapítja meg.

- t A megbízott – jogszabályban meghatározott feltételek esetén – **más személy útján** is teljesítheti kötelezettségét (almegbízott) (lásd Ptk. 6:129. §).
- t A megbízási szerződést nem kötelező **írásba** foglalni, a **szóban** vagy **ráutaló magatartással** való szerződéskötés is érvényes.
- t A megbízási **díj** általában egy összegben, a munka elvégzése után esedékes, de gyakran az úgynevezett tartós megbízás is, amelyben rendszeres díjazás is kiköthető. Megbízás **ingyenesen** is vállalható.
- t A megbízási szerződés **felmondása** viszonylag egyszerű: a megbízó oldaláról szinte korlátlan, a megbízottnak pedig arra kell ügyelnie, hogy a felmondás ne essen alkalmatlan időre.
- t A megbízott a saját **eszközeivel**, de a megbízó **költségére** végzi el a munkát.
- t A megbízási jogviszony alapján keletkező **adózási és járulékfizetési kötelezettségek** gyakran a megbízót terhelik, de nem minden esetben.

c) Vállalkozási jogviszony

A vállalkozási jogviszony szabályait a Ptk. 6:238–250. §-ai tartalmazzák. A vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó valamely, **tevékenységgel elérhető eredmény megvalósítására vállal kötelezettséget (úgynevezett eredménykötelem)**.

A megbízási szerződéssel ellentétben itt tehát a teljesítés módja általában lényegtelen, a vállalkozási szerződés akkor minősül teljesítettnek, ha az adott **eredmény** előállt.

Példa: Az egyéni vállalkozó taxifőrről vállalkozási szerződést köt az utassal: azt vállalja, hogy elviszi őt a megadott úticélhoz. Csak akkor követelheti a díját, ha oda megérkeztek. Ha azonban útközben egy másik autóval összekoccan, és emiatt félbe kell hagynia a fuvar, díjára nem jogosult, még ha nem is volt hibás a baleset bekövetkezésében.

A vállalkozási jogviszony további sajátosságai is eredménykötelem-jellegéből vezethetők le.

- t A megrendelő **utasításadási** joga korlátozott: nem terjedhet ki a munka megszervezésére, a teljesítést nem teheti terhesebbé. Célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítás esetén a vállalkozó akár el is állhat a szerződéstől. A vállalkozónak nincs általános **tájékoztatási** kötelezettsége a megrendelő felé.
- t A vállalkozó – jogszabályban meghatározott feltételek esetén – **más személy útján** is teljesítheti kötelezettségét (almegbízott) (lásd Ptk. 6:129. §).
- t A vállalkozási szerződést nem kötelező **írásba** foglalni, a **szóban** vagy **ráutaló magatartással** való szerződéskötés is érvényes.
- t A vállalkozási **díj** általában egy összegben, a munka elvégzése után esedékes. Vállalkozás **ingyenesen** is vállalható.
- t A vállalkozó saját **eszközeivel** és főszabály szerint saját **költségére** végzi el a munkát.

- t A vállalkozónak és a megrendelőnek is viszonylag egyszerű **elállnia** a vállalkozási szerződéstől, illetve **felmondania** azt.
- t A vállalkozó **önadózóként** teljesíti adó- és járulékfizetési kötelezettségeit.

4.2 Az Mt. általános rendelkezései

Az Mt. Első Része a törvény alkalmazásával kapcsolatos **általános szabályokat** foglalja magában. Az általános szabályok funkciójának megértéséhez érdemes ismerni az alábbi jogszabály-szerkesztési sémát. A jogszabályok – különösen az egy-egy jogág legalapvetőbb szabályait magas jogforrási szinten rendező törvénykönyvek – nagyon gyakran épülnek fel az alábbi módon:

(1) az elején az egész törvény alkalmazhatóságára, alkalmazásának mikéntjére vonatkozó **általános szabályok**;

(2) ezt követően az egyes részletkérdésekre vonatkozó **speciális vagy különös szabályok**;

(3) a részletkérdések további részletezésére szoruló alkérdéseit rendező, **egyre speciálisabb vagy különösebb szabályok**;

(4) és így tovább, haladva az **egyre speciálisabb rendelkezések** felé.

Fordított irányban szemlélve: a (4) pontban szereplő speciális szabályokhoz képest a (3), (2), (1) pontban szereplők egyre általánosabb szabályoknak számítanak.

A jogszabály alkalmazója akkor jár el helyesen, ha egy részletkérdéssel találkozva nemcsak a kifejezetten erre a kérdésre vonatkozó speciális rendelkezést veszi figyelembe, hanem a jogszabály egyéb – tipikusan megelőző – részeiben található, ehhez képest általános szabályokat is.

Példa: Arra keressük a választ, hogy hosszabb külföldi munkavégzés esetén milyen tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltatónak a munkavállaló felé.

(3) Az Mt. 47. §-a tartalmazza, hogy kifejezetten a külföldön történő munkavégzésre tekintettel milyen tájékoztatást kell adni a munkavállalónak (például a díjazás, juttatások pénzneméről, a hazatérésre irányadó szabályokról). (Speciális szabály.)

(2) Az Mt. 46. §-a rendelkezik arról, hogy bármely munkaviszony kezdetekor – illetve a munkaviszony feltételeinek változása esetén – milyen kérdésekben, milyen alakítások mellett, milyen határidőn belül kell tájékoztatni a munkavállalót. [A (3)-hoz képest általános, az (1)-hez képest speciális szabály.]

(1) Az Mt. Bevezető rendelkezései között számos olyan szabályt találunk, amelyeket szintén alkalmazni kell: eljárhat-e a tájékoztatás megadásakor a munkáltató helyett annak képviselője (Mt. 20. §); mi a következménye annak, ha a tájékoztatást nem az előírt alakítások szerint tették meg [Mt. 22. § (4) bek.], hogyan kell szabályszerűen közölni egy ilyen tájékoztatást (Mt. 24. §), hogyan kell kiszámítani a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére szabott 15 napos határidőt (Mt. 25. §) stb. (Általános szabályok.)

A tájékoztatási kötelezettség megfelelő teljesítéséhez mindhárom szabályréteget együttesen kell alkalmazni.

Egy adott kérdésre vonatkozó teljes szabályanyag tehát akkor áll össze, ha az összes vonatkozó általános és különös szabályt megkeressük és alkalmazzuk.

Ha azzal találkozunk, hogy egy különös szabály kifejezetten ellentétes egy általánosabb érvényű szabállyal, abban az esetben a **speciális szabályt kell alkalmazni**, az általános pedig nem vehető figyelembe.

Az **Mt. Első Részében található általános rendelkezések** lényeges jellemzője tehát, hogy ezeket bármely, a törvény további részeiben foglalt rendelkezés alkalmazása során szintén figyelembe kell venni, ahhoz hozzá kell kapcsolni. Ezek a normák adnak választ ugyanis azokra a legalapvetőbb kérdésekre, hogy a törvény milyen célokat, elveket követ, egyáltalán mely munkaviszonyokra, egyéb jogviszonyokra vonatkozóan alkalmazható, valamint hogy a munkajog alanyainak e minőségükben milyen általános tartalmi és formai szabályokat kell betartaniuk a munkaviszony teljesítése, megvalósítása során. A következőkben e szabályok lényegét ismertetjük.

4.2.1 Bevezető rendelkezések

4.2.1.1 A törvény célja

A fontosabb törvények gyakran meghatározzák megalkotásuk célját. Ez nem pusztán egyfajta ünnepélyes, de jogi jelentőség nélküli deklaráció, hanem a jogszabály értelmezéséhez is lényeges támpontokat nyújt. A jogszabályok társadalmi rendben betöltött szerepe ugyanis, hogy az általuk szabályozott életviszonyokat meghatározott értékeknek, céloknak megfelelően alakítsa. A jogszabályok részletes rendelkezéseit tehát mindig a célmeghatározásban szereplő értékek fényében kell értelmezni és alkalmazni. A bírói ítéletek a jogszabályok értelmezésénél gyakran hivatkoznak azok társadalmi céljára.

Az Mt. 1. §-ában foglalt célja szerint a törvény a **tisztességes foglalkoztatás** alapvető szabályait állapítja meg a **vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve** szerint, tekintettel a **munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeire**.

A jogban a **tisztességes** magatartás követelménye az ókorig visszanyúló, minden jogágot átható rendezőelv. Lényege, hogy a jogilag szabályozott életviszonyokban a felek nem pusztán maguk érdekeinek előmozdítására kell, hogy törekedjenek, hanem a másik fél és harmadik alanyok személyére és érdekeire is megfelelően tekintettel kell lenniük. Törekedniük kell arra, hogy viszonyukat képesek legyenek saját pozíciójukból kiemelkedve, objektív módon is szemlélni, és az érdekek kiegyensúlyozott, igazságos érvényesítését elősegíteni. Ebből az elvből a munkajogban elsősorban a munkáltatóra nézve származnak kötelezettségek (a törvényt szöveg a foglalkoztatói oldal tisztességességének követelményét említi).

A **munkavállalás és a vállalkozás szabadsága** a magyar jogban nemcsak elvek, hanem alapjogok is [Alaptörvény, *Szabadság és Felelősség* című rész, XII. cikk, (1) bek.]. Az alapjogok a magánszemélyeknek – legyenek azok természetes személyek vagy szer-

vezeti jogalanyok – az Alaptörvényben meghatározott olyan jogosultságai, amelyeknek érvényre juttatására az állam – jogalkotás és egyéb intézkedések útján – köteles, s korlátozásokra csak nagyon szűk keretek közt van lehetőség. A szabadon alakuló és működő vállalkozások, valamint az ezekhez kapcsolódó, értékteremtő emberi munkavégzés egyfelől lehetőséget teremtenek a társadalom tagjainak személyes kibontakoztatására, másfelől biztosítják a nemzetgazdaság működését, fenntartását. Ezen értékek megvalósulása feltételezi a **munkáltató (vállalkozó)** mint a gazdasági élet önálló, aktív, a piaci kockázatokat viselő szereplője **gazdasági érdekeinek**, továbbá a **munkavállaló** mint a munkáltató keze alá dolgozó, függő helyzetben lévő alany **személyes és szociális érdekeinek** védelmét.

4.2.1.2 A törvény hatálya

Egy jogszabály hatálya lényegében annak **alkalmazási körét** jelenti. A jogszabály hatályát négy vetületben vizsgáljuk.

- (1) **Tárgyi hatály** – milyen típusú jogviszonyokra alkalmazandó?
- (2) **Személyi hatály** – kikre, milyen alanyokra nézve alkalmazandó?
- (3) **Területi hatály** – milyen földrajzi területen alkalmazandó?
- (4) **Időbeli hatály** – mikor keletkezett, illetve megszűnt jogviszonyokra, mikor történt jogi tényekre, jogi jelentőségű eseményekre alkalmazandó?

Az Mt. **tárgyi hatálya** alá elsősorban a munkaviszony, valamint a kollektív munkaügyi kapcsolatok viszonyai tartoznak. A törvény tárgyi hatálya alá vonja továbbá a tizennyolc éven aluli személyek egyéb – munkaviszonyon kívüli – munkavégzésre irányuló jogviszonyait is, ezek teljesítése során ugyanis alkalmazni kell az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályait is (Mt. 4. §). Tekintettel arra, hogy az Mt. a fiatal munkavállalókat számos vonatkozásban különös védelemben részesíti, ez utóbbi rendelkezés célja, hogy a tizennyolc éven aluli munkavégzőkre egységes védelem vonatkozzék, akármilyen jogviszony keretében is dolgozzanak. Az Mt. tárgyi hatálya kiterjed továbbá egyes, a munkaviszonyokhoz szorosan kapcsolódó jogviszonyokra is [például a munkaerő-kölcsönzést folytató kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonyára (lásd a 7.6 pontot), a versenytilalmi megállapodás útján létrehozott jogviszonyra (lásd a 4.2.1.4 pont alatt), a tanulmányi szerződésből származó jogviszonyra (lásd az 5.1.1.2 pontot) stb.].

A törvény **személyi hatályának** szabályozása szorosan összefügg a tárgyi hatállyal: személyi hatálya alá ugyanis az egyéni munkaviszony és a kollektív munkaügyi kapcsolatok, valamint a törvény tárgyi hatálya alá vont egyéb jogviszonyok alanyai tartoznak. Továbbá egyes rendelkezések hatálya kiterjed a munkaviszonyon, a kollektív munkaügyi kapcsolatok felein kívül álló személyekre is, így munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönvevőre, valamint az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás jogosultjára (lásd részletesen: Mt. 2. §).

A **területi hatály** kérdése az **egyéni munkajog** vonatkozásában különös jelentőséggel bír, hiszen mind a vállalkozások, mind a munkaerő nemzetközi mobilitása fokozódik. Nem vitás, hogy a magyar Mt.-t kell alkalmazni, amikor a munkaviszony minden eleme

(a felek székhelye/lakóhelye/állampolgársága, a munkaszerződés keltének helye, a munkavégzés helye stb.) magyar földhöz kapcsolódik. De mi a helyzet azokkal – az egyre szaporodó – tényállásokkal, amikor a munkaviszony egyik vagy másik alanya külföldi illetőségű, netán a munkaszerződést külföldön kötötték, vagy a munkát hosszabb-rövidebb ideig külföldön végzik, a munka díjazása külföldi pénznemben történik, esetleg külföldi munkavégzés során történt egy üzemi baleset stb.? Melyik ország munkajogi szabályai lesznek alkalmazandók? Az Mt. kétlépcsős szabályozást ad a területi hatály meghatározására nézve [lásd Mt. 3. § (1)-(2) bek.].

(1) A törvény rendelkezéseit a **nemzetközi magánjog** szabályaira tekintettel kell alkalmazni. A nemzetközi magánjog önálló jogág, amely éppen arra a kérdésre ad választ, hogy a külföldi elemmel bíró magánjogi – így: polgári jogi, családjogi, munkajogi – tényállásokra mikor melyik állam jogát kell alkalmazni. Ha tehát a munkaviszony valamely eleme (felek személye, munkavégzés helye, szerződéskötés helye, munkaviszonnyal összefüggő káresemény helye stb.) más államhoz kapcsolható, a nemzetközi magánjog szabályai adnak eligazítást abban, hogy a magyar munkajogot vagy egy másik állam munkajogát kell-e alkalmazni (esetleg: a kettőt vegyeesen). A nemzetközi magánjog szabályanyaga az e tárgyban keletkezett nemzetközi szerződésekből, az Európai Unió vonatkozó rendeleteiből (legfőképpen: az Európai Parlament és a Tanács 2008. június 17-i 593/2008/EK rendelete a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról – röviden: „Róma I. rendelet”), valamint magyar jogszabályként a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendeletből áll. Tankönyvünk kereteit jelentősen meghaladná azonban, ha részletesen ismertetnénk az idekapcsolódó rendelkezéseket. Itt annyit lényeges megjegyezni, hogy az Mt. a külföldi elemmel bíró munkaviszonyok, munkajogi tényállások esetén csak annyiban alkalmazandó, ha a nemzetközi magánjog szabályai adott esetben a magyar jog alkalmazását rendelik.

(2) Az Mt.-t egyébként – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a **munkát rendszerint Magyarország területén végzik**.

A **kollektív munkajog** jogviszonyait nem szabályozza a nemzetközi magánjog. Ezért az Mt. külön rendelkezik arról, hogy a kollektív munkaügyi kapcsolatok általános szabályait (Mt. XIX. fejezet), illetve az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat (Mt. XX. fejezet) akkor kell alkalmazni, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarországon van [Mt. 3. § (3) bek.].

Az **időbeli hatályról** szóló szabályozást nem a Bevezető, hanem a Záró rendelkezések között találjuk (Mt. 298. §), a teljesség kedvéért azonban itt említjük. A törvény 2012. július 1. napján lépett hatályba. Hatályba léptetéséről és az ezzel összefüggő átmeneti szabályokról külön törvény rendelkezik (2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvényt módosításokról – a továbbiakban: Mth.). Általános jogelv a visszamenőleges hatály tilalma, vagyis hogy az újonnan hatályba lépő jogszabály visszamenőleg nem állapíthat meg új kötelezettséget, kötelezettséget nem tehet terhesebbé, jogot nem korlátozhat, és nem vonhat el, továbbá nem nyilváníthat múltbeli tényállást jogellenessé. Ezen elv szigorú alkalmazása esetén sosem kerülhetnének az új Mt. hatálya alá azok a munkaviszonyok, amelyek a hatálybalépés előtt keletkeztek, ez azonban

jelentősen csökkentené az új jogszabály hatókörét. Az Mth. 2. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy **az Mt.-t a hatálybalépéskor már fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell**. A visszamenőleges hatály tilalmának sértetlensége érdekében azonban az Mth. részletesen szól a munkaviszony és a kapcsolódó munkajogi jogviszonyok azon mozzanatairól, melyek vonatkozásában ésszerűtlen vagy méltánytalan lenne a hatályba lépés napjától az új törvényt alkalmazni, és továbbra is a főszabálytól eltérve a régi Mt. hatálya alá tartoznak (például az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett tanulmányokra a tanulmányok befejezéséig, de legfeljebb a jogszabály vagy az oktatási intézmény által előírt képzési idő tartamára a régi Mt. 2012. június 30. napján hatályos 115. §-a az irányadó. – Mth. 5. §.).

A jognyilatkozatok, jogi tények elbírálása szempontjából mindig abban az időpontban hatályos jogszabály-szöveget kell irányadónak tekinteni, amikor az adott nyilatkozat, tény **„a külvilágba lép”**. Például egy munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat esetében ez az időpont mindig a közlés időpontja (amely nem feltétlen azonos a keltezéssel!), munkajogi megállapodások esetén a megkötés időpontja, károkozás esetén a károkozás időpontja. Az Mth. 2–19. §-ai számos, ezt az elvet tükröző szabályt tartalmaznak, melyek közül néhány fontosabbat itt is megemlítünk. A munkaviszony keretében tett **egyoldalú jognyilatkozatokra** (lásd a 4.2.2.1 pont) főszabály szerint a **közléskor** hatályos munkajogi rendelkezéseket kell alkalmazni [Mth. 2. § (2) bek. – a kivételt lásd Mth. 2. § (3) bek.]. Egy jognyilatkozat ugyanis a közléssel válik ismertté a címzettel szemben, s főszabály szerint ettől az időponttól hatályosul, azaz ekkortól keletkezett jogokat, kötelezettségeket a felek számára. A **kártérítési felelősségre** a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók (Mth. 10. §).

Ha egy jognyilatkozat, jogi tény vonatkozásában **jogszabály-módosításra** kerül sor, a fentiekhez hasonló módon kell meghatározni, hogy a jogszabály-szöveg melyik időállapotát kell alkalmazni: irányadó lesz a „külvilágba lépés” időpontja.

Példa: A felek között 2013. január 1-jén jön létre a munkaviszony. A munkáltató február 1-jén megírja és keltezi felmondásról szóló nyilatkozatát. A munkavállalóval a felmondást március 1-jén közlik az okirat átadásával. A munkavállaló március 15-én keresettel fordul a bírósághoz a felmondás jogellenességének megállapítása és a jogkövetkezmények alkalmazása végett. A bíróság 2013. december 1-jén hoz az ügyben jogerős ítéletet.

Tegyük fel, hogy a felmondásra vonatkozó munkajogi szabályokban módosítások következnek be 2013. január 15-én, február 15-én, március 10-én és április 1-jén. Vagyis az összes, a példa szempontjából jelentőséggel bíró időpontban más-más szöveggel volt hatályban a felmondásról szóló jogi szabályozás. Kérdés: melyik időállapotot kell alkalmaznia a munkaügyi bíróságnak?

A felmondás jogszerűségének megítéléséhez a 2013. március 1-jén, vagyis a felmondás közléskor hatályos törvényszöveget kell alkalmazni.

4.2.1.3 Értelmezési alapelvek

Ha az Mt. szövegezése egy adott jogeset vonatkozásában többféleképpen értelmezhető, a törvény maga ad támpontot, melyik értelmezést kell irányadónak venni. Az Mt. 5. §-a kimondja, hogy e törvény rendelkezéseit **Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban** kell értelmezni. További értelmezési szempont, hogy **jogról való lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot** nem lehet kiterjesztően értelmezni.

Példa: A munkaszerződés szerint a munkavállaló magáncélra is használhatja szolgálati telefonját, és számláját a munkáltató fizeti. Egyik hónapban kirívóan magas telefonszámla érkezett. Főnöke kérdésére elmondja, hogy rendkívüli tengerentúli magánhívásokat kezdeményezett, és megegyeznek abban, hogy a kiszámlázott összeg 80%-át most ő fizeti. E nyilatkozatát azonban kétség esetén sem lehet úgy értelmezni, hogy a jövőre nézve is lemondott arról, hogy a teljes telefonszámlát a munkáltató állja.

4.2.1.4 Általános magatartási követelmények

Az Mt. megfogalmaz olyan általános magatartási követelményeket, amelyeket a munkajogi jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során mindenkor figyelembe kell venni. A magatartási követelmények lényegében a joggyakorlás, kötelezettségteljesítés **módjára** utalnak. Azaz a munkaviszony alanyai jogszerű eljárásához nem elég, hogy valamely törvényben rögzített jogát gyakorolja, hanem a joggyakorlás mikéntjének is meg kell felelnie az e pontban rögzített követelményeknek. E rendelkezések a munkajog olyan **alapelvei szintű szabályai**, melyek nagyrészt szerepeltek a korábban hatályos munkajogi törvényekben is, és pontos tartalmukat a bírói gyakorlat részletesen kifejtette.

a) Az általános elvárhatóság mércéje

A munkaszerződés teljesítése – vagyis a munkajogi jogok gyakorlása, valamint kötelezettségek teljesítése – során úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, kivéve, ha a törvény eltérő követelményt ír elő (Mt. 6. §). A polgári jogból kölcsönzött alapelv azt a követelményt juttatja kifejezésre, hogy a munkaviszony alanyai az **általános társadalmi megítélés zsinórmértéke szerint** ésszerűen, felelősen járjanak el jogviszonyuk teljesítése során.

Példa: A budapesti lakos munkavállalót budapesti telephelyű vállalkozás alkalmazza. Munkaköri feladataiból adódóan az óbudai telephelyről Kispestre kell utaznia tömegközlekedéssel. Ebben a helyzetben általában elvárható, hogy a munkavállaló tudja, a tömegközlekedési eszközökön – a munkáltató költségtérítése mellett – menetjegyet kell váltania. Ha ezt elmulasztja, és pótdíjat kell fizetnie, nem hivatkozhat arra, hogy a munkáltató nem tett eleget az utasítás elvégzéséhez szükséges tájékoztatási kötelezettségének.

Példa: A munkavállalót pék munkakörbe veszik fel. Első munkanapján főnöke letesz elé egy angol nyelvű, 130 oldalas műszaki leírást az alkalmazott munkaeszközökről, amelyben szerepelnek a kezelési és a munkavédelmi vonatkozású információk. A munkavállaló félórát kap, hogy tanulmányozza az anyagot, majd munkába kell állnia. Az adott helyzetben általában nem várható el, hogy ilyen körülmények között a munkavállaló felkészüljön a munkavégzésre.

Ha valaki nem úgy jár el, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható, magatartását a magánjogban **felróható**nak minősítik. (E fogalomnak különösen a kártérítési jogban van jelentősége, vö. 6.4.2 pont.) Az Mt. szintén alapvető ellemmel szögezi le, hogy felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. Továbbá: ha valaki maga felróhatóan járt el, ettől függetlenül hivatkozhat arra, hogy a másik fél is felróhatóan járt el. Vagyis: az egyik fél felróható magatartása nem mentesíti a másik felet a saját felróható magatartásának következményei alól [Mt. 6. § (1) bek.].

Példa: A munkavállaló nem jelenti be bankszámlaszámának változását a munkáltatónak. Ez a részéről felróható magatartásnak számít, hiszen a munkáltatónak a bérfizetési kötelezettsége teljesítéséhez szüksége van e kérdésben naprakész adatokra, így elvárható, hogy a munkavállaló az adatokban bekövetkezett változásról értesítse. Ha a munkavállaló fizetése emiatt nem érkezik meg időben, a munkáltatói kesedelemből eredő igényeivel (például kamatkövetelés) nem élhet. *Tegyük fel,* hogy a munkáltató adminisztratív hiba okán egyébként is lekési a bérfizetési határidőt. Tehát ő is felróhatóan járt el. A munkavállaló ez esetben hivatkozhat a munkáltató felróható magatartására azzal együtt, hogy ő maga is felróhatóan járt el az adott helyzetben.

b) Jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás

A jóhiszeműség és tisztesség követelményének tartalmáról a korábbiakban már szó esett (lásd a 4.2.1.1 pontot).

A jóhiszeműség és tisztesség követelményének részét képezi a bizalomvédelem elve is: e követelményt sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott [Mt. 6. § (2) bek.].

c) Együttműködési kötelezettség

Jóllehet a munkaviszony, valamint a kollektív munkaügyi kapcsolatok alanyai között alapvető **érdekellentét** húzódik, és a felek természetes magatartása, hogy a saját érdekeiket próbálják érvényre juttatni a másik ellenében is, az Mt. helyesen mutat arra rá, hogy az ellentétes pozícióban lévő alanyok között másrésztől **érdekazonosság** is fennáll. A munkáltató akkor képes jobb foglalkoztatási feltételeket nyújtani, ha a munkavállalók elősegítik megfelelő piaci helyzetét. A munkáltató olajozott működésére pedig hosszútávon az gyakorol pozitív hatást, ha szem előtt tartja és lehetőség szerint méltányolja a munkavállalók egyéni érdekeit, személyes ambícióit, kielégítő anyagi és erkölcsi meg-

becsülésben részesíti őket. Az Mt. 6. § (2) bekezdése erre tekintettel általános együttműködési kötelezettséget ír elő a felek részére. Ez tehát azt jelenti, hogy a fél valamely jogának gyakorlása során tekintettel kell lennie a másik fél érdekeire, és aktívan elő kell segítenie, hogy ez utóbbi is saját jogait gyakorolhassa, kötelezettségeit teljesíthesse.

A törvényszöveg az együttműködési kötelezettség egy érzékeny területét külön kiemeli: a törvény hatálya alá tartozó alanyok kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról **tájékoztatni**, amelyek a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges [Mt. 6. § (4) bek.]. A munkáltató tehát nem kívánhatja meg, hogy a munkavállaló bármilyen személyes adatát közölje vele, hanem csak az említett céloknak megfelelő adatszolgáltatás követelhető meg. Megjegyzést érdemel, hogy esetről esetre alaposan vizsgálandó, hogy például egy állásinterjúban feltett kérdés valóban olyan adatra utal-e, amely a létesítendő munkaviszony munkáltató általi teljesítése szempontjából lényeges, vagy szükségtelen, tehát jogellenes adatkérésről van-e szó.

Példa: A munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, ha betegség miatt keresőképtelen [Mt. 55. § (1) bek. a) pont]. Ha tehát munkakezdés előtt a betegség jeleit észleli magán, joga van otthon maradni. A joggyakorlás módjának azonban meg kell felelnie az együttműködési kötelezettségnek. Ebből következően köteles a lehető leghamarabb – például telefonon, sms-ben – jeleznie a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, hogy nem tud bemenni dolgozni. Ennek elmulasztása esetén elmarasztalható, akár munkaviszonya megszüntetésével is számolnia kell.

d) Méltányos joggyakorlás kötelezettsége

Az Mt. által újonnan bevezetett – tehát a bírói gyakorlat által még részletesen ki nem dolgozott – alapelv [Mt. 6. § (3) bek.] a méltányos joggyakorlás kötelezettsége. Eszerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit a **méltányos mérlegelés** alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak **aránytalan sérelmet nem okozhat**.

Ez a követelmény olyan esetekben jut jelentőséghez, amikor a munkáltatónak **mérlegelési jogkörben** kell valamilyen döntést hoznia a munkavállaló vonatkozásában, tehát több jogszerű választási lehetősége van. A mérlegelési jogkörben hozott döntéshozatal alapvetően a munkáltató szabad belátása alapján történik, tehát jogsértés nélkül veheti figyelembe a saját érdekeit a választás során. Azonban a mérlegelésnek több korlátját is megfogalmazza a munkajog. Ilyen korlát például a méltányos mérlegelés kötelezettsége is. A munkáltatói döntésben tehát a saját szempontok mellett meg kell jelennie a munkavállaló méltányos magánérdekeinek, az aránytalan sérelem lehetséges kikerülésére való törekvésnek.

Példa: A munkáltatónak a karácsony esti ügyelet megszervezéséről kell gondoskodnia. Erre a feladatra két munkavállaló közül kell az egyiket kiválasztania. Az egyik munkavállaló nyolcgyermekes családapa, a másik pedig egyedül él, tágabb családjával sem tartja

a kapcsolatot. Utasítási jogánál fogva a munkáltató bármelyik munkavállaló számára jogszerűen rendelhetné el az ügyletet. A méltányos joggyakorlás elve azonban korlátozza mérlegelési lehetőségét, hiszen az egyik munkavállalónak lényegesen komolyabb magánérdeke fűződik ahhoz, hogy a szentestét otthon töltsse.

e) A joggal való visszaélés tilalma

Ez az alapelv (Mt. 7. §) arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkáltatói és a munkavállalói **jogoknak** – hasonlóképpen a kollektív munkajog alanyai jogainak – **társadalmilag elismert, elfogadott céljuk, „rendeltetésük” van.** Akkor mondhatjuk, hogy valaki az adott joggal él, ha a **joggyakorlás módja és célja összhangban van azzal, ami e jog munkaviszonybeli rendeltetése, célja** lehet. Ellenkező esetben a joggal való **visszaélésről** beszélünk. Jogszerűnek csak az a magatartás tartható, amely nemcsak formailag a törvényben meghatározott jogok szerint megy végbe, hanem tartalmilag is célszerű, rendeltetészerű. A joggal való visszaélés tilalma tehát szintén a **mérlegelési jogkörben történő munkáltatói döntéshozatal korlátját** képezi: valamely jog gyakorlásának lehetséges módjai közül csak azok megengedettek, amelyek ennek az elvnek is megfelelnek.

Az Mt. 7. §-a **példákat** is sorol arra, hogy leggyakrabban miként valósul meg a visszaélésszerű joggyakorlás tilalmának sérelme. Tipikusan akkor történik ez meg, ha a joggyakorlás mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet. Lényeges kiemelni, hogy a felsorolás nem kimerítő jellegű, tehát a visszaélésszerű joggyakorlás megvalósulhat más módon is. Az „irányul vagy ehhez vezet” fordulatot értelmezve arra a következtetésre juthatunk, hogy abban az esetben is sérülhet az alapelv, ha a joggyakorlás célja a felsorolt eredmények elérése, ám ezt a célt nem éri el a sérelmet okozni szándékozó fél; azonban fordított esetben is fennáll a visszaélés, vagyis ha a jogát gyakorló személy nem kívánja a káros eredmény bekövetkezését, azonban az mégis létrejön. Így akár egy helytelen motívum, akár egy nem kívánt eredmény is megvalósíthatja a visszaélésszerű joggyakorlást.

A **munkaügyi bírói gyakorlat** ezt az alapelvi szintű követelményt konkrét esetekhez kapcsolódóan sokat magyarázta, árnyalta, igyekezett világossá tenni valódi jelentését, illetve alkalmazásának határait. A peres felek igen gyakran hívják fel igényük megalapozásául az Mt. 7. §-ában foglaltakat. Megjegyzendő, hogy a joggal való visszaélés tilalma helyett a munkajogi jogszabályok a(z új) Ptk. hatálybalépéséig (2014. március 15.) a **rendeltetészerű joggyakorlás követelményének** fogalmát használták. A régi és az új megnevezés által fedett tartalmak között – a fentiekben írtakból következően – nem szükséges különbséget tenni. Így a rendeltetészerű joggyakorlás követelményének tartalmát részletező munkaügyi bírói gyakorlat irányadó a joggal való visszaélés tartalmának magyarázatát illetően.

Példa: A munkáltató év végi céges vacsorát rendez a munkavállalók részére. A munkáltatói jogkör gyakorlója az est folyamán kedélyesnek induló, de késhegyre menővé fajuló vitába keveredik egy munkavállalóval a magyar és a francia borok értékelésével kapcsolatban. Másnap az irodában azonnali hatályú, indokolás nélküli felmondást közöl a munkavállalóval, aki még a próbaidejét töltötte.

A próbaidő alatt az azonnali hatályú, indokolás nélküli felmondáshoz való jog igen széles körű mérlegelést biztosít a feleknek abban a tekintetben, hogy fenntartásra érdemesnek tartják-e a munkaviszonyt vagy nem. E jog rendeltetése, hogy a munkaviszony első hónapjaiban, amikor a felek együttműködésre való készsége, alkalmassága még bizonytalan, könnyen és kevés adminisztrációval meg lehessen szüntetni a működőképtelennek tűnő munkaviszonyt. Az viszont nem tartozik a jog rendeltetési körébe, hogy a munkaviszonyhoz egyáltalán nem kötődő tárgyban felmerülő véleménykülönbség és az ebből származó személyes antipátia kifejezésére éljenek vele. A jognak e célból történő gyakorlása rendeltetésellenes, visszaélészerű, s a megszüntetést jogellenessé teszi.

A törvény a joggal való visszaélésnek egy speciális esetét különös módon rendeli kezelni. Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt **jognyilatkozat megtagadásában áll**, és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el [Mt. 7. § (2) bek.].

Példa: A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatokat [Mt. 21. § (5) bek.]. Ha egy nagykorú, cselekvőképességet teljesen korlátozó gondokság alá helyezett személy munkaviszonyban áll, de e munkaviszony további fenntartása jelentős érdeksérelemmel jár a számára, helyette csak a gondnoka teheti meg a megszüntető jognyilatkozatot. Ha a gondnoka ezt a nyilatkozatot azért nem teszi meg, mert a gondnokot valami oknál fogva „meg akarja leckéztetni”, a felmondó nyilatkozatot peres úton, a bíróság pótolhatja, így a munkavállaló érvényesen ki tud lépni a munkaviszonyból.

f) A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

Az együttműködési kötelezettség egyik kitüntetett elemének is tekinthető, hogy a munkavállaló – mint a munkáltatót működtető személyi állomány tagja – köteles a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmére. Ez a kötelezettség jóval tágabban értendő annál, mint hogy a munkavállaló munkaviszony vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony formájában a munkaviszony fennállása alatt nem dolgozhat a munkáltató versenytársainak.

Példa: Jóindulatúnak tartható, de munkajogi értelemben jogellenes magatartás – a jogos gazdasági érdek védelmére vonatkozó kötelezettség megszegésének minősül –, ha az értékesítés, szolgáltatásnyújtás körében foglalkoztatott munkavállaló a vásárlónak, érdeklődőnek megsúgja, hogy a konkurenciánál kedvezőbb feltételekkel juthat hasonló áruhoz, szolgáltatáshoz.

Aláhúzendó, hogy védelemben csak a **jogos** gazdasági érdek részesítendő, azaz a munkavállalónak nem kötelessége tisztességtelen, jogellenes üzleti működését elősegíteni.

A munkáltatót más és más mértékben terheli ez a kötelezettség a munkaviszony fennállása alatt, valamint – egyfajta utólagos lojalitás jegyében – a munkaviszony megszűnése után.

A **munkaviszony fennállása alatt** általános jelleggel mondja ki a törvény, hogy a munkavállaló semmilyen módon nem veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Ez alól jogszabály kivételt tehet (például a munkáltató hatósági ellenőrzése során a munkavállalót külön jogszabály kötelezheti a hatósággal való együttműködésre, amelynek során a munkáltatóra nézve terhelő adatokat is közölnie kell).

A törvény különböző részkötelezettségeket is megfogalmaz e téren.

(1) A munkavállaló a törvényben meghatározott körben magánemberként, azaz **munkaidején kívül** sem tanúsíthat e tilalomba ütköző magatartást [lásd részletesen: Mt. 8. § (2) bek.].

(2) A munkavállaló **véleménynyilvánítási szabadsága** is korlátozható a jogos gazdasági érdek védelme érdekében. A véleménynyilvánítás körében nem tények, adatok, hanem a munkavállaló szubjektív értékítéletének közléséről van szó. A véleménynyilvánítás szabadsága az Alaptörvény által védett alapjog, amely az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint széles körben védelmet élvez, és csak nagyon szűk keretek közt, indokolt esetben korlátozható. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme olyan cél, melynek érdekében ez az alapjog korlátozás alá eshet, de csak ha ez a munkaviszony rendeltetése szempontjából feltétlenül szükséges (azaz az adott érdek védelme más módon nem lehetséges), és a korlátozás a védett érdekekkel arányos (azaz a munkavállaló oldalán nem okoz nagyobb hátrányt, mint a munkáltató oldalán elérendő előny). Vita esetén az eset körülményeinek részletes vizsgálatával állapítható meg, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem esett-e túlzott korlátozás alá [lásd részletesen: Mt. 8. § (3) bek., 9. § (2) bek.].

(3) A munkáltató **üzleti titkainak és egyéb adatainak** védelme szintén a munkavállaló kötelezettsége [lásd részletesen: Mt. 8. § (4) bek.]. Az üzleti titok fogalmát a Ptk. 2:47. § (1) bekezdése határozza meg.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme bizonyos mértékben a **munkaviszony megszűnése után** is kötelezettségeket róhat a munkavállalóra. Természetesen ez a védelem enyhébb, mint a munkaviszony fennállása alatt.

(1) Az **üzleti titkok** védelmét a munkaviszony megszűnése után más jogszabály biztosítja. Ez a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény (röviden: „Versenytörvény”, illetve Tpvt.), mely **időbeli korlátozás nélkül** rendelkezik arról, hogy tilos üzleti titkot tisztességtelen módon megszerezni, felhasználni, jogosulatlanul mással közölni vagy nyilvánosságra hozni [Tpvt. 4. § (1) bek.]. E tilalom alól a munkáltató felmentése alapján mentesülhet a volt munkavállaló, ennek hiányában örök időkre titoktartásra köteles.

(2) A munkavállaló – az üzleti titok megtartásán túl – a munkaviszony megszűnése után egyébként nem köteles volt munkáltatója érdekeinek védelmére, akár elszegődhet a versenytárshoz is, s itt kamatoztathatja az előző munkáltatónál megszerzett tudását,

gyakorlatát. Mivel a volt munkáltatónak komoly érdeke fűződhet ahhoz, hogy ez ne történjék meg, a törvény lehetőséget ad arra, hogy a munkavállalóval úgynevezett **versenytilalmi megállapodást** kössön, és ennek útján biztosítsa utólag saját gazdasági érdekeinek védelmét. A megállapodásban a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy munkaviszonyának megszűnése, megszüntetése után az ott részletezettek szerint tartózkodik a volt munkáltatója piaci versenyhelyzetére hátrányos magatartásoktól (például nem helyezkedik el hasonló profilú cégnél, nem alapít ilyen vállalkozást stb.). Ebben a megállapodásban azonban csak meghatározott ideig (legfeljebb két évig), csak megfelelő ellenérték fejében korlátozhatók a volt munkavállaló jogai. Vagyis az utólagos hűség mintegy „megvásárolható”. Ha a munkavállaló a munkáltató minősített kötelezettségzegése vagy munkaviszonyt ellehetetlenítő magatartása miatt azonnali hatályú felmondással élt [Mt. 78. § (1) bek.], akkor a megállapodástól elállhat. A versenytilalmi megállapodás részletes szabályait lásd az Mt. 228. §-ában.

4.2.1.5 Személyiségi jogok védelme

Tekintettel arra, hogy a munkaviszony nemcsak a munkavállaló vagyoni, hanem személyi viszonyaira is erőteljes befolyással bír, a **munkavállaló személyiségi jogainak** védelméről a munkajognak is gondoskodnia kell. A munkaviszony alá-fölrendeltségi struktúrája ugyanis lehetőséget ad arra a munkáltatónak, hogy a munkavállaló személyét, személyiségi jogait érintő döntéseket hozzon, magánéletébe beavatkozzon. Másfelől a **munkáltatónak** – legyen akár természetes személy vagy szervezeti jogalany – szintén vannak személyiségi jogai (például jóhírnévhez való jog, névviseléshez való jog, adatvédelmi jogok), amelyek megsértésére a munkavállalóknak – mint olyan személyeknek, akik speciális információkkal rendelkeznek a munkáltató belső működéséről – szintén szélesebb körben van lehetőségük, mint másoknak. A személyiségi jogok a **kollektív munkajog alanyait** is megilletik.

Az Mt. a Ptk. vonatkozó szabályaira, valamint az Mt. kártérítési fejezetére való utalással rögzíti a **személyiségi jogok védelmének általános kötelezettségét** [lásd részletesen: Mt. 9. § (1) bek.]. E kötelezettség kétféle – személyi és tárgyi – értelemben is általános. Személyi értelemben azért, mert a munkajog minden alanyára, annak minden más alanyával szemben vonatkozik. Tárgyi értelemben pedig azért, mert az emberi méltóság és az abból fakadó minden személyiségi jog tekintetében, kivétel nélkül fennáll [vö. Ptk. 2:42. § (2) bek.]. A Ptk. a személyiségi jogok védelmére vonatkozó rendelkezései között példálódzóan sorol fel egyes személyiségi jogokat (például élethez, testi épséghez, egészséghez való jog, magántitokhoz való jog, képmáshoz való jog, magánlakáshoz való jog), melyekre különös védelmi szabályok vonatkoznak (Ptk. 2:43–2:50. §). A személyiségi jogok száma azonban végtelen, minden olyan jogosultság idetartozik, amely abból vezethető le, hogy az ember a világban sajátos és mindenki által tiszteletben tartandó méltósággal és autonómiával rendelkező lény, akinek joga van személyiségét élete során kibontakoztatni [vö. Ptk. 2:42. § (1)-(2) bek.]. Ezért számos nevesítetlen személyiségi jog is létezik (például a ruházat megválasztásához való jog, versíráshoz való jog, hegedüléshez való jog stb.), melyek egyforma védelmet élveznek a nevesítettekkel.

Azok a személyiségi jogok, amelyek nem kifejezetten az embervoltunkhoz kötődnek, a szervezeti jogalanyokat is megilletik (például névviseléshez való jog).

Az Mt. 9. § (1) bekezdése a Ptk. vonatkozó szabályaira való utalással (Ptk 2:52. §, 2:53. §) rendelkezik a személyiségi jogok megsértésének következményeiről. Akit személyiségi jogában megsértenek, úgynevezett **sérelemdíjat** követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. A sérelemdíj fizetésére kötelezés feltételeire – különösen a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára – az Mt. kártérítési felelősség szabályait (lásd a 6.4 pontot) kell alkalmazni, azzal, hogy a sérelemdíjra való jogosultsághoz a jogsértés tényén kívül további hátrány bekövetkeztenek bizonyítása nem szükséges. A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg. Aki személyiségi jogainak megsértéséből eredően vagyoni jellegű **kárt** is szenved, a jogellenesen okozott károkért való felelősség szabályai szerint követelheti a jogsértőtől kárának megtérítését. A károk megtérítésére szintén az Mt. kárfelelősségi szabályai irányadók.

A munkaviszony rendeltetéséből következik, hogy **a munkavállaló egyes személyiségi jogait korlátozni kell, lehet**. A munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek teljesítése természetesen korlátot szab az időbeosztáshoz való jogának, cselekvési szabadságának, a korábban elemzettek szerint szólás- és véleménynyilvánítási szabadságának stb. De megszámlálhatatlanul sok olyan személyiségi jog létezik, amelynek korlátozásához a munkáltatónak érdeke fűződhet (például a versenytárs árucikkeinek megvásárlásának megtiltása, egyenruha hordására való kötelezés vagy bizonyos megjelenési stílus előírása, üzemhelyiségek bekamerázása stb.). Az Mt. ezért **általános jelleggel szab határt a személyiségi jogok korlátozhatóságának**, majd egyes személyiségi jogok vonatkozásában különös védelmi rendelkezéseket is megfogalmaz.

Az általános szabály szerint a korlátozás akkor jogszerű, ha megfelel az úgynevezett **szükségességi–arányossági tesztnek** [Mt. 9. § (2) bek.]. Vagyis a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A szükségesség akkor állapítható meg, ha a védett, jogos munkáltatói érdek más módon nem biztosítható. Az arányosság pedig akkor, ha a korlátozással a munkavállaló oldalán nem keletkezik nagyobb hátrány, mint a munkáltató korlátozásból fakadó előnye. A korlátozás megfelelő volta mindig az egyedi eset konkrét körülményeinek alapos mérlegelése alapján bírálható el.

Példa: A munkahelyi egyenruha hordására való kötelezés egyes esetekben jogszerű korlátozása lehet a személyiségi jogoknak, más esetekben nem.

A jogkorlátozást megalapozó munkáltatói érdek, vagyis a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő ok lehet a munkáltató profiljának, imázsának egységes megjelenítése, a munkáltató által fontosnak tartott értékek látványelemekkel való kifejezésre juttatása, netán – védőruházat esetén – egészségügyi, higiéniai ok. Valószínűleg ilyen érdek nem áll fent egy ügyfelekkel nem találkozó, számítógépes adatfeldolgozást

zárt irodai körülmények között végző munkavállaló esetében. De fennáll egy ruhákat árusító márkauzlet, gyorsétterem-lánc, autókereskedés klienseket kiszolgáló munkatársai vonatkozásában.

Ha a megfelelő korlátozási ok fennáll, el kell végezni a szükségességi–arányossági tesztet. Egy gyorsétterem-lánc egységes imázsának fenntartásához valószínűleg szükségesnek tartható a kiszolgáló alkalmazottak formaruha viselésére való kötelezés. Nem tekinthetők szükségesnek azonban az alsóruházattal kapcsolatos előírások. Vélhetően nem tekinthető arányos korlátozásnak az, ha a munkáltató előírja, hogy a munkába járás és a hazatérés során is a formaruhát kell hordani.

A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell [Mt. 9. § (2) bek.].

A munkavállaló személyiségi jogairól megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat keretében maga is lemondhat, e nyilatkozatot írásba kell foglalni [Mt. 9. § (3) bek.]. E joglemondás azonban nem történhet **előre általános jelleggel**, tehát mindenféle személyiségi jogra vonatkozóan az ilyen jognyilatkozat semmis. Értelmezésükkel kapcsolatban továbbá utalunk a korábban írtakra (4.2.1.3 pont).

A személyiségi jog korlátozására vonatkozó általános szabályozás mellett szereplő, az egyes személyiségi jogok korlátozhatóságára vonatkozó rendelkezések a következők.

A munkáltató **adatszolgáltatásra való kötelezése** minden esetben a személyes adatokhoz való jog korlátozásának minősül, ennek jogszerűségi feltételeit a törvény külön rendezi. A munkáltató a munkavállalóról rendelkezésre álló személyes adatokkal kapcsolatban az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (röviden: „Adatvédelmi törvény” vagy Info tv.) értelmében **adatkezelőnek minősül**, és mindazon kötelezettségek vonatkoznak rá, amelyeket az Info tv. az adatkezelőkre vonatkozóan előír. Az Mt. 10. § az Info tv.-ben foglaltakhoz képest speciális rendelkezéseket tartalmaz a munkáltató adatkezelési tevékenységére vonatkozóan, továbbá kölcsönzi az Info tv. fogalmait (személyes adat, adatkezelő, adatfeldolgozó), így az adatkezeléssel kapcsolatos kötelezettségek teljes körét a két törvény együttesen határozza meg.

Megjegyzendő, hogy az adatvédelmi rendelkezések megsértése esetén a munkavállaló választása szerint akár az Mt., akár az Info tv. alapján rendelkezésére álló **jogorvoslati** lehetőségeket igénybe veheti.

Szintén a személyes adatokhoz való jog korlátozásának minősül a **munkavállalók ellenőrizhetőségének** kérdése (például munkahelyiségek bekamerázása, telefonhívásokba való belehallgatás, az elektronikus levelezések ellenőrzése, a munkavállaló mozgásának chipkártyával történő nyomon követése stb.). Az Mt. elsősorban leszögezi, hogy a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében lehet ellenőrizni, azaz magáncélú tevékenysége (magántelefonok, magánlevelezés, magánéletben való részvétel) nem. Az ellenőrzés módja és eszköze sem sértheti az emberi méltóságot (gondolhatunk itt például a mosdóhelyiségek bekamerázására). (Lásd még részletesen: Mt. 11. §.)

4.2.1.6 Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye, vagyis a diszkrimináció tilalma szintén alapvető rangot kap az Mt.-ben. Fontos utalni arra, hogy az itt szereplő egyetlen, 12. § mellett a foglalkoztatás során megvalósítandó diszkrimináció tilalomról külön törvény rendelkezik: az Ebktv. Az Mt. rendelkezései ehhez képest speciális, kiegészítő szabályokat fogalmaznak meg – elsősorban a béregyenlőség (12. §), valamint a fogyatékossgal élő személyek esélyegyenlősége [51. § (5) bek.] terén –, a teljes szabályanyag a két jogszabály együttes olvasatából adódik.

Az Ebktv. vonatkozó szabályainak részletes ismertetése jócskán meghaladná e tanulmány kereteit, itt csak vázlatosan utalunk a szabályozás elméleti hátterére, illetve a legfontosabb szabályozási pontokra, elvekre.

Mindenekelőtt fontos megérteni a diszkrimináció fogalmát, amely a szakirodalomban többféle megközelítésből magyarázható – ezek közül most egyfel foglalkozunk. A diszkriminációtilalom előírásának tapasztalati háttere az, hogy a társadalomban meghatározott tulajdonságokkal (úgynevezett „**védett tulajdonságokkal**”) rendelkező egyének és csoportok e tulajdonságuk okán gyakran hátrányt szenvednek. Védett tulajdonságként tipikusan megemlíthető a nemi és az etnikai hovatartozás, politikai nézet, vallási felfogás, fogyatékossg vagy egészségkárosodás, várandósság, anyaság, apaság, idegen állampolgárság, szakszervezeti tagság stb. Így történik ez sok esetben a munka világában is. A helyes és jogszerű magatartás az lenne, ha a munkáltató egyes jogainak gyakorlásakor (például munkaviszony-létesítés és -megszüntetés, béremelés, előléptetés, fegyelmezés stb.) a munkaviszonnal objektíve összefüggő, ésszerű okok alapján hozna döntéseket. A tapasztalat ezzel szemben azt mutatja, hogy a védett tulajdonságokkal rendelkező személyekkel, munkavállalókkal kapcsolatos döntéseikben nem ritkán szerepet játszik az e tulajdonsághoz fűzött előítélet, és ez képezi a döntő motívumot cselekedeteik mögött, amely végül a kérdéses személyek hátrányos megkülönböztetéséhez, zaklatásához stb. vezethet.

A **visszaélésszerű joggyakorlást megvalósító tényállásokkal tehát rokonságot mutatnak** a diszkriminációs tényállások, ha mindkét esetben valamilyen törvényben meghatározott **jog gyakorlásáról**, illetve annak **meghatározott módjáról** van szó. Munkáltatói jog annak – szabad mérlegeléssel való – eldöntése, hogy a munkáltató kit vesz fel, kit bocsát el, kit léptet elő, kit fegyelmez meg stb. Ugyanakkor jogai gyakorlásának vannak korlátai is, ami a joggyakorlás módját, célját illeti: a joggyakorlás nem lehet visszaélésszerű és diszkriminatív. Vagyis nem irányulhat a jog társadalmi rendelkezésétől eltérő célra, és nem dönthet valaki hátrányára csak azért, mert valamely védett tulajdonsággal rendelkezik.

Egyes elméleti megközelítések szerint a diszkrimináció felfogható a visszaélésszerű joggyakorlás részhalmazaként is, ugyanis a védett tulajdonságok alapján történő hátrányos megkülönböztetés tulajdonképpen a lehetséges visszaéléses motívumok egyike. Ha a diszkriminációt ekként, a visszaélésszerű joggyakorlás speciális eseteként tekintjük, azzal magyarázatot kapunk arra is, hogy miért választja mégis külön, miért teszi sajátos jogintézménnyé a jogalkotó a diszkriminációtilalmat ahelyett, hogy a visszaélésszerű

joggyakorlás tilalmának egyéb eseteivel együtt kezelje. Kiindulópontunk az volt, hogy a diszkriminációval kapcsolatos tilalmak egy általános társadalmi tapasztalatra épülnek, azaz arra, hogy a védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket előítéletek veszik körül, és ezek mentén gyakran hátrányba hozzák. A törvény e tényt megragadva rendelkezik úgy, hogy ha egy védett tulajdonsággal rendelkező személy a munka világában hátrányt szenved, ez esetben mintegy vélelmezni kell, hogy a hátrányos megkülönböztetés – valamint a hasonló hátrányok – az e tulajdonság által keltett előítéletek miatt történt. Ekkor **a munkáltatónak kell (lehet) bizonyítania** azt, hogy ő valójában ésszerű, a munkaviszonnyal lényegileg összefüggő indokok alapján döntött a kérdéses személy hátrányára (ügynevezett fordított bizonyítási teher). A bizonyítás sikertelenségének terhe rajta marad: tehát ha képtelen erre vonatkozólag megfelelő bizonyítékokat szolgáltatni, akkor diszkriminatívnak kell minősíteni rendelkezését. Ezzel szemben a visszaélésszerű joggyakorlás alapeseteiben sosem fordul meg a jelzett módon a bizonyítási teher: mindig a hátrányt szenvedett félnek kell bizonyítani, hogy az őt ért hátrány a másik fél visszaéléses motívumaiból fakadt. Ennek bizonyítása persze a gyakorlatban igen nehéz. A diszkriminációs esetekben ugyan más a helyzet: a munkáltató számára nem könnyű önmaga kimentése, mégis a fordított bizonyítási teher teszi lehetővé általában a jogviták igazságos lezárását, ugyanis ennek hiányában a munkavállalónak gyakorlatilag lehetetlen lenne igazolni, hogy a munkáltatói döntést diszkriminatív motívum vezérelte. A két tényállás ekként való megkülönböztetésének oka, hogy a visszaélésszerűség nem kapcsolódik rendszeresen és jól azonosíthatóan a szenvedő alany valamely tulajdonságához vagy egyéb helyzetéhez, így nem állítható fel a diszkriminációtilomnál említetthez hasonló vélelem.

Példa: Egy szociális munkásokat foglalkoztató civil szervezetnél év végén karácsonyi jutalmat osztanak. Mindenki egységesen 150 000 Ft plusz juttatásban részesül, kivéve két munkavállalót, akik ennek felét kapják. Az egyikükről tudvalevő, hogy az X Párt aktivistája, s e minőségében az ügyvezető nézetével ellentétes tevékenységet folytat, ez okból gyakran összekülönböznek. A másikuk pedig az előző hónapban kockásra nyírta a haját, amely az ügyvezetőnek szintén nem tetszett. Mindkét munkavállaló jogi úton akarja érvényesíteni az elmaradt jutalom iránti igényét.

A jutalmazás a munkáltató szabad mérlegelési körében hozott döntése: oly módon dönt az egyes munkavállalók megjutalmazásáról, amiként akar, s azok főszabály szerint nem támaszthatnak jogi igényt a jutalomra. A jutalmazásról való döntés során is be kell azonban tartani a visszaélésszerű joggyakorlás és a diszkrimináció tilalmának szabályát.

Az előbbi munkavállaló a diszkriminációtilalom megsértésére hivatkozhat. Az Ebktv. ugyanis védett tulajdonságként tartja nyilván az eltérő politikai beállítottságot. A jogvitában itt a munkáltatónak kell tudnia bizonyítani, hogy nem a politikai véleménykülönbség, hanem egyéb, a munkaviszonnyal lényegileg összefüggő ok vezette arra, hogy ne adjon az érintett munkavállalónak is teljes összegű jutalmat. Ha ez nem sikerül, a munkavállaló fogja nyerni a jogvitát.

Az utóbbi munkavállaló vonatkozásában nem áll fent ilyen védett tulajdonság. Ő a jogvitában azt állíthatja, hogy a munkáltató visszaélésszerűen járt el, mivel a jutalmazásról való döntéshez való munkáltatói jognak az a célja, hogy a munkaviszonnyal össz-

szefüggésben elért eredményeket, teljesítményt díjazza, és nem az, hogy a munkáltató a munkavállalók megjelenési stílusát minősítse. Azt azonban, hogy a munkáltatót valóban ez a jogsértő belső motívum vezérelte, amikor neki fele összegű jutalmat adott, a munkavállalónak kell bizonyítania. Ha a bizonyítás sikertelen, a munkáltatót nem szoríthatja jogi úton további fizetésre.

Az Ebktv. – és néhány kapcsolódó jogszabály – a fenti megfontolások alapján szabályozza

(1) a diszkriminációttilalom **személyi hatályát** – amely kiterjed a munkáltatóra is – (Ebktv. 5. § d) pont),

(2) a diszkrimináció öt főbb megnyilvánulási formáját (úgynevezett **diszkriminációs tényállásokat**) (Ebktv. 7–10. §),

(3) a **munkaviszony** létesítését megelőző eljárás és a munkaviszony azon mozzanatait, ahol különösképpen figyelemmel kell lenni az egyenlő bánásmód követelményére (Ebktv. 21. §),

(4) a **bizonyítási teher** fentiekben vázolt megosztását a felek között és a munkáltató által hivatkozható kimentési okokat (Ebktv. 19. §, 22. §),

(5) az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének esetén igénybevehető **jogorvoslati lehetőségeket**, illetve **jogérvényesítési utakat** (Ebktv. 12. §, a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény – a továbbiakban: Ket. – 169/B-169/L. §).

Az Mt. speciális szabályai elsősorban „**az egyenlő munkáért egyenlő bér**” elvének pontosabb értelmezéséhez nyújtanak támpontot (Mt. 12. §).

Szintén a diszkriminációttilalommal függ össze az Mt. 55. § (4) bekezdésében foglalt szabály, mely szerint a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatása során gondoskodni kell az **ésszerű alkalmazkodás** feltételeinek biztosításáról. Ez a követelmény arra tekintettel született, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatása gyakran a munkakörnyezet bizonyos mértékű átalakítását, a fogyatékossgal járó speciális szükségletekhez való alkalmazkodást igényli. Ennek elmaradása akadálya lehet e személyek alkalmazásának, s ezzel diszkrimináció valósul meg. A munkakörnyezet megfelelő kialakításához szükséges konkrét intézkedések meghatározása – például építészeti átalakítás, mentor vagy jelnyelvi tolmács alkalmazása, speciális szoftverek beszerzése stb. – esetről esetre, az adott fogyatékossgal és munkaköri követelmények függvényében történhet, addig a mértékig, ameddig ez a munkáltatótól ésszerűen elvárható, és nem okoz neki aránytalan megterhelést.

Megjegyzendő továbbá, hogy a foglalkoztatás terén az egyenlő bánásmód követelményét **európai uniós irányelvek** is előírják, amelyekkel összhangban kell értelmezni a magyar szabályokat (vö. Mt. 5. §). A vonatkozó irányelvek a következők:

(1) a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról („Foglalkoztatási keretirányelv”);

(2) Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról („Nemi esélyegyenlőségi irányelv”);

(3) A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról („Faji esélyegyenlőségi irányelv”).

4.2.2 A jognyilatkozatok

A jognyilatkozat olyan akaratnyilatkozat, amely valamilyen joghatás kiváltására irányul. Ez azt jelenti, hogy a jogalanyoknak – jogszabályban meghatározott esetben – lehetőségük van arra, hogy akaratuknak kinyilvánításával a jog világában változást hozzanak létre: mások vagy maguk számára jogot, kötelezettséget keletkeztessenek, ezt módosítsák vagy megszüntessék.

A jognyilatkozatokat többféleképpen lehet osztályozni. Az egyik alapvető csoportosítási szempont szerint a jognyilatkozatok lehetnek **egyoldalúak** – amikor tehát egyetlen jogalany nyilatkozata eredményezhet a joghatást – vagy **két-, illetve többoldalúak** – ezek más néven a megállapodások vagy szerződések, amelyekben két vagy több fél egybehangzó akaratnyilatkozata keletkeztethet joghatást.

Példa: Egyoldalú jognyilatkozat például a munkaviszony felmondása. A felmondással a felmondó fél egyoldalúan rendelkezik a munkaviszony megszüntetéséről, amely ezzel a másik fél tudomásától vagy bárminemű nyilatkozatától függetlenül jön létre a joghatás, vagyis a munkaviszony befejeződése. Kétoldalú jognyilatkozat a közös megegyezéses munkaviszony-megszüntetés. Ez csak akkor eredményezi a munkaviszony befejeződését, ha mindkét fél egybehangzó akaratnyilatkozata e joghatásra irányul.

Az Mt. meghatározza, hogy a munkajog alanyai milyen feltételek mellett tehetnek jognyilatkozatokat, azaz érhetnek el joghatást a munkajog világában. Szabályozza továbbá a jognyilatkozatok megtételének módját (képviselő és alakisági követelmények), a közlésük lehetséges formáit.

Mindazokban a kérdésekben, amelyeket az Mt. a jognyilatkozatokkal kapcsolatban külön nem rendez, a **Ptk. vonatkozó szabályait kell alkalmazni** (az alkalmazandó rendelkezéseket tételesen felsorolja az Mt. 31. §-a). A munkajogi jognyilatkozatokra vonatkozó teljes szabályozás így a két törvény együttes (általános–speciális viszonyban történő) olvasatából tevődik össze.

4.2.2.1 A munkajogi jognyilatkozatok fajtái

a) Két- vagy többoldalú jognyilatkozatok

A két- vagy többoldalú jognyilatkozatokat az Mt. legtágabb értelemben megállapodásnak nevezi. Ilyen megállapodásnak minősülnek az Mt.-ben külön nevesített szerződések (például munkaszerződés, tanulmányi szerződés, leltárfelelősségi megállapodás stb.), még akkor is, ha kifejezetten nem szerepel elnevezésükben a „megállapodás” szó.

Munkajogi megállapodásról akkor beszélünk, ha a következő feltételek együttesen megvalósulnak (vö. Mt. 14. §):

- (1) Az adott **megállapodás-típust** az Mt. szabályozza; és
- (2) a megállapodással elérhető **joghatás** kiváltásának céljából
- (2) a munkajog **alanyai**
- (3) **kölcsönös és egybehangzó** (vagyis a lényeges kérdésekben megegyező)
- (4) **akaratnyilatkozatot** tesznek.

A megállapodásokból tipikusan mindkét – vagy több – félre származnak jogok és kötelezettségek.

Megállapodásuk hatályát a felek **feltételhez köthetik**. Ez azt jelenti, hogy a felek az érvényesen létrehozott megállapodásban kiköthetik, hogy megállapodásuk még nem lép hatályba, azaz ténylegesen nem váltja ki a kívánt joghatást, hanem egyelőre „passzív” létszakaszba kerül, azaz még nem érvényesíthetők a benne foglalt jogok, a kötelezettségek pedig nem terhelik a feleket. A hatálybalépés pedig valamely bizonytalanul bekövetkező jövőbeli esemény bekövetkeztétől függ. Ez az úgynevezett **felfüggesztő feltétel**. Fordított eset is elképzelhető, amikor az érvényesen létrehozott megállapodás rögtön hatályossá is válik, azaz a felek gyakorolhatják jogaikat, és teljesíteniük kell kötelezettségeiket, de megállapodásuk szerint valamely bizonytalan jövőbeli esemény bekövetkeztével a megállapodás hatályát veszti, azaz passzív létszakaszba kerül. Ezt nevezzük **bontó feltételnek**. A megállapodás **módosítása** is feltételhez köthető.

Példa: A felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló – a prémiumhoz szükséges munkateljesítmény elérése esetén is – csak akkor részesül az év végén prémiumban, ha a munkáltató éves árbevétele X összeget elér. Itt a felfüggesztő feltétel, vagyis a bizonytalan, jövőbeli esemény a kívánt árbevétel elérése. Ennek bekövetkeztétől függ, hogy a megállapodás hatályba lép-e, tehát hogy a munkavállaló jogosult lesz-e a prémiumra még akkor is, ha a maga részéről teljesítette az ehhez szükséges feltételeket.

A feltételekkel kapcsolatban tartalmaz az Mt. néhány megkötést, melyek a feltétel kikötésével, megvalósulásával összefüggő visszaélések kiküszöbölését célozzák. Ezeket lásd részletesen: Mt. 19. §.

b) Egyoldalú jognyilatkozatok, tájékoztatások

Abszurd lenne, ha jogszabály külön felhatalmazása nélkül egyik vagy másik fél egyoldalúan jogot vagy kötelezettséget keletkeztethetne magára vagy másra nézve. Ezért az Mt. leszögezi, hogy egyoldalú jognyilatkozatból **csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályban** meghatározott esetben származhatnak jogok és kötelezettségek [Mt. 15. § (1) bek.]. Tehát például a munkáltató nem határozhat meg korlátlanul kötelezettséget a munkavállalóra nézve anélkül, hogy ennek munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített alapja ne lenne, továbbá a munkavállaló sem alapíthat jogot a munkáltató valamely kijelentésére vagy intézkedésére, hacsak ez a munkaviszonyra vonatkozó sza-

bályban meghatározottak szerint munkajogi jognyilatkozatnak nem minősül, amelynek ő a címzettje lenne.

Példa: A munkavállaló szabadságot szeretne kivenni, s ezzel kapcsolatban e-mailt ír a főnökének, melyre nem kap választ. Ő a hallgatást beleegyezésnek tekinti, és elmegy a kért időpontban szabadságra. Távolléte jogellenes lesz, ha a szabadságkivétel rendjét meghatározó kollektív szerződésben, munkáltatói utasításban, szabályzatban, gyakorlatban vagy erre vonatkozó megállapodásban kifejezetten nem szerepel, hogy ilyen esetben a hallgatás beleegyezésnek minősül. A hallgatás ilyen esetben ugyanis nem minősül jognyilatkozatnak a munkáltató részéről, azaz a munkavállaló erre jogot nem alapíthat.

Az egyoldalú jognyilatkozatokra alapvetően a **megállapodások szabályait** kell alkalmazni – például kik lehetnek az alanyai, hogyan köthető feltételhez, melyek az érvénytelenség esetei és jogkövetkezményei stb. –, ha a törvény kifejezetten másként nem rendelkezik.

A jognyilatkozat minden esetben csak akkor válik hatályossá, vagyis akkor gyakorolhatók ez alapján jogok, illetve teljesítendőek a benne foglalt kötelezettségek, ha az a másik fél számára nyilvánvalóvá válik, illetve arra lehetősége volt, hogy tartalmát megismerhesse. Két- vagy többoldalú jognyilatkozat esetén együttes akarat-kijelentésről, tehát a másik akaratának egyidejű és egyetértő tudomásulvételéről van szó. Egyoldalú jognyilatkozat azonban csak a címzettel való **szabályszerű közléssel** válik hatályossá [Mt. 15. § (4) bek.]. A közlés akkor szabályszerű, ha az valamely, az Mt.-ben meghatározott módon történik (lásd később). Ez garantálja azt, hogy a címzettnek tényleges lehetősége nyíljon a jognyilatkozat tartalmának megismerésére, a nyilatkozó fél pedig bizonyos lehessen afelől, hogy nyilatkozata célba ért, azaz számíthatson arra, hogy ez alapján jogokat lehet gyakorolni, kötelezettségek teljesítését számon kérni.

A jognyilatkozat módosítására, valamint visszavonására még szigorúbb szabályok vonatkoznak: ennek hatályosulásához nem elég a címzettel való közlés, hanem annak **hozzájárulása** is szükséges, amelyet szintén szabályszerűen közölnie kell az eredetileg nyilatkozó féllel. Ez alól törvény kivételt tehet (például egy munkafeladat elvégzésére vonatkozó munkáltatói utasítás a munkavállaló hozzájárulása nélkül is módosítható).

Példa: A szabályszerűen közölt munkáltatói felmondás nem vonható vissza egyoldalúan, ha a munkáltató a felmondási idő alatt meggondolja magát. A munkavállalónak a munkaviszony helyreállításához hozzá kell járulnia. Igaz ez akkor is, ha a felmondás jogellenes volt: a munkáltató a már közölt jogellenes felmondás jogkövetkezményeit kell, hogy viselje, hacsak a munkavállaló nem egyezik bele a felmondó nyilatkozat megsemmisítésébe és a munkaviszony továbbfolytatásába.

Az elállásról szóló jognyilatkozatokkal kapcsolatban speciális szabályokat tartalmaz a törvény. Egy szerződés, megállapodás egyoldalú jognyilatkozattal történő megszüntetése (felbontása) kétféle módon történhet: **felmondás** vagy **elállás** útján. Mindkettőre

akkor van lehetőség, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása megengedi az egyoldalú megszüntetés lehetőségét e két mód valamelyikében. (A törvény egyes esetekben kizárja, illetve korlátozza, hogy a felek megállapodás útján elállási vagy felmondási jogot létesítsenek.) A felmondás a közlés időpontjától a jövőre nézve szüneti meg a jogviszonyt, az elállás pedig a létesítés időpontjára visszamenőlegesen bontja fel azt. A munkaviszony megszüntetése felmondás – és ahhoz hasonló természetű megszüntetési módok – útján történhet, mivel e jogviszony tartós, folyamatos teljesítést igényel, és a felek szolgáltatásai (például foglalkoztatás, munkavégzés, rendelkezésre állás) nem téríthetők vissza, a létesítéskori állapot tehát nem állítható vissza, így a jogviszony megszüntetése csak a jövőre vonatkozóan történhet meg (lásd az 5.3.3 pontot). Kivétekléppen fordul elő a munkajogban, hogy a felek elállási jogot gyakorolhatnak. Erre például a munkaviszony létesítése (szerződéskötés) és kezdete (azaz a munkába lépés) között van lehetőség, amikor a felek még nem kezdték meg a munkaviszony teljesítését (lásd az 5.1.4 pontot). Tipikusan elállási jogot kötnek ki a versenytilalmi megállapodásokban is, ami a munkaviszony megszűnéséig, azaz a versenytilalom megkezdéséig gyakorolható. Az elállási jogra vonatkozó általános szabály, hogy a feleknek egymással el kell számolniuk, azaz az elállással érintett megállapodás létrejöttének időpontja óta teljesített szolgáltatásokat vissza kell téríteni [Mt. 15. § (2) bek.].

A jognyilatkozatok között szintén speciális rendezést nyerne az Mt.-ben **az egyoldalú kötelezettségvállalások** (Mt. 16. §). E jognyilatkozat útján anélkül fogja terhelni a nyilatkozó felet a nyilatkozatban vállalt kötelezettség, hogy azt a másik fél elfogadta volna. A kötelezettségvállalás hatályosulásának az sem akadály, ha a jogosulttal a jognyilatkozatot nem közölték szabályszerűen. A munkavállaló pozícióját védő szabály, hogy csak akkor tehet érvényesen ilyen jognyilatkozatot, ha erre munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten felhatalmazza. Mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra vonatkozik, hogy ha kizárólag kötelezettségvállalást tartalmaz az egyoldalú jognyilatkozat, azt a nyilatkozattevő fél akár a jogosult terhére is módosíthatja, vagy azonnali hatállyal felmondhatja, ha a nyilatkozattevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

Példa: A munkáltató prémiumszabályzatát annak közlése, hatályosulása után a jogosultak hozzájárulása nélkül megváltoztathatja, ha rajta kívülálló okokból profitja jóval alulmaradt a várakozásoknak, és az ígért prémiumok kiosztására nincs meg a megfelelő fedezet.

Szintén különös szabályok vonatkoznak az úgynevezett **munkáltatói szabályzatokra**. A gyakorlatban nem ritka, hogy a munkáltató nem egyénileg címzett jognyilatkozatokat közöl a munkavállalókkal, hanem állományának egy részére vagy egészére vonatkozó általános utasításokat, szabályzatokat, iránymutatásokat, intézkedéseket ad ki, vagy csak informálisan kialakít egy bizonyos gyakorlatot, amelyet következetesen alkalmaznak a szervezetben, és ezáltal hivatkozási alappá válik. A formászerűen közölt, közölt munkáltatói szabályzatok a régi Mt. hatálya alatt keletkezett gyakorlat szerint munkáltatói utasításnak minősültek, és ekként bírálták el jogszerűségüket,

hatályosulásukat. A munkáltatói gyakorlat jogi természete és kötőereje azonban jelentős mértékben vitatott volt, az Mt. 17. §-a a jogbizonytalanság kiküszöbölése miatt ezért e kérdésekben szabályozást adott. Az Mt. **munkáltatói szabályzatnak** tekinti mind az egyoldalúan megállapított belső szabályzatokat is (például prémium-szabályzat, cafeteria-szabályzat, szervezeti és működési szabályzat, iratkezelési szabályzat, munkavédelmi szabályzat stb.), mind az egyoldalúan kialakított és érvényesített munkáltatói gyakorlatot (például a szabadságkiírás rendje, az eszközigénylés rendje, az iratok, adatok és vagyontárgyak biztonságának megőrzésére vonatkozó szabályok stb.). Valamely munkáltatói gyakorlatnak persze viszonylag következetesen érvényesülnie kell ahhoz, hogy erre hivatkozva jogot lehessen alapítani, kötelezettségeket számon kérni. Egyoldalú jognyilatkozat, illetve kötelezettségvállalás ilyen szabályzat kialakítása formájában is megtehető, azonban ennek – mint minden jognyilatkozatnak – hatályosulási feltétele, hogy a munkáltató azt az érintett munkavállalókkal **közzölje**. A szabályzat mint általános norma természetéből fakadóan viszont ezt nem kell személyenként megtenni, hanem elegendő, ha a munkáltató helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszi (például faliújságon, intraneten, belső hírlevélben történő megjelenítéssel).

A jognyilatkozatok szabályaira utalnak a törvényben a **tájékoztatások** szabályszerű megtételére vonatkozó rendelkezések. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok számos esetben előírnak tájékoztatási kötelezettséget a munkajog alanyai számára (például a munkavállaló tájékoztatása belépése után a munkaviszony fontosabb paramétereiről, Mt. 46. §; a munkáltató tájékoztatása arról, ha a munkavállaló az utasítástól el akar térni annak érdekében, hogy a munkáltatót károsodástól óvja meg [Mt. 54. § (4) bek.]). A tájékoztatás – a jognyilatkozattól eltérően – nem akarat-, hanem valamely tényről szóló tudomás-kijelentés. Ebből közvetlenül nem származnak jogok és kötelezettségek, hanem ahhoz szükséges, vagy azt segíti elő, hogy a másik fél saját jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja. Ezért éppoly lényeges, hogy a közlés szabályszerűen történjék, mint a jognyilatkozatok esetében. (A részletes szabályokat lásd: Mt. 18. §.)

4.2.2.2 A jognyilatkozatok megtételére vonatkozó szabályok

A törvény részletes szabályozást ad arra nézve, hogy az egyes alanyok képviselőjében ki tehet jognyilatkozatokat, szabályszerűen milyen alakiságok mellett léphet egy jognyilatkozat a kívülvilágba, és milyen módon juthat a címzett tudomására (közlés szabályai), továbbá arra is, hogy mi a következménye annak, ha ez nem ilyen módon történik. Egységesíti a határidők és az időtartamok számítására vonatkozó szabályokat is. E rendelkezések egyébiránt nemcsak a jognyilatkozatokra, hanem a jognyilatkozatnak nem minősülő egyéb, a megállapodások teljesítése során tett nyilatkozatokra is vonatkoznak (például tájékoztatás) [Mt. 15. § (5) bek.].

a) A képviselői szabályai

A munkaviszony bizalmi viszony, ezért főszabály szerint a feleknek személyesen kell eljárniuk. Azonban előfordulhat, hogy a feleknek szükséges vagy hasznos, ha képviselőjük útján tesznek nyilatkozatot.

A munkáltató – amely általában nem természetes személy, hanem szervezeti jogalany – nevében a **munkáltatói jogkör gyakorlója** tesz jognyilatkozatokat a munkavállalók felé. A munkáltatói jogkör a munkáltatót megillető munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek összessége. Egy szervezeti jogalany azonban önmagában nem, hanem csak egy ezzel a jogkörrel felruházott személy útján tud jognyilatkozatokat tenni. A munkáltatói jogkör gyakorlója tehát mindig konkrét személy (esetleg több személy együttesen, valamilyen szervezeti egység, testület), akit a szervezetre vonatkozó jogszabályok, illetve a szervezet által kialakított belső szabályzatok (például szervezeti és működési szabályzat) jelölnek ki. A munkáltatói jogkör több személy között is megosztható a részjogosítványok és a részkötelezettségek meghatározásával. A munkáltatói jogkör gyakorlójának, gyakorlóinak személyéről, a jogkör megosztásának mikéntjéről mindig tájékoztatni kell a munkavállalót annak érdekében, hogy tudja, ki az, akit a munkáltató vele szemben való képviselétére jogosultnak tekinthet. E tájékoztatásra írásban, a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell, hogy sor kerüljön, valamint ugyanilyen határidőben, ugyanilyen formában a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyében bekövetkezett változásokról is értesíteni kell [Mt. 46. § (1) bek. h) pont, (4) bek.].

Példa: A munkáltató a Boldog Batthyány-Strattmann László Kórházát működtető Batthyány-Strattmann Nonprofit Kft., a munkavállaló az egyik osztályon dolgozó segédorvos. A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése, valamint a béren kívüli juttatások megállapítása és néhány más fontos kérdés vonatkozásában a kórházigazgató. E státusza az adott cégformára vonatkozó jogszabályi rendelkezésekből, a szervezetet létesítő társasági szerződésből, továbbá a kórház szervezeti és működési szabályzatából fakad. A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkarend, munkaidő-beosztás, a munka irányítása körében történő utasításadás, a szabadságolás stb. tekintetében az osztályvezető főorvos. Az ő felhatalmazása a szervezeti és működési szabályzatból és az ennek alapján készült igazgatói utasításból ered.

Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. A bírói gyakorlat szerint azonban ez utóbbi rendelkezést nem lehet a munkavállaló hátrányára értelmezni (például ha nem a munkáltatói jogkör gyakorlója mondott fel neki, de alappal következtethetett volna annak jogosultságára, ez még nem orvosolja a felmondás jogellenességét). A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára (Mt. 20. §).

A **munkavállaló**, aki szükségszerűen természetes személy, és személyes eljárásra köteles a munkaviszonyban, jognyilatkozatait főszabályként csak személyesen teheti meg. Bizonyos esetekben azonban tehet jognyilatkozatot képviselő útján is. A természetes személyek képviselétének két formáját ismeri a magyar jog: a **meghatalmazott útján** történő képviseletet, továbbá a **törvényes** – azaz jogszabályon alapuló – **képviseletet**. A képviselettel, meghatalmazással kapcsolatos alapvető szabályok a Ptk.-ban találhatók.

A munkajogban a meghatalmazás csak írásban érvényes. A meghatalmazott útján történő képviselő részletes szabályait lásd az Mt. 21. § (1)–(3) bekezdéseiben. E rendelkezések szabályozzák azt az esetet is, amikor a munkavállaló hozzátartozója kivételesen meghatalmazás nélkül is elláthatja a munkavállaló képviselőt. A természetes személyek törvényes képviselőjének szabályait szintén a Ptk. fekteti le. A természetes személynek akkor van törvényes képviselője, ha kiskorú (ekkor a képviselő szerepét a szülő, illetve szülő híján a gyám tölti be), vagy ha a bíróság cselekvőképességét részlegesen vagy teljesen gondnokság alá helyezte (a képviselő ekkor a gondnok). A törvényes képviselőnek egyes további, ritkább formái is léteznek, de ezekre most nem térünk ki. A munkajogban a törvényes képviselő státuszát az Mt. 21. § (4)–(5) bekezdése szabályozza.

A munkavállalói képviselő minden formájával kapcsolatban lényeges hangsúlyozni, hogy képviselő kizárólag a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok megtételének vonatkozásában lehetséges, tehát a munkaviszony reális teljesítése során (munkavégzési kötelezettség és a mellékkötelezettségek végrehajtására) semmiképpen. A **munkaviszony teljesítése során a munkavállaló minden esetben köteles személyesen eljárni**, nem helyettesítheti magát sem munkatársaival, sem hozzátartozóival, sem képviselő útján.

b) Alaki kööttségek

Jognyilatkozatot tenni alaki értelemben **írásban, szóban vagy ráutaló magatartással** (azaz szavakba foglalás nélkül, az akarat tettekben való kifejezésével) lehet. Az Mt. hatálya alá tartozó nyilatkozatot főszabály szerint bármely formában érvényesen meg lehet tenni, ez alól munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása kivételt tehet, továbbá a munkavállaló kérésére a munkáltató jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. Az írásbeliséget egyes esetekben az Mt. is kötelezővé teszi, például csak írásban lehet érvényesen munkaszerződést, leltárfelelősségi megállapodást, tanulmányi szerződést kötni. Az Mt. 22–23. §-a részletesen szabályozza, hogy milyen kritériumok fennállása esetén lehet az elektronikus dokumentumot írásbelinek tekinteni, mikor lehet a helyben kialakult vagy általánosan ismert közzétételi szokásokat írásbeli közlésként elfogadni, hogyan kell az írásbeliség minősített formáit alkalmazni írni-olvasni nem tudó, illetve az okirat nyelvét nem értő személy esetén (ehhez lásd még a Polgári Perrendtartásról szóló 1953. évi III. törvény – a továbbiakban: Pp. – szabályai a közokiratokról és a teljes bizonyító erejű magánokiratokról; Pp. 195–196. §), továbbá milyen tartalmi kellékei vannak az írásbeli megállapodásoknak. A **munkáltatónak az alakiságok terén többletkötelezettségei** is vannak: egyoldalú jognyilatkozatát a törvényben meghatározott esetben és módon köteles indokolni és a jogorvoslati lehetőségről a munkavállalót kioktatni („jogorvoslati kioktatás”); a kétoldalú jognyilatkozat írásba foglalásáról és munkavállalónak való átadásáról köteles gondoskodni (lásd még: Mt. 22–23. §).

c) A jognyilatkozatok közlése

Már szót ejtettünk arról, hogy a jognyilatkozatok hatályosulásának lényeges feltétele a címzettel való szabályszerű közlés. A szabályszerű közlés módjait a törvény határozza

meg annak érdekében, hogy a címzettnek lehetősége legyen a jognyilatkozat tartalmának megismerésére, a nyilatkozó fél számíthatson arra, hogy a jognyilatkozatából jogok és kötelezettségek fognak eredni, továbbá hogy a közlés ténye bizonyítható legyen.

(1) **Szóbeli jognyilatkozat közlése.** Az írásba nem foglalt jognyilatkozatok közlését a törvény nem szabályozza, hiszen itt a nyilatkozattétel és a tudomásulvétel egyidőben megtörténik. A bizonyíthatóság szempontjából ajánlatos, hogy a szóbeli jognyilatkozatok tanúk előtt hangozzanak el.

(2) **Írásbeli jognyilatkozat személyes átadása.** Ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az írást **átveszi**, a közlés szabályszerű. A bizonyíthatóság érdekében célszerű átvételi elismervényt aláíratni vele, vagy tanúk előtt átadni a jognyilatkozatot. Ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt kifejezetten **megtagadja**, vagy szándékosan **megakadályozza**, ez is a szabályszerű közlésformák közé tartozik: jöllehet a jognyilatkozat tartalmát nem ismeri meg, de arra lehetősége lett volna, mellyel önként nem élt. Tanúk alkalmazása akkor is javasolható, ha az átvétel megtagadására lehet számítani [vö. Mt. 24. § (1) bek.].

(3) **Írásbeli jognyilatkozat közlése elektronikus dokumentum formájában.** A közlés akkor szabályszerű, ha az elektronikus dokumentum a címzett vagy az átvételre jogosult más személy számára hozzáférhetővé vált. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje [Mt. 24. § (1) bek.].

(4) **Írásbeli jognyilatkozat közlése helyben szokásos vagy általában ismert módon való közzététellel.** Az Mt. 22. § (2) bekezdésének b) pontja a törvény egyéb helyeire való utalással részletesen szabályozza, hogy mely munkajogi dokumentumok (például munkaidőkeret kezdő és záró időpontját rögzítő okirat) tekinthetők írásban közöltnek, ha helyben szokásos vagy általában ismert módon közzéteszik (például faliújságra való kiakasztás, intranetre való feltöltés stb.) [Mt. 24. § (1) bek.].

(5) **Írásbeli jognyilatkozat közlése postai úton.** Az Mt. a postáról szóló 2003. évi CI. törvényre utalva, ám ahhoz képest speciális szabályokat is meghatározva rendelkezik a postai úton történő közlés szabályszerűségéről. A postázás során célszerű tértivevényt használni. A törvény szabályozza az átvétel megtagadásának esetét (ha a tértivevény „megtagadta” jelzéssel érkezik vissza), továbbá azt a szituációt, amikor a címzett a másik félnek bejelentett címen nem található (a tértivevény szerint „elköltözött” vagy „ismeretlen címzett”), illetve amikor az értesítést alapján nem veszi át a postahivatalban a küldeményt („nem kereste”) [lásd részletesen: Mt. 24. § (2) bek. b) pont]. Ez utóbbi esetekben a címzettnek ténylegesen nem jut tudomására a jognyilatkozat, ám ez az esetek többségében az ő mulasztásának következménye. Így a közlés szabályszerűnek minősül, az úgynevezett **kézbeszítési vélelem** beáll. Elképzelhető azonban, hogy a címzett önhibáján kívül nem vehette át a küldeményt. Ha olyan jognyilatkozat szerepelt a küldeményben, amely tekintetében az Mt. alapján bírósági eljárásnak van helye (például egy felmondásról szóló okirat), úgy a törvényben meghatározott indokok alapján, módon és az ott jelölt határidők betartásával kérelem terjeszthető elő a bíróságnál a kézbesítési vélelem megdöntése iránt. Ha a bíróság a kérelemnek helyt ad, a nyilatkozat nem tekintendő közöltnek, és a jogszabályban előírt módon kell a továbbiakban eljárni

[lásd részletesebben: Mt. 24. § (3) bek., a Polgári Perrendtartásról szóló 1953. évi III. törvény, 99/A. §].

Példa: A munkáltató a munkavállaló szabadsága alatt kíván felmondást közölni, ezért postán adja fel a felmondásról szóló okiratot 2012. augusztus 1-én. A postás másnap viszi ki a tértivevénnyel, ajánlottan feladott levelet, és mivel nem válaszol senki a csengetésre, bedobja az értesítőt. Mivel azonban a munkavállalónak a vele azonos nevű édesapja is ugyanabban a társasházban lakik, tévedésből az ő postaládájába kerül az értesítés, amelyet az édesapa csak augusztus 23-án vesz ki onnan, és ad át az igazi címzettnek, aki még aznap kiváltja a postán a küldeményt. Miután azonban a munkáltatóhoz a tértivevény visszaérkezik, és erről megállapítható, hogy az értesítést augusztus 2-án elhelyezték, a kézbesítési vélelem – azaz a közlés vélelmezett időpontja – augusztus 9-én (azaz az 5. munkanapon) beáll. A munkavállaló azonban a későbbiekben bizonyíthatja, hogy az értesítést önhibájából nem kapta meg. Ha a kézbesítési vélelmet így sikeresen megdönti – ha a felmondást vele más módon azóta nem közölték –, úgy kell tekinteni, hogy a kézbesítés csak augusztus 23-án történt meg, s ez a dátum irányadó a felmondáshoz fűződő jogkövetkezmények beállta szempontjából (például felmondási idő indulása, keresetindítási határidő kezdete).

Vita esetén a jognyilatkozatot tevő félnek kell bizonyítania, hogy a közlés szabályszerűen történt [Mt. 24. § (4) bek.]. Ez különösen az elektronikus dokumentum útján történő közlés esetében lehet nehéz.

d) A határidők, időtartamok számítása

A törvény számos helyen rendelkezik határidőkről, időtartamokról, ezek számítási módjára vonatkozóan egységes szabályozást találunk az általános rendelkezések között. Szükséges mindenekelőtt tisztázni a két fogalom mibenlétét, különbségét. **Határidőről** akkor beszélünk, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján valamely félnek meghatározott időn belül van lehetősége egy adott jognyilatkozat megtételére vagy más magatartás tanúsítására. Az **időtartam** nem bizonyos cselekmény megtételére szabott határidő, hanem pusztán egy bizonyos jogi tény, állapot, körülmény fennállásának ideje.

Példa: Az Mt. 188. § (4) bekezdése szerint a munkáltató a leltárihiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap, és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

Az Mt. 45. § (5) bekezdése alapján a felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ez egy tipikus időtartamról szóló rendelkezés.

A **határidők számításának módjáról** azért szükséges rendelkezni, mert főszabály szerint annak lejártát követően **az érintett cselekmény már nem tehető meg joghatályosan**. A mulasztás csak akkor menthető ki, ha ezt a határidőt megállapító mun-

kaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten megengedi [Mt. 25. § (7) bek.]. Hogy egy határidő lejártának napját pontosan meghatározhassuk, három adatot kell ismerni: (1) milyen léptékben van megállapítva (napokban, hetekben, hónapokban, években), (2) mikor kezdődik, és (3) milyen hosszú a határidő. A határidők számításának alapegysége a nap, melyen a törvény szerint – eltérő rendelkezés hiányában – naptári napot kell érteni, tehát nem munkanapot! Az Mt. a 25. § (2)–(6) bekezdéseiben a napokban, hetekben, hónapokban, években megadott határidőkre részletesen szabályozza, hogy mit kell tekinteni a határidő kezdőnapjának, és a hosszának megfelelően hogyan kell számítani a lejárati napját. Rendelkezik arról is a törvény, hogy mi a jogi helyzet, ha az utolsó nap az úgynevezett általános munkarend (hétfőtől péntekig munkanapok, szombat-vasárnap pihenőnapok) szerinti heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik. A határidő az utolsó napjának végén jár le, s a törvény eltérő rendelkezése hiányában akkor kell megtartottnak tekinteni, ha eddig az időpontig az adott jognyilatkozatot közlik (tehát nemcsak megteszik, hanem közlik is!), illetve az egyéb magatartást tanúsítják.

Példa: Ha a munkavállalót szándékos, nagyértékű, a cégvagyonra érintő sikkasztáson éri a munkáltatója, az erről való tudomásszerzéstől 15 napon belül (ez az úgynevezett szubjektív határidő), de legfeljebb a bűncselekmény büntetothetőségének elévülési idején belül (tegyük fel, hogy ez jelen esetben három év) élhet azonnali hatályú felmondással (ez az úgynevezett objektív határidő) [Mt. 78. § (1)–(2) bek.]. A sikkasztás 2013. január 20-án történik. Mikor jár le a szubjektív, illetve az objektív határidő?

Ha a munkáltató kétséget kizáróan tudomást szerez az eseményről 2013. február 1-jén, akkor az azonnali hatályú felmondás közlésére irányadó határidő számításánál az első nap: február 2., a második nap: február 3. és így tovább. A 15. nap február 16-ára esne, de mivel ez szombat, a szubjektív határidő utolsó napja – az Mt. 25. § (3) és (5) bekezdéseiben foglalt alkalmazásával – végül február 18. lesz.

Ha a munkáltató évekig nem szerez tudomást a bűncselekményről, akkor a büntetothetőség elévülésének lejártával elveszti azonnali hatályú felmondáshoz fűződő jogát is. Ha a büntető jogszabályok szerint az elévülés semmilyen okból nem szakad félbe és nem is nyugszik, akkor az objektív határidő az Mt. 25. § (4) bekezdésében foglalt alkalmazásával 2016. január 20-án fog lejárni.

A példa kapcsán itt térünk ki a **szubjektív** és az **objektív határidő** fogalom párosára, amelyet néhány helyen az Mt. is alkalmaz. Előfordul, hogy a jogszabály valamely jognyilatkozat megtételére, egyéb magatartás tanúsítására (a továbbiakban együttesen: jognyilatkozat megtétele) kétféle határidőről rendelkezik. Az egyik – objektív – határidő a jognyilatkozat tételére okot adó esemény megtörténtétől kezdődik, amely tehát a külvilág érzékelésétől független („objektív”) időpont. A másik – szubjektív – határidő akkor kezdődik, amikor a jognyilatkozat megtételére jogosult fél az adott eseményről tudomást szerez, tehát amikor az esemény az ő szubjektív érzékelése számára is nyilvánvalóvá válik. A jognyilatkozat megtételére elsősorban a szubjektív határidőn belül kell, hogy sor kerüljön. Ha azonban ez túlnyúlna az objektív határidőn, úgy ez utóbbi érvényesül.

Példa: Vegyük alapul az előző, sikkasztásos esetet. A sikkasztás elkövetésének időpontja továbbra is: 2013. január 20. Tanulmányozzuk hozzá az Mt. 78. § (2) bekezdésének szövegét!

Ha a munkáltatónak 2013. február 3-án jut tudomására a sikkasztás, az azonnali hatályú felmondás – az előbbieken kiszámítottak szerint – az elsősorban irányadó, szubjektív határidőn, azaz 15 napon belül, február 18-ig tehető meg.

Ha a munkáltatónak 2016. január 15-én jut tudomására a sikkasztás, a szubjektív határidő túlnyúlna az objektív – 2016. január 20-ig tartó – határidőn. Ebben az esetben a rövidebb, objektív határidő érvényesül, tehát az azonnali hatályú felmondás 2016. január 20-ig tehető meg.

Ha a munkáltatónak csak 2017. január 16-án jut tudomására a sikkasztás, akkor már egyáltalán nem élhet azonnali hatályú felmondással, mivel az objektív határidő letelt.

Az Mt. 25. § (8) bekezdése azt is szabályozza, miként kell eljárni, ha a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására **haladéktalanul** – azaz zéró határidővel – köteles a fél (például az érvénytelen munkaszerződés alapján létrejött munkaviszonyt a munkáltató haladéktalanul köteles felszámolni) [Mt. 29. § (1) bek.].

Az időtartamok számításánál az Mt. 25. § (4)–(8) bekezdéseiben foglalt szabályokat nem kell alkalmazni, hanem helyett egyszerűen a naptár az irányadó (Mt. 26. §).

Példa: Ha a felek által kikötött 3 hónapos próbaidő utolsó napja munkaszüneti napra esne, a próbaidő – mint időtartam – már a munkaszüneti napon lejár, és nem csak a következő munkanapon, mivel az Mt. 25. § (5) bekezdésében foglalt, határidőkre vonatkozó szabály itt nem érvényesül. Hasonlóképpen, ha a négy hónapos határozott időre szóló munkaviszony szeptember 1-jén kezdődik, a határozott idő december 31-én fog lejárni, és nem január 1j-én, mivel nem alkalmazandó a határidő-számításra vonatkozó, Mt. 25. § (4) bekezdésében foglalt szabály.

4.2.2.3 A jognyilatkozatok érvényessége, hatályossága

Ahhoz, hogy egy jognyilatkozat kiváltsa a nyilatkozó(k) által kívánt joghatást, két egymásra épülő feltételnek kell teljesülnie. A jognyilatkozatnak **érvényesnek és hatályosnak** kell lennie.

Érvényességről a magánjogban akkor beszélünk, ha egy jognyilatkozat jogi értelemben **hibátlanul** jön létre, azaz

- (1) a nyilatkozatban a fél/felek **valódi akarata** nyilvánul meg,
- (2) a **nyilatkozatot** a fél/felek a jogszabály által előírt alaki és egyéb jogszabályok megtartásával **teszik meg**, és
- (3) a nyilatkozat által célzott **joghatás** (azaz a belőle származó jogok és kötelezettségek összessége) is a jog által elismert.

Érvénytelenségről a magánjogban tehát akkor beszélünk, ha egy jognyilatkozat már a **megtételekor** valamilyen súlyos hibában szenved a fenti szempontok szerint (akarat-hibák; nyilatkozattételi hibák; a joghatással összefüggő hibák). Az érvénytelenség tehát mindig; vagy kezdettől fogva fennáll, vagy utólag sem következhet be, mivel a hibának a jognyilatkozat megtételekor kell bekövetkeznie. A jog a hibát azzal szankcionálja, hogy a jognyilatkozathoz **nem fűződhet a kívánt joghatás**. Érvénytelenségi okot kizárólag **jogszabály** határozhat meg.

Az érvényes jognyilatkozatnak a joghatás kiváltásához ezen felül még **hatályosnak** is kell lennie. A hatályosság azt jelenti, hogy a nyilatkozó fél/felek akarata szerint a jognyilatkozatban foglalt jogok aktuálisan is érvényesíthetők, kötelezettségek teljesítendőek, azaz a jogviszony által keletkezett jogviszony „aktív” állapotban van. Létezik ugyanis a jogviszonyoknak „passzív” állapotuk is, amikor bár hibátlan, érvényes jognyilatkozat alapján fennáll a felek között a jogviszony, de azok alapján egy bizonyos ideig mégsem érvényesíthetők a jogok, kötelezettségek. A jognyilatkozat általában a címzettel való **közléssel** hatályosul. De a hatályosságot érinti az is, ha a fél/felek a jognyilatkozat hatályát felfüggesztő vagy bontó **feltételhez** kötötték: ilyenkor a feltétel bekövetkeztével az addig passzív állapotban lévő jogviszony aktívvá válik – felfüggesztő feltétel esetén –, vagy a változás fordított irányba történik meg – bontó feltétel esetén (lásd részletesen a 4.2.2.1 pontot).

a) A munkajogi érvénytelenség esetei

A munkajog az érvénytelenségnek két típusát különbözteti meg: a **semmisséget** és a **megtámadhatóságot**.

A semmisséget másképpen **feltétlen érvénytelenségnek** is nevezzük, hiszen a semmis jognyilatkozatok bármilyen további feltétel fennállása nélkül érvénytelennek minősülnek. Aki jogilag érdekelt abban, hogy a semmis jognyilatkozat érvénytelenségét megállapítsák, az erre határidő nélkül hivatkozhat, a bíróság pedig a semmisséget hivatalból észleli. [Megjegyzendő, hogy a peres gyakorlat az „érdekelt fél”, a „határidő nélkül” és a „hivatalból észleli” fordulatokat szűkítően értelmezi, azonban e gyakorlat részleteire most bonyolultságuk okán nem térünk ki; részletesen lásd a Legfelsőbb Bíróság Polgári Kollégiumának 2/2010. (VI. 28.) PK sz. véleményét.] A semmis jognyilatkozat egyes esetekben munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése esetén nem érvénytelennek fog minősülni, hanem hozzá más jogkövetkezmény fog fűződni (például sajátos jogkövetkezmények alkalmazandók a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatok jogellenessége esetén; erről lásd az 5.3.3.10 pontot).

A megtámadhatóságot ezzel szemben **feltételes érvénytelenségnek** mondjuk, amely megnevezés arra utal, hogy az érvénytelenség megállapítása ahhoz kötött, hogy az érvénytelenségre hivatkozó fél egy meghatározott eljárás keretében megtámadja a jognyilatkozatot, és a megtámadás sikeres legyen.

Figyelmet érdemel, hogy az Mt. az érvénytelenség szabályainak tárgyalásakor mindvégig „megállapodásokról” szól. Azonban az Mt. 15. § (3) bekezdése alapján az **egyoldalú jognyilatkozatokra** is megfelelően alkalmazni kell a megállapodások szabályait,

így a törvényszöveget olvasva érvénytelen megállapodások alatt érvénytelen egyoldalú jognyilatkozatokat is érteni kell, kivéve, ha a törvény ez utóbbiakra kifejezetten más szabályozást ad.

b) A semmisség okai

A munkajog semmisnek tekinti a **célzott joghatás hibáiban** és a **nyilatkozattételi hibákban** szenvedő jognyilatkozatokat. Az Mt.-ben szereplő legfontosabb semmisségi okok a következők.

† A célzott joghatás hibái

(1) **Munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző, munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével létrehozott vagy nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző jognyilatkozat.**

Az Mt. meghatározza, hogy a törvény szabályaitól milyen módon térhetnek el a munkaviszony alanyai megállapodásukban, illetve a kollektív szerződést kötő felek (lásd a 3.2.2–3.2.4 pontokat). Ha a felek megállapodásukban meg nem engedett módon térnek el a törvény rendelkezéseitől, e megállapodás semmis.

Példa: A törvény rendelkezése szerint a végkielégítés mértéke legalább háromévi munkaviszony után egyhavi átlagkereset. A felek megállapodásukban e rendelkezéstől az általános szabály (Mt. 43. §) szerint a munkavállaló javára térhetnek el. Egy munkaszerződés azon rendelkezése, mely szerint a munkavállaló legalább négyévi munkaviszony után jogosult végkielégítésre, semmis.

Az Mt. úgynevezett **kógens**, azaz eltérést nem engedő szabályokat is tartalmaz (ilyenek például a Második Részben kívüli rendelkezések), így az ezektől eltérő megállapodás, egyoldalú jognyilatkozat szintén semmis. Ha bármely más, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik a jognyilatkozat, szintén semmisnek minősül.

Példa: A munkavállaló személyiségi jogainak védelmét szolgáló szabályok az Mt. Első Részében, a 9–11. §-okban találhatók. A szerződéses kikötés semmis, ha a felek munkaszerződésükben kizárják e rendelkezések alkalmazását, vagy tartalmilag ezekkel ellentétes módon rendelkeznek.

Az Mt. egyes helyeken kifejezetten utal arra, ha egy jognyilatkozat semmis (a törvényben ilyenkor az „érvénytelen” jelző szerepel). Például ha a munkáltatói jogkört olyan személy gyakorolja, aki erre nem jogosult, eljárása érvénytelen [Mt. 20. § (3) bek.].

A **nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző jognyilatkozat semmissége** a Ptk. hatálybalépése (2014. március 15.) óta hatályos, új szabály az Mt.-ben, amelynek pontos tartalmát még a bírói gyakorlat nem konkretizálta.

A célzott joghatás jogellenességének okán semmises a **színlelt megállapodások** is, amelyekről szó volt már a 4.1.2.1 pontban is. E megállapodásokat a leplezett megállapodás szerint kell megítélni [Mt. 27. § (3) bek.].

t A nyilatkozattétel hibái

A jognyilatkozat szintén semmis, ha a jognyilatkozat azért hibás, mert **nem a törvény által előírt alakítások mellett** történt a felek akaratnyilvánítása (lásd a 4.2.2.2 pontot). Nyilatkozattételi hibát nemcsak az alaki szabályok megsértése okozhat, hanem egyéb, a nyilatkozattétel módjára vonatkozó hibák is. Ilyenek például a képviselőre vonatkozó szabályok, melyek megszegése érvénytelen jognyilatkozatot eredményez (lásd részletesebben a 4.2.2.2 pontot).

c) A megtámadhatóság okai és a megtámadási eljárás

t Akarathibák

Az Mt. megtámadhatónak minősíti azokat a jognyilatkozatokat, amelyek nem a felek valódi akaratát tükrözik.

(1) **Tévedés (megtévesztés), illetve kölcsönös téves feltevés.** A megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges körülményben tévedett, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette. Ugyanígy megtámadható a megállapodás, ha megkötésekor mindkét fél valamely lényeges körülmény vonatkozásában ugyanabban a téves feltevésben volt. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést [Mt. 28. § (1) bek.]. Ismét aláhúzendő, hogy a tévedésnek a jognyilatkozat megtételekor kell fennállni, vagyis utólagosan felmerülő téves információk nem hatnak ki az érvényességre.

Példa: A munkáltató filmrendező-asszisztensi állásra ad fel hirdetést, melyben felvételi feltételként megjelöli a B-kategóriás jogosítványt. A jelentkező személy az állásinterjún bemutatja vezetői engedélyét a munkáltatónak, s felvételt is nyer e munkakörbe. A munkaszerződés aláírása előtt azonban bevonják jogosítványát. Mivel erről a körülményről nem tájékoztatja a munkáltatót, aláírják a munkaszerződést. A munkáltató tévedése okán e szerződés megtámadható.

A fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka nem teszi megtámadhatóvá a megállapodást [Mt. 28. § (6) bek.].

Példa: Valaki a barátjától értesül egy álláslehetőségről. A barátja úgy tudja, hogy az adott cégnél mindenkit kiküldenek az első évben hat hónap németországi tanulmányútra. Az illetőt lényegében ez a körülmény motiválja az állásra való jelentkezésre, de a munkaviszony létesítésére irányuló tárgyalások során nem esik szó erről, és nem is jelzi, hogy neki

ez lenne a legfontosabb célja a munka vállalásával. Az állásra jelentkező személyt tehát egy úgynevezett rejtett indok vezeti a szerződés megkötésére. Ha megkötik a munkaszerződést, és utólag derül ki, hogy a munkáltatónak nincs szándékában őt külföldre küldeni, a munkavállaló erre hivatkozva – tévedés vagy megtévesztés címén – nem támadhatja meg a szerződést.

Titkos fenntartásról beszélhetünk, ha például a munkavállaló azzal a belső elhatározással létesít munkaviszonyt, hogy ő reggel fél 9 előtti munkakezdet semmilyen körülmények között sem vállal, de ezt a fenntartását nem osztja meg a munkáltatóval, és nem állapodnak meg a munkaidő-beosztás ilyen korlátozásában. Úgy gondolja, hogy ha neki túl korán kell kelnie, akkor inkább nem is vállalja ezt a munkát. Ha a munkáltató munkaidő-beosztási jogánál fogva ennél korábbi munkakezdet rendel el, erre hivatkozva – tévedés vagy megtévesztés címén – később nem támadhatja meg a munkaszerződést.

(2) Jogellenes fenyegetés, kényszerítés

A jognyilatkozat megtámadható, ha a felet annak megtételére jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá [Mt. 28. § (2) bek.]. **Fenyegetésről** akkor beszélünk, ha a másik fél elé valamilyen személyes vagy vagyoni hátrányt helyeznek kilátásba, s így veszik rá egy olyan jognyilatkozat megtételére, amelyet önszántából nem tenne meg. A nyilatkozat azonban csak akkor megtámadható, ha a fenyegetés **jogellenes** is. Jogellenesség nemcsak akkor áll fenn, ha a hátrány önmagában is jogellenes (például bántalmazás), hanem akkor is, ha a hátrány maga jogszerű lenne, de nem kapcsolódhatna a nyilatkozattétel elmaradásához.

Példa: A munkavállaló azzal veszi rá a munkáltatót, hogy év végén jutalomban részesítse, hogy kilátásba helyezi, hogy a tudomására jutott, munkáltató működését érintő adóügyi szabálytalanságot bejelenti az adóhatóságnál. Bár az adóhatósághoz való bejelentés önmagában nem jogellenes cselekedet, ez a fenyegetés akkor is jogellenesnek minősül, mivel ennek megtételéről vagy elmaradásáról való döntésben jogszerűen nem játszhatna szerepet a jutalom adása vagy elmaradása.

Ugyanakkor nem minősül jogellenes fenyegetésnek, ha a munkavállaló az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondásra alapot adó kötelezettségzegést követ el, s a munkáltató felajánlja neki a közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetés lehetőségét azzal, hogy ha erre nem kerül sor, mégis azonnali hatályú felmondással fog élni. Ebben az esetben a munkavállaló tettének jogszerű és logikusan kapcsolódó következménye lenne az azonnali hatályú felmondás, így ennek kilátásba helyezése nem jogellenes.

A jogellenes fenyegetés a másik félre gyakorolt pszichikai, a **kényszerítés** pedig fizikai ráhatás. A kényszerítés folytán (például a nyilatkozó kezének aláírásra való kényszerítése) a szenvedő fél teljesen képtelen arra, hogy saját akaratának megfelelő nyilatkozatot tegyen.

A megtámadható jognyilatkozatok **érvénytelenné nyilvánításának feltétele a megtámadás**. Ezért hívják a megtámadhatóságot „**feltételes érvénytelenségnek**”, hiszen

– ellentétben a semmis jognyilatkozatokkal – a megtámadható jognyilatkozatok önmagukban nem tekintendők érvénytelennek, csak ha a törvényben meghatározottak szerint sikeresen megtámadják őket. Míg a semmisségre bármely érdekelt hivatkozhat, a megtámadásra csak az akarat-kifejezésében gátolt, **szenvadó fél** jogosult (tehát például az, akit megfenyegettek, megtevésztettek), a másik fél nem. A **megtámadás** a másik félhez címzett jognyilatkozat, amelyben a fél a megtámadott jognyilatkozat érvénytelenségét állítja, s ezt indokolja. (A régi Mt. hatálya alatt kialakult bírói gyakorlat értelmében, ha a megtámadás nem a másik félhez szól, hanem bíróság előtti keresetindítás útján történik, ha a megtámadásra nyitva álló határidőn belül a bíróság kézbesíteni tudja a megtámadási nyilatkozatot tartalmazó keresetlevelet az ellenfélnek.) A **megtámadásra jogosultak pontos körét, a megtámadás eljárási szabályait, subjektív és objektív határidejét** lásd részletesen az Mt. 28. § (2)–(5) bekezdéseiben.

d) Az érvénytelenség jogkövetkezmenyei

Akár semmis, akár sikeresen megtámadott jognyilatkozatról van szó, az **érvénytelenség jogkövetkezmenyei azonosak** (Mt. 29–30. §).

(1) Főszabály a **részleges érvénytelenség**, azaz ha a megállapodásnak csak valamely része érvénytelen – például a munkaszerződés egy-egy pontja jogszabályba ütközik –, ez nem hat ki az egész megállapodásra, csak az adott rendelkezés nem alkalmazandó. Helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni. A részleges érvénytelenség főszabálya nem érvényesül, ha a felek olyannyira fontosnak tartották a megállapodás adott elemét, hogy az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. Ekkor az egész megállapodás érvényessége megdől.

(2) Alapvető következmény, hogy az **érvénytelen megállapodás** alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, **mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn**, s ennek megfelelően kell elszámolni az érvénytelenség megállapításakor. Az érvénytelenül létrejött jogviszony alapján ugyanis jellemzően a munkavállaló ténylegesen munkát végez. Ilyen esetben méltánytalan, sőt lehetetlen lenne úgy rendelkezni, hogy az érvénytelen munkaszerződéshez egyáltalán nem fűződhetnek jogkövetkezmenyek, és – a polgári jogban általános érvénytelenségi jogkövetkezmenyt alkalmazva – a szerződéskötés kori állapotot kell helyreállítani. Hiszen a felek szolgáltatásai (legfőképpen a munkavállaló által végzett munka, az erre áldozott idő) legalábbis részben semmiképp sem téríthetők vissza. Így, ha valamelyik fél az érvénytelenség megállapításáig valamely kötelezettségével elmaradásban van (például a munkáltató nem fizetett bért, nem teljesítette adózási vagy munkavédelmi kötelezettségeit), ezeket utólag teljesítenie kell éppúgy, mintha köztük érvényes munkaszerződés alapján állna fenn a munkaviszony. Azonban az érvénytelen munkaszerződés alapján keletkezett munkaviszonyt a munkáltatónak az érvénytelenség megállapításakor a jövőre nézve azonnali hatállyal meg kell szüntetnie. Kivételt képez, ha a felek az érvénytelenség okát kiküszöbölik.

Példa: Egy piacon árusító őstermelő egy tizenöt éves gyermeket fogad fel munkavállalóként, hogy minden nap iskola után két órát segítsen neki az eladásban. A gyermek szülei tudta nélkül írja alá a munkaszerződést, és ez alapján dolgozik is több hónapig keresztül. Ekkor az őstermelőnél folyó munkaügyi ellenőrzés során megállapítják, hogy ez a munkaszerződés érvénytelen. Ugyanis nappali tagozatos képzés keretében tanuló, tizenöt éves személy csak az iskolai szünetben vállalhat munkát, és csak törvényes képviselője hozzájárulásával [Mt. 21. § (4) bek., 34. § (1) bek.]. A munkáltató ekkor köteles kifizetni a munkavállaló elmaradt bérét, utólag bejelenteni a foglalkoztatást az adóhatóságnál, és minden elmaradt, munkaviszonnal összefüggő kötelezettségét teljesíteni, mintha köztük érvényes munkaszerződés alapján állt volna fent a jogviszony. Továbbá a munkaviszonyt azonnali hatállyal meg kell szüntetni, a foglalkoztatást abbahagyni. Kivéve, ha a munkaszerződést a gyermek szüleinek hozzájárulásával, a törvényben foglaltaknak megfelelően módosítják – iskolai szünetben való foglalkoztatásra korlátozzák –, és így fent kívánják tartani a munkaviszonyt.

(3) Az érvénytelen megállapodások további jogkövetkezménye, hogy a munkáltató köteles annyi időre járó **távolléti díjat** megfizetni, amennyi a munkáltatói felmondás esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, és azt a fentiek alapján meg kell szüntetni. E szabály célja, hogy a munkáltató hibájából érvénytelen munkaszerződéses kötelekbe került munkavállaló ne járjon rosszabbul azokhoz képest, akiknek a munkaviszonya „rendes körülmények között”, azaz munkáltatói felmondással szűnik meg.

Az **egyoldalú jognyilatkozat** érvénytelenségéről az Mt. 29. § (4) és (5) bekezdései rendelkeznek. Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén ebből **jogok és kötelezettségek nem származnak**. Kivételt képeznek a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok, amelyeknek érvénytelensége esetén az Mt. 82–84. §-aiban foglalt, speciális jogkövetkezményeket kell alkalmazni. Ez utóbbi szabály nem érvényesül akkor, ha a munkáltató saját, munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát támadja meg, és a megtámadás sikeressége következtében azt érvénytelennek nyilvánítják. Ekkor a főszabály kerül alkalmazásra, azaz a munkáltató jognyilatkozatához nem fűződik joghatás.

A megállapodás érvénytelenségéből származó **kár megtérítésére** az Mt. kártérítési felelősséggel kapcsolatos szabályait kell megfelelően alkalmazni (Mt. 166–178. §).

4.3 A munkaviszony alanyai

4.3.1 A munkáltató személye

Az válhat munkáltatóvá – azaz az foglalkoztathat munkaszerződés alapján munkavállalót –, aki **jogképes** (Mt. 33. §). A jogképesség azt jelenti, hogy valakinek jogai és kötelezettségei lehetnek, másként: jogok, kötelezettségek alanya lehet.

Jogképes a magyar jogban minden megszületett – továbbá élveszületés esetén minden megfogant – ember, azaz természetes személy. **Természetes személy** is lehet tehát

munkáltató. Mivel a munkáltató piaci szereplőként jellemzően üzletszerű gazdasági tevékenységet folytat, a természetes személy munkáltatók tipikusan – de nem szükségszerűen – egyéni vállalkozók, akikre az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény – a továbbiakban: Evct. – vonatkozik.

A jogszabályok azonban jogképességgel ruháznak fel különféle szervezeteket, társaságokat is, amelyek ugyanúgy jogok és kötelezettségek alanyai lehetnek, mint a természetes személyek, tulajdont szerezhetnek, jogviszonyokba léphetnek, peres felek lehetnek stb. A szervezeti jogalanyok legfontosabb csoportjai a következők:

(1) **Jogi személyek.** Jogi személyiséggel rendelkező szervezetek például egyes gazdasági társaságok (korlátozott felelősségű társaság – kft. –, zártkörűen vagy nyilvánosan működő részvénytársaság – zrt., nyrt., közkereseti társaság – kkt., betéti társaság – bt.), társadalmi szervezetek (egyesületek, pártok, szakszervezetek), alapítványok, ügyvédi és közjegyzői irodák stb. A jogi személyek úgynevezett abszolút jogképességgel rendelkeznek, azaz bármilyen ügylet tekintetében válhatnak jogok és kötelezettségek alanyává.

(2) **Jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek.** Jogi személyiséggel nem rendelkező, ám jogképes az Evct. alapján működő egyéni cég (ec.).

(3) **Egyéb szervezeti jogalanyok.** Egyes jogszabályok meghatározott szervezeteket úgynevezett relatív jogképességgel ruháznak fel, azaz csak bizonyos ügyletek vonatkozásában válhatnak jogok és kötelezettségek alanyává. Ilyen például a társasház-közösség, amely csak egyes, a társasház-tulajdonnal kapcsolatos ügyekben számít jogképesnek. Ebben és csak ebben a körben munkáltatóvá is válhat (például gondnokot foglalkoztathat, de manökeneket nem).

Megjegyzendő, hogy a **közszférához tartozó szervezetek** is jogi személyek (a magyar állam, a helyi önkormányzatok, költségvetési szervek, fegyveres és rendvédelmi szervek stb.). Ám e szervezetek – mint arra az 1.3.2.2 pontban kitértünk – mint foglalkoztatók általában nem tartoznak az Mt., hanem csak valamely más munkajogi törvény hatálya alá. Az Mt. értelmében munkáltatók nem vagy csak meghatározott esetekben (lásd például Kttv. 258. §) lehetnek.

Itt utalunk ismét a **munkáltató** és a **munkáltatói jogkör gyakorlója** személyének megkülönböztetésére, melyről részletesen a 4.2.2.2 pontban esett szó.

Az Mt. megengedi, hogy a **munkáltató személyében változás** következzen be anélkül, hogy a munkaviszony megszűnne. Ha a munkáltató által működtetett valamely gazdasági egységet (üzem, üzlet, részleg, tevékenységi kör stb.) jogügylet (szerződés) alapján egy másik jogképes alany vesz át, az ehhez az egységhez tartozó munkavállaló(k) is automatikusan átadásra kerül(nek). Sem a munkavállalónak, sem az átvevő munkáltatónak nincs úgynevezett ellentmondási joga, vagyis nem léphetnek ki a jogutódlás tényénél fogva a munkaviszonyból. Az átadó és az átvevő munkáltatók közötti jogügylet szabályait valamely más jogszabályban találjuk (például a Ptk. szabályozza a gazdasági társaságok közötti jogutódlást), az Mt. csak a munkavállalók sorsáról, a munkáltatók kötelezettségeiről és felelősségéről rendelkezik. A munkajogi szabályozás egyik fő tárgya, hogy az átadó munkáltató mind az érintett munkavállalók (illetve képviselőik), mind az átvevő munkáltató felé köteles megfelelő időben és tartalommal tájékoztatást adni az átszállás fontosabb körülményeivel kapcsolatban. A szabályozás másfelől arról is szól,

hogyan az átadó munkáltató milyen utólagos felelősséggel tartozik az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésekért, továbbá egyéb módon is megóvjaa a munkavállalókat az átvétel okozta esetleges különleges hátrányoktól. A szabályokat lásd részletesen: Mt. 36–40. § (lásd az 5.2.6 pontot).

4.3.2 A munkavállaló személye

A munkaviszony fontos sajátossága, hogy a teljesítés a munkavállalótól személyes befektetést kíván: egyfelől a munkáltató hasznot húz a munkavállaló munkaerejéből, képességeiből, energiájának, idejének befektetéséből, másfelől a munkavállaló javára válik az értéketermelő munka elvégzése, a jövedelem, a személyes kvalitások kibontakoztatása, a karrierépítés stb. A munkaviszony tehát munkavállalói oldalon erősen személyhez kötődik, ezért munkavállalói pozícióban kizárólag **természetes személy** állhat.

Az Alaptörvény *Szabadság és felelősség* című fejezete XII. cikkének (2) bekezdése szerint Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. Mivel a munkaviszonyban való foglalkoztatás a dolgozó életforma legáltalánosabb elterjedt jogi kerete, a jogi szabályozás arra irányul, hogy munkaviszonyban lehetőség szerint minden természetes személy vállalhasson munkát, és csak igen indokolt esetben legyen kizárt a munkaviszonyra lépés. A törvény szabályozási logikája tehát az, hogy minden ember vállalhat munkát, kivéve azok, akiket a törvény kifejezetten megjelöl.

Életkor	Cselekvőképességi fokozat	Foglalkoztatási feltételek
18 ≤	Teljes cselekvőképesség	–
16-17	Korlátozott cselekvőképesség	Törvényes képviselő hozzájárulása
15		Törvényes képviselő hozzájárulása + csak iskolai szünetben, ha nappali rendszerű képzésben tanul
14		Törvényes képviselő hozzájárulása + Gyámhatóság engedélye + Csak jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport, hirdetési tevékenység (vagyis amely tevékenységeknél a karrier akár gyermekkorban is indulhat)
< 14	Cselekvőképtelenség	A munkaviszonyt a törvényes képviselő létesíti + Gyámhatóság engedélye + Csak jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport, hirdetési tevékenység (vagyis amely tevékenységeknél a karrier akár gyermekkorban is indulhat)

Tilos például a **gyermek foglalkoztatása**, testi, szellemi, erkölcsi fejlődésüket nem veszélyeztető, törvényben meghatározott esetek kivételével (vö. Alaptörvény, *Szabadság és felelősség* című fejezet, XVIII. cikk). Az Mt. életkori határok szerint rendelkezik 18 éven aluli személyek foglalkoztatásáról (Mt. 34. §). Kiskorúak foglalkoztatásakor azonban arra is figyelemmel kell lenni, hogy korlátozottan cselekvőképes, illetve cselekvőképtelen személyekről van szó, így a törvényes képviselőre vonatkozó szabályokat is alkalmazni kell (vö. 4.2.2.2 pont). E rendelkezések összefoglalását tartalmazza az előző oldalon lévő táblázat.

A táblázathoz kiegészítésként megjegyzendő, hogy a 16 éven felüli személy **házasságkötéssel** nagykorúvá és teljesen cselekvőképessé válik (Ptk. 2:10. §), ez esetben a teljesen cselekvőképesekre vonatkozó szabályok alapján létesíthet munkaviszonyt is.

Megjegyzendő, hogy a munkajog – cselekvőképességi fokozattól függetlenül – a 18. életévét be nem töltött munkavállalókat úgynevezett **fiatal munkavállalóknak** tekinti. Rájuk nézve a törvény számos különös védelmi rendelkezést tartalmaz.

A nagykorú, **cselekvőképességet a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban korlátozó gondnokság** alatt álló személyek foglalkoztatása – a törvényes képviselőre vonatkozó szabályok megtartásával – nem korlátozott [vö. 4.2.2.2 pont, Mt. 21. § (4) bek.].

A **nagykorú, cselekvőképtelen személy** törvényes képviselője útján létesíthet munkaviszonyt [vö. 4.2.2.2 pont, Mt. 21. § (5) bek.]. E személyek foglalkoztatásának feltételeire azonban egyes védő-korlátozó szabályokat is megfogalmaz a törvény (Mt. 212. §).

A fentiekben az úgynevezett **általános munkavállalói képesség** szabályait összegeztük, vagyis azokat a rendelkezéseket, amelyek arról szólnak, ki válhat egyáltalán munkavállalóvá. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok azonban egyes esetekben szigorúbb normákat fektetnek le arra nézve, hogy ki foglalkoztatható meghatározott munkakörökben, tevékenységekben. Ezek a **speciális munkavállalói képesség** szabályai, amelyeket többnyire ágazati jogszabályokban, kollektív szerződésekben találunk. Ilyen korlátozások lehetnek, ha valamely munkakört csak megfelelő egészségügyi állapotban lévő, bizonyos hatósági engedéllyel, képesítéssel–végzettséggel, erkölcsi bizonyítvánnyal stb. rendelkező személyek tölthetnek be (lásd például az Mt. 2014. július 1-jén hatályba lépő 44/A. §-át).

A munkáltatói és munkavállalói képességre vonatkozó Mt.-beli szabályok **körogensek**, azaz a felek megállapodásuk útján sem térhetnek el ezektől, továbbá kollektív szerződés sem tartalmazhat eltérő rendelkezést (Mt. 35. §). A munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló szabályozástól kollektív szerződés vagy a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el (Mt. 41. §, 43. §).

Bírói gyakorlat

BH2011. 114. A házvezetőnői feladatok ellátására létrejött jogviszonyt munkaviszonyként kell minősíteni, ha a felek között alá- és fölérendeltségi viszony állt fenn, és a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogot gyakorolt. A munkavállaló havi rendsze-

rességgel munkabérben részesült, a munkáját az alperes lakásában, az ő munkaeszközeivel végezte.

- BH2008. 198.** A megbízási szerződésnek nevezett, de a munkaviszonyra jellemző ismérvekkel megvalósult munkavégzésre irányuló szerződés elnevezése ellenére munkaszerződésnek minősül.
- BH2007. 26.** A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz.
- BH2006. 263.** I. A munkaszerződés szerinti munkakörben történő foglalkoztatás lehetőségének megszűnésekor a munkáltatónak az új munkakörre vonatkozó ajánlata megtételénél jóhiszeműen és tisztességesen kell eljárnia.
- BH2005. 226.** A munkáltató döntésén alapuló magáncélú gépkocsi-használatból eredő jogok gyakorlásának is meg kell felelnie a tisztességes, jóhiszemű joggyakorlás követelményének.
- BH2002. 244.** II. A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására kell hoznia.
- BH2008. 100.** A felmondás (felmentés) rendeltetésellenes, ha a munkáltató a jognyilatkozatát a munkavállaló (közalkalmazott, köztisztviselő) helyesnek bizonyult szakmai véleménye következményeként teszi meg.
- BH2005. 407.** Ha a jogerős ítélet – a munkáltató korábbi jogellenes rendes felmondása jogkövetkezményeként – a munkáltatót a munkavállaló továbbfoglalkoztatására kötelezte, és ezt a munkáltató akként hajtotta végre, hogy munkaszerződés-módosítással olyan munkavégzési helyre kezdeményezte a munkavállaló foglalkoztatását, ahol a létszámcsökkentés elkerülhetetlen volt, ez a munkáltató részéről rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül.
- BH2002. 242.** II. A munkáltató a túlmunka elrendelésével kapcsolatos jogát is rendeltetészerűen köteles gyakorolni, az ezzel ellentétes magatartása esetén a mérlegelési jogkörében hozott döntése is jogvita tárgyát képezheti. A rendeltetésellenes joggyakorlással okozott hátrány orvoslásaként kártérítés is megállapítható.
- BH1999. 524.** A munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg.
- EBH2003. 889.** A kártérítési igényről való lemondást tartalmazó jognyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni; eltérő megállapodás hiányában az csak a jognyilatkozat időpontjában ismert kárra vonatkozik.
- BH2005. 160.** A megállapodás megtámadható, ha a fél a másik félnek a próbaidő fennállására vonatkozó tévedését felismerhette.
- BH2001. 340.** Ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének módja tekintetében az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremt, amely alkalmas arra, hogy az a munkaviszony megszüntetésének jogi feltételeiben járatlan munka-

vállalóra kényszerítőleg hasson, őt megfélemlítse vagy megtévessze, az e magatartása folytán létrejött megállapodás érvénytelen.

BH1996. 399. Ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a céllal változtatja meg határozott idejűvé, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződésnek ez a módosítása semmis, ezért érvénytelen.

EBH2005. 1335. Ha a betéti társaság üzletvezetését a társaság jogi személy tagja a saját szervezeti képviselőjére jogosult természetes személy útján látja el, ekkor az üzletvezető a jogi személy beltag, és az őt képviselő természetes személy tekintetében érvényesülnek az üzletvezetővel szemben fennálló kizáró okok és tilalmak. Ezért az ezzel ellentétesen létrehozott munkaszerződés semmis.

EBH2002. 690. A munkaszerződésnek az a kikötése, hogy a munkavállaló a helyettesítéséről maga köteles gondoskodni, semmis, így arra rendkívüli felmondás nem alapítható.

BH2006. 415. Ha a rendkívüli felmondás megtételére előírt határidő utolsó napja szombat, vasárnap vagy munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le.

Ellenőrző kérdések

1. Mit jelent a függő munkavégzés?
2. Melyek a munkaviszony fogalmának definíciós elemei, s mit jelentenek ezek?
3. Hogyan csoportosítjuk a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat?
4. Mi a jelentősége a munkaviszony és a polgári jogi, munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolásának?
5. Milyen ismérvek mentén határozható el a munkaviszony a polgári jogi, munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól?
6. Mi a szerepe az Mt. általános szabályainak a törvény alkalmazása során?
7. Mit jelent „a jogszabály hatálya” kifejezés, és hányféle vetületben vizsgálható?
8. Hogyan alkalmazandó az Mt. a hatálybalépésekor már fennálló jogviszonyokra?
9. Milyen általános magatartási követelményeket ír elő az Mt., és mit jelent ez a fogalom?
10. Mit jelent az együttműködési kötelezettség?
11. Mit jelent a méltányos joggyakorlás kötelezettsége?
12. Hogyan érvényesül a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelméről szóló követelmény a munkaviszony folyamán és annak megszűnése után?
13. Milyen feltételek mellett korlátozhatók a munkavállaló személyiségi jogai?
14. Mit jelent a joggal való visszaélés tilalma és az egyenlő bánásmód követelménye? Mi az azonos és mi a különböző e két magatartási követelményben?
15. Mi a jognyilatkozat, hogyan csoportosíthatók a jognyilatkozatok?
16. Mit jelent a munkajogi megállapodás?
17. Milyen esetben válthat ki joghatást egy egyoldalú jognyilatkozat?

18. Mit jelent a felmondás és az elállás?
19. Milyen speciális szabályok vonatkoznak az egyoldalú kötelezettségvállalásokra, a munkáltatói szabályzatokra, a munkáltatói gyakorlatra és a tájékoztatásokra?
20. Hogyan képviseltetheti mással magát a munkavállaló és a munkáltató?
21. Mi a különbség a munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlója között?
22. Milyen formában lehet jognyilatkozatot tenni?
23. Hogyan lehet joghatályosan közölni egy írásbeli jognyilatkozatot?
24. Mi a különbség időtartam és határidő között?
25. Mi az objektív és a szubjektív határidő?
26. Mi az érvényesség és a hatályosság?
27. Az érvénytelenséget okozó hibák mely három csoportba oszthatók?
28. Mi a semmisség, és miért hívják feltétlen érvénytelenségnek? Mi a megtámadhatóság, és miért hívják feltételes érvénytelenségnek?
29. Milyen okból válik egy jognyilatkozat semmissé a munkajogban? Milyen okból válik megtámadhatóvá?
30. Melyek az érvénytelenség jogkövetkezményei a munkajogban?
31. Ki lehet munkáltató?
32. Mi a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló szabályozás lényege?
33. Milyen feltételek mellett válhat munkáltatóvá egy 18 éven aluli gyermek, fiatal?
34. Milyen feltételek mellett válhatnak munkáltatóvá azok a személyek, akik gondnokság hatálya alatt állnak?

5. FEJEZET

A munkaviszony dinamikája

A munkaviszony dinamikája kifejezés a „változó” és „mozgásban” lévő munkaviszonyra utal: a munkaviszony keletkezésével, módosításával, megszűnésével, illetve megszüntetésével kapcsolatos szabályanyagra összpontosít.

5.1 A munkaviszony létesítése

5.1.1 A munkaszerződés megkötését megelőző eljárások

5.1.1.1 Álláshirdetés és pályázat

A munkaviszony létesítését általában egy hosszabb folyamat, a **kiválasztás** előzi meg. Ennek során a munkáltató igyekszik az elvárásainak leginkább megfelelő munkavállalót felkutatni, képzettségéről, képességeiről, személyiségi jegyeiről, munkamoráljáról tájékozódni. Ennek első lépcsője gyakorta az **állásajánlat meghirdetése**, ugyanakkor számos esetben informális úton értesül a leendő munkavállaló a munkaviszony létesítésének lehetőségéről. A munkáltató a jelentkezőktől gyakran kérdőívek, tesztek kitöltését követeli meg, valamint meghallgatásokon, „interjúkon” való részvételre hívja fel őket.

Mindehhez a munkáltatónak jogos és méltányolható érdeke fűződik, ugyanakkor e körben is érvényesülnie kell az általános magatartási követelményeknek, a személyiségi jogok védelmére vonatkozó szabályozásnak, valamint az egyenlő bánásmód követelményének. Az adott állásra jelentkező személytől is csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és például a munkaviszony létesítése vagy teljesítése szempontjából lényegesnek tekinthető. Ezen túlmenően vele szemben csak olyan **alkalmassági vizsgálat** alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges [Mt. 10. § (1) bek.]. [A kötelező munkaköri alkalmassági vizsgálat szabályait a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet tartalmazza.]

Példa: A fentiekre tekintettel tehát általában nem tekinthető jogszerűnek, ha a munkáltató a munkavállaló olyan különleges adatai felől érdeklődik az állásinterjú, mint például gyermekvállalási hajlandósága, családalapítási terve, politikai véleménye, pártállása, vallási meggyőződése vagy faji eredete, illetve ha őt lealacsonyító, megalázó kérdést vet fel. Ugyanakkor csak az eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy egy adott kérdés valóban hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg.

Tilos továbbá a munkavállalót terheltség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre az Mt.-nek megfelelően például a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében kerül sor.

Ha a munkavállaló személyiségi jogait, emberi méltóságát sérti a felvetett kérdés vagy a lefolytatni kívánt eljárás, megtagadhatja a válaszadást, csakúgy, mint akkor, ha a kért információ a munkaviszony létesítése, teljesítése szempontjából lényegtelen (lásd a 4.2.4.1 – „Együttműködési kötelezettség” – és a 4.2.1.5 alatt írottakat).

A munkaviszony létesítését gyakorta **pályázati eljárás** előzi meg, amelynek célja egy adott munkakörre legmegfelelőbb munkavállaló kiválasztása előre meghatározott eljárásrend, illetve formalizált keretek között. A pályázat kiírására – amely voltaképpen ajánlattételnek tekinthető – egyaránt sor kerülhet jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó szabály, valamint a munkáltató egyoldalú döntése alapján. A pályázat lehet

(1) nyílt (ilyenkor azon bárki indulhat),

(2) zárt (ilyenkor csak meghatározott személyi kör; például a munkáltató munkavállalói vehetnek részt rajta), vagy

(3) meghívásos (ebben az esetben a zárt pályázaton csak olyan személyek indulhatnak, akiket kifejezetten felkérték a részvételre).

Az Mt. nem tartalmaz előírásokat a pályázatra, a gyakorlat alapján azonban megállapítható, hogy a pályázatban értelemszerűen indokolt megjelölni a munkakörre vonatkozó alapvető információkat, a pályázati feltételeket, a csatolandó iratokat, az elbírálás határidejét, valamint a pályázati anyag kezelését a pályázatot követően. A pályázat kapcsán benyújtott dokumentáció tekintetében is irányadóak a személyiségi jogokra vonatkozó rendelkezések, így annak tartalmát a munkáltató általában csak a pályázó beleegyezésével közölheti harmadik személlyel.

Megjegyzendő, hogy a munkáltató köteles a munkaerőigényét (a be nem töltött álláshelyet) bejelenteni a munkaügyi központ számára, de ezen túlmenően a munkát kereső közvetítését akkor is kérheti, ha a bejelentési kötelezettség nem áll fenn.

5.1.1.2 Tanulmányi szerződés

A munkaviszony létesítését megelőzheti a **tanulmányi szerződés** megkötése. Tanulmányi szerződés nemcsak olyan személlyel köthető, aki a munkáltatóval nem áll munkaviszonyban, hanem olyanval is, aki a saját munkavállalója. Ettől függetlenül az Mt.-ben szabályozott, tanulmányi szerződésre vonatkozó rendelkezések hatálya csak a munkáltató és a munkavállaló által létesített jogviszonyra terjed ki. A tanulmányi szerződés akár iskolai rendszerű (például középiskolai, egyetemi, főiskolai nappali vagy levelező tagozatos képzésre), akár nem iskolai rendszerű képzésre (például nyelvtanulásra, képezés megszerzésére, külföldi tanulmányútra) is létesíthető.

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével

arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül nem szünteti meg a munkaviszonyát felmondással. A tanulmányi szerződést érvényesen csak írásban lehet megkötni.

Az Mt. értelmében nem köthető tanulmányi szerződés egyfelől olyan kedvezmények biztosítására, melyeket eleve valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály biztosít, másfelől akkor sincs erre lehetőség, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót (ez utóbbi esetben eleve a munkáltatónak kell viselnie a tanulmányok költségeit, azokra pedig csak munkaidőben kerülhet sor).

A tanulmányi szerződésben meg kell állapodni a munkáltató által nyújtott támogatás formájában és mértékében.

Példa: A gyakorlatban a támogatás általában a tandíj, a tanulmányokkal összefüggő anyagok, tankönyvek, vizsgák díjának és költségeinek megtérítésében, a munkaviszonyban álló munkavállaló esetén a tanulmányi szabadság (díjazott vagy díjazás nélküli) biztosításában, ösztöndíjban nyilvánul meg. A munkáltató által nyújtott támogatásnak arányban kell állnia a munkavállaló által munkaviszonyban töltendő idővel. Ez azonban nem feltétlenül a képzési idő és a munkaviszonyban töltött idő azonosságát jelenti, hiszen egy viszonylag rövid idejű képzés is rendkívüli költséges lehet.

A munkáltató gyakorta azt is vállalja, hogy a tanulmányok sikeres elvégzését követően a munkavállalót a megszerzett képzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatja – azaz lényegében egyfajta „előléptetésre” vállal kötelezettséget.

Ha a munkaviszony a tanulmányi szerződés fennállásának hatálya alatt megszűnik, ez nem jelenti egyúttal azt is, hogy azzal együtt a tanulmányi szerződés is megszűnne. Az Mt. kifejezetten rögzíti azt is, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át.

Ha a **munkáltató lényeges szerződésszegést követ el**, a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól.

Példa: Lényeges szerződésszegést követ el a munkáltató például akkor, ha nem biztosítja a tanulmányi szerződésben vállalt támogatást, illetve annak ellenére, hogy ezt vállalta, a tanulmányok elvégzését követően nem foglalkoztatja a munkavállalót a szerződésben meghatározott munkakörben. Ha például a tanulmányi szerződés előírja, hogy a munkavállalót a tanulmányai alapján szerzett képzésének megfelelő munkakörben kell foglalkoztatni, és ennek a munkáltató elvárható időn belül nem tesz eleget, emiatt a munkavállaló jogszerűen szüntetheti meg a munkaviszonyát. Ilyenkor nem lehet tőle visszakövetelni a tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatást.

Ha a **munkavállaló szegi meg a tanulmányi szerződésben foglaltakat**, a munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől, és a nyújtott támogatást is visszakövetelheti. Mivel elállás esetében a tanulmányi szerződés visszamenőleges hatállyal szűnik meg, a felek között a szerződés megkötését megelőző helyzetet kell helyreállítani, ami annyit

tesz, hogy a munkáltató által korábban nyújtott támogatást a munkavállalónak vissza kell fizetnie. A támogatás visszatérítésének kötelezettsége arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.

Példa: Az Mt. értelmében szerződésszegésnek minősül, ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására hivatkozva például a munkáltatói utasítások jogszerűtlen megtagadására vagy a rendszeres igazolatlan távollétekre – szünteti meg. A gyakorlat értelmében akkor is szerződésszegést követ el a munkavállaló, ha a tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, a meghatározott időtartamot nem tölti le a munkáltatónál, vagy nem köt vele a szerződés szerinti időpontban munkaviszonyt.

A tanulmányi szerződést **bármelyik fél azonnali hatállyal felmondhatja**, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. A felmondást értelemszerűen indokolni kell, s ha az indokolást a másik fél vitatja, azt a felmondó félnek kell bizonyítania. A munkáltató a munkavállaló felmondása esetén a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ugyanakkor ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le, a támogatást arányosan követelheti vissza. Ha a fenti okokra hivatkozva a munkáltató mondja fel azonnali hatállyal a tanulmányi szerződést, a támogatást vissza nem követelheti. (A tanulmányi szerződés további részletszabályairól az Mt. 229. §-a rendelkezik.)

Példa: A tanulmányi szerződésbe a felek számos esetben a megszüntetés egyéb szabályait is belefoglalják – így például kifejezetten kikötik bizonyos esetekre a felmondási jogot, és a felmondás lehetséges indokait is meghatározzák, valamint részletesen szabályozzák a támogatás visszakövetelésére vonatkozó kérdéseket. Nem ritka az sem, hogy a tanulmányi szerződés megszűnése esetére kötbért kötnek ki, melynek alapján a szerződést megszegő fél köteles lesz egy meghatározott összeget fizetni pusztán a szerződésszegéséért (lásd Ptk. 6:186–189. §).

5.1.2 A munkaszerződés megkötése

A munkaviszony **a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata** alapján, tehát **a munkaszerződéssel jön létre** [Mt. 42. § (1) bek.]. A munkaszerződés kettős funkciót tölt be: egyfelől a munkaviszony létrehozására, másfelől tartalmának megállapítására irányul.

A **munkaszerződést írásba kell foglalni**, erről a munkáltató köteles gondoskodni, és annak egy példányát köteles a munkavállaló számára átadni [Mt. 22. § (3) bek., 23. § (1) bek.]. Az írásba foglalás követelménye a későbbi viták megelőzését, a jogbiztonságot és végsősorban a munkavállaló méltányolható érdekeit szolgálja.

Példa: Nem számít, hogy a munkaviszony milyen rövid időtartamra létesül: azt írásba kell foglalni (kivéve az egyszerűsített foglalkoztatást és az alkalmi munkavégzést, lásd a 7.2 pontot).

A gyakorlatban nem egyszer arra is találunk példát, hogy a felek úgynevezett próbamunkában állapotodnak meg, vagyis egy meghatározott ideig tartó munkavégzés eredményességétől teszik függővé a későbbi „szerződéskötést”. Erre jogszerűen nincs lehetőség: az ilyen munkavégzés már eleve munkaviszonyt hoz létre. Az már más kérdés, hogy a munkáltató ebben az esetben megszegi a munkaszerződés írásba foglalására vonatkozó kötelezettségét.

Noha általában véve az írásba foglalás elmulasztása a megállapodás érvénytelenségéhez vezet, a munkaszerződésre speciális szabályok vonatkoznak ezzel összefüggésben. Erre kizárólag a munkavállaló és csak a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat (Mt. 44. §). Ha ez elmarad, a munkaszerződés érvénytelensége a törvény erejénél fogva orvosolódik, így később már senki nem hozhatja fel, hogy a munkaszerződés azért érvénytelen, mert az írásba foglalása elmaradt.

Példa: Az írásba foglalás elmulasztása esetén tehát létrejön a munkaviszony, ez azonban számos bizonyítási nehézséget eredményezhet. Vitatottá válhatnak az olyan alapvető kérdések, mint például az alaphér, a munkakör vagy a próbaidő.

Megjegyzendő, hogy a polgári jog mögöttesen alkalmazandó szabályai értelmében a feleknek arra is lehetőségük van, hogy a munkaszerződés megkötését megelőzően írásban úgynevezett **előszerződést** kössenek egymással, amelyben abban állapotodnak meg, hogy egy későbbi időpontban egymással munkaszerződést kötnek. A munkaszerződés megkötésének elmaradása esetén a bíróság bármelyik fél kérelmére létrehozhatja a munkaszerződést. (Az előszerződés további szabályaira nézve lásd a Ptk. 6:73. §-át.)

5.1.3 A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződésnek meghatározó szerepe van a munkaviszony tartalmának kialakításában. Amint arról korábban szóltunk, a munkaszerződés általános szabály szerint – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – az Mt. Második Részében foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a **munkavállaló javára eltérhet**. Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni (Mt. 43. §) (lásd a 3.2.4 pontot). Kivételesen a vezető állású munkavállaló munkaszerződése az általános szabályoktól eltérően az Mt. Második Részének valamennyi rendelkezésétől – meghatározott korlátozásokkal ugyan – akár a munkavállaló javára, akár a hátrányára is eltérhet, azt azonban nem írhatja elő például, hogy a kollektív szerződés hatálya a vezetőre is kiterjedjen [Mt. 209. § (1)–(3) bek.].

A munkaszerződésnek alapvetően három elemét különböztethetjük meg: **a kötelező, a természetes és az eshetőleges tartami elemeket.**

a) Ha a **kötelező** tartalmi elemekben nem születik a felek között megállapodás, a munkaszerződés és a munkaviszony egyáltalán nem is jön létre. Tehát ilyen esetben nem érvénytelenségről, hanem nem létező szerződésről beszélhetünk. A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló **alpbérében és munkakörében** [Mt. 45. § (1) bek.].

Az alpbért minden esetben – még teljesítménybérezés alkalmazásakor is – időbérben kell meghatározni Mt. 136. § (2) bek.], azaz azt egy adott időegységhez viszonyítottan, arra vetítve szükséges kifejezni (például órabér, napi, heti vagy havi alpbér). Az alpbér rögzítése azért is olyan kiemelkedő fontosságú, mert többek között ez az alapja a bérpótlékok, a távolléti díj vagy a teljesítménybérezés egyes eseteiben a garantált bér számításának is. Alpbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbért) kell meghatározni.

A munkakör a munkavállaló által elvégzendő feladatokra, azok jellegére, illetve tágabb csoportjára utal. A munkakör meghatározható egy szóval (például titkár, eladó, pincér, ügyvédjelölt), de nem kizárt a több kifejezés használatával, illetve a pontos körülírással történő megjelölés sem.

Nem vonható egyenlőségjel a munkakörbe tartozó feladatokat pontosan részletező úgynevezett **munkaköri leírás** és a munkakör meghatározása között. A munkaköri leírásról a munkáltató ugyanis egyoldalúan tájékoztatja a munkavállalót, és azt egyoldalúan is módosíthatja. Ha viszont a munkaköri leírás a munkaszerződésben vagy annak „mellékletében” kapott helyett, arra a munkaszerződés módosításának szabályait kell alkalmazni, azaz csak a felek kölcsönös és egybehangzó akaratával, közös megegyezéssel lehet módosítani azt.

Példa: A munkáltató köteles a munkaköri leírásról tájékoztatni a munkavállalót [Mt. 46. § (1) bek. d) pont]. A munkaköri leírás sokszor a munkavállaló szervezeti egységét, a munkavállaló felett munkáltatói jogkört gyakorló személyét, a munkavállaló beosztottjai körének meghatározását, a helyettesítés rendjét, valamint speciális kompetenciáit, hatáskörét, felelősségét is tartalmazza – vagyis minden olyan ismérvet, amely a munkavállaló munkakörét az egyéb munkaköröktől megkülönbözteti.

b) A munkaszerződésnek értelemszerűen tartalmaznia kell a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait is [Mt. 23. § (2) bek.]. Lényegesnek a gyakorlat szerint olyan adatok tekinthetők, amelyek a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek teljesítéséhez, jogok gyakorlásához szükségesek.

Példa: Ilyen lényeges adatnak tekinthető például a munkáltató székhelye, cégjegyzékszám, nyilvántartási száma, adószáma, a munkavállaló természetes személyazonosító adatai (név, anyja neve, lakcíme), adóazonosító jele, társadalombiztosítási azonosító jele, bankszámlaszáma.

c) A **természetes tartalmi elemek** olyan kikötéseket takarnak, amelyeket a felek nem rendeznek kifejezetten, ugyanakkor kifejezett rendelkezés nélkül is a munkaszerződés részét képezik. Ennek magyarázata, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály eleve rendezi e kérdéseket, és ily módon egyes szabályok (például a diszpozitív vagy kógens rendelkezések) a felek akaratától függetlenül a munkaszerződés tartalmává válnak.

Ilyen természetes tartalmi elem például a munkaviszony határozatlan ideje, amely minden olyan esetben érvényesül, ha a felek nem állapodnak meg abban, hogy a munkaviszony határozott időre létesül. A munkaviszony tartamát ugyanis a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre [Mt. 45. § (2) bek.]. Ugyancsak a természetes tartalmi elemre példa a teljes munkaidő, ha ugyanis a felek nem állapodnak meg részmunkaidőben, akkor a munkaviszony a törvényes teljes napi munkaidőre jön létre.

A munkavégzés helye ugyancsak a természetes tartalmi elemek közé sorolható, ugyanis annak ellenére, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni, ha erről a felek mégsem rendelkeznek, akkor a munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi [Mt. 45. § (3) bek.]. A munkavégzés helyét mindazonáltal egy vagy több konkrét, beazonosítható hely vagy akár egy nagyobb földrajzi egység megjelölésével is meg lehet határozni.

Példa: A munkaszerződésben akár egy konkrét település, egy meghatározott ingatlan címe (akár utca, házszám, emelet, ajtó szerint) is szerepelhet munkavégzési helyként, de az is jogszerű, ha a munkáltató összes telephelyét felsorolja a szerződés. Ugyancsak jogszerű, ha a munkavégzés helyeként egy adott megye, több megye, régió, az ország vagy kontinens területe kerül megjelölésre. Ez utóbbi esetekben a munkavállaló nem tagadhatja meg a munkáltató utasítását önmagában arra hivatkozva, hogy korábban nem ott dolgozott. A munkáltatónak azonban az általános magatartási követelményeket, így egyebek mellett a méltányos joggyakorlás követelményét is meg kell tartania.

A természetes tartalmi elemek közé sorolható az általános teljes napi munkaidőben történő, azaz a napi 8 órás foglalkoztatás ([Mt. 45. § (4) bek.], valamint a munkaviszony kezdetének meghatározása. Ha a felek nem állapodnak meg eltérően, a munkaviszony kezdete – azaz a munkavállaló munkába állításának kezdő napja – a munkaszerződés megkötését követő nap (Mt. 48. §).

d) Az **eshetőleges** tartalmi elemek kifejezetten a felek megállapodásával válnak csak a munkaszerződés részévé. Ezek az Mt. diszpozitív szabályaiból fakadnak, és az azoktól való – felek akaratától függő – eltérést valósítanak meg. Ezek szólhatnak a munkavállaló javára, de az sem példa nélküli, hogy a munkavállaló számára hátrányos kikötést jelenítenek meg. A munkaszerződésben a felek a munkaviszonnyal kapcsolatos bármely kérdést rendezhetnek (ilyen lehet például a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettségének rendezése, a titoktartási kötelezettségek részletezése, a felmondási idő, a bérpótlékok törvénytől eltérő szabályozása, egyes külön juttatásokra, többlet pihenőidőre vonatkozó kikötések vagy éppen a versenytildalmi megállapodás).

Példa: A feleknek ugyanakkor érdemes ügyelniük arra, hogy feleslegesen ne ismételjék meg az Mt. rendelkezéseit. Nyilvánvaló, hogy az Mt. diszpozitív, illetve kógens rendelkezései akkor is irányadóak, ha azokat a munkaviszony alanyai külön nem foglalják bele a munkaszerződésbe.

Azok megismétlése számos előre nem látott veszélyt rejteget a felek számára: ha ugyanis időközben megváltozik a diszpozitív jogszabály, attól függően alakul a munkaszerződésbeli kikötés sorsa, hogy az új rendelkezés kedvezőbb-e a munkavállaló javára vagy sem. Ha ugyanis az Mt. új rendelkezése a munkavállaló javára szól, a munkaszerződés kikötése – mint a jogszabállyal ellentétes – semmis lesz, és a jogszabály rendelkezése lép a helyébe. Ha pedig az új rendelkezés kógens, az attól eltérő munkaszerződésbeli kikötés ugyancsak érvénytelenné válik.

A munkáltató számára célszerű, ha kerüli a munkaszerződésben a munkavállalóra irányadó munkarend vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának rögzítését, ugyanis ezeket a munkáltató jogszerűen határozhatja meg egyoldalúan. Ha viszont a felek azt egyszer a munkaszerződésbe foglalták, később már csak közös megegyezéssel módosíthatják.

Az egyik leggyakoribb eshetőleges kikötés – amely határozott és határozatlan idejű munkaviszony esetében is alkalmazható – **a próbaidő jogintézménye**. A próbaidő a munkaviszony kezdetét követően fennálló olyan rövid időszak, amely alatt a felek megismerhetik egymást, és meggyőződhetnek arról, hogy a munkavállaló munkavégzése, valamint a munkáltató által biztosított munkafeltételek és a munkakör megfelelnek-e az előzetes elvárásaiknak. A próbaidő tartama alatt a munkaviszonyt **bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolási kötelezettség nélkül felmondhatja**.

Példa: A próbaidővel nem keverendő össze az úgynevezett próbamunka. Ilyenkor a munkáltató abban állapodik meg a munkavállalóval, hogy egy bizonyos ideig foglalkoztatja, ám csak abban az esetben köt vele munkaszerződést, és akkor fizet neki munkabért, ha a foglalkoztatást követően meg van elégedve a munkavégzésével. Ez a gyakorlatban olykor előforduló jelenség jogellenes, valójában írásbeli munkaszerződés nélküli foglalkoztatást takar.

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ha a próbaidő három hónapnál rövidebb, a felek egyező akarrattal – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják azt. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg azonban a három hónapot ([Mt. 45. § (5) bek.]. Kollektív szerződés legfeljebb hat hónapos próbaidőt is előírhat [Mt. 50. § (4) bek.], ugyanakkor az a meghosszabbítással együtt sem haladhatja meg a három hónapot.

Példa: A próbaidőt a gyakorlat értelmében a munkába lépést követően már nem lehet jogszerűen kikötni, azt legkésőbb a munkaszerződés megkötésekor kell meghatározni. A próbaidőre hivatkozva felmondani a munkaviszonyt kizárólag addig lehet, amíg az le nem jár. Az ezt követően közölt azonnali hatályú felmondás jogellenes lesz.

Amint arra korábban már utaltunk, a próbaidő tartamának kiszámítására speciális szabályok vonatkoznak (lásd a 4.2.2.2 pont d) alpontját). Ha például a három hónapos próbaidő március elsején kezdődik, az június 30-án jár le; ha március 15-én kezdődik, akkor június 14-én jár le. A próbaidőre ugyanis a határidőnek nem minősülő időtartam számítására vonatkozó szabályok irányadóak (lásd Mt. 26. §).

5.1.4 A munkaviszony kezdete és az elállás lehetősége

Az Mt. megkülönbözteti egymástól a munkaviszony keletkezését és a munkaviszony kezdetét. Amint azt láthattuk a munkaviszony a munkaszerződés megkötésével jön létre, a **munkaviszony kezdetének időpontja** pedig elsődlegesen a felek akaratától függ. A munkaviszony kezdetének napját a felek ugyanis a munkaszerződésben határozhatják meg, ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap lesz (Mt. 48. §).

Előfordulhat tehát, hogy a munkaviszony keletkezése és a munkavállaló munkába állítása – azaz a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja – között bizonyos idő telik el. Ebben az időszakban a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná [Mt. 49. § (1) bek.].

Példa: Ilyenkor egyfelől sem a munkavállaló, sem a munkáltató nem mondhatja fel a munkaviszonyt, másfelől nem tehet lépéseket annak érdekében, hogy a munkavállaló munkába állítása, a munka felvétele lehetetlenné váljék.

Ez az időszak azonban alkalmas például arra, hogy az utolsó lépéseket megtegyék annak érdekében, hogy a munkaviszony kezdetének napján zökkenőmentesen lehetővé váljon a munkavállaló munkájának megkezdése (így például sor kerülhet az ellátandó munkakör által indokolt orvosi vizsgálatok elvégzésére).

Noha a felek ebben az időszakban nem mondhatják fel a munkaviszonyt, azonban lehetőségük van arra, hogy azt a keletkezésére visszamenő hatállyal bontsák fel. A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja között ugyanis **bármelyik fél elállhat a munkaszerződéstől**, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna [Mt. 49. § (2) bek.].

Példa: Noha a bírói gyakorlat ma még nem alakult ki az elállás jogával kapcsolatosan, arra minden bizonnyal sor kerülhet a munkavállaló részéről akkor, ha például az egészségi állapota oly mértékben leromlott, hogy az megakadályozná a munkakör ellátását; a munkáltató pedig elállhat, ha például időközben csődbe megy, és ezért nem tudná a munkabérét sem kifizetni a munkavállalónak.

5.1.5 A munkaviszony létesítésével kapcsolatos sajátos munkáltatói kötelezettségek

A munkáltató köteles az **adóhatóság felé bejelenteni** a biztosított (munkavállaló) törvényben meghatározott adatait, valamint többek között a biztosítási jogviszony kezdetét (az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 16. §). Ha a bejelentést elmulasztja, ez ugyan nem hat ki a munkaviszonyra, a munkáltató azonban mind az adóhatóság, mind a munkaügyi hatóság által kiszabott szankciókkal számolhat (például bírság).

A munkáltató a munkavállaló felé az alapvető munkafeltételek vonatkozásában írásbeli **tájékoztatási kötelezettséggel** tartozik (Mt. 46. §). Ennek általános szabály szerint legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell eleget tennie. A tájékoztatást elegendő bizonyos esetekben csupán a munkaviszonyra vonatkozó szabályra történő hivatkozással megadni.

Példa: A munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének gyakorta már a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg eleget tesz. A munkavállalót tájékoztatni kell

- a) a napi munkaidőről,
- b) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának,
- 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.

További szabályok vonatkoznak arra az esetre, amikor a munkavállaló 15 napot meghaladóan külföldön végez munkát, a munkáltató ilyenkor a tájékoztatást a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal köteles teljesíteni.

Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség, ha a munkaviszony tartama az egy hónapot vagy a munkaidő a heti 8 órát nem haladja meg. Ebben az esetben is köteles azonban a munkáltató tájékoztatást adni a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. Ha a munkáltató megnevezése, lényeges adatai, illetve a fenti adatok a munkaviszony fennállása alatt változnak meg, a munkáltató szintén 15 napon belül köteles erről tájékoztatást adni a munkavállalónak.

5.2 A munkaviszony módosítása

5.2.1 A munkaviszony módosítása és módosulása

A munkaviszony tartós jogviszony, amely feltételezi a felek viszonylag huzamos idejű egymásra utaltságát. Ennek során egyúttal esély van arra is, hogy a létesítéskor fennálló körülmények megváltozása szükségessé teszi egyik vagy másik fél oldalán az eredetileg elfogadott keretek módosítását annak érdekében, hogy a jogviszony a jövőben is betölthesse a rendeltetését. A módosítás igénye gyakrabban a munkáltató oldalán jelentkezik, ugyanakkor a munkavállaló tekintetében is számos (például személyes, magánéleti vagy egészségügyi) körülmény indokolhatja a módosítást.

Különbséget kell tenni mindenekelőtt a **munkaviszony módosítása és módosulása** között.

A **munkaviszony módosítása** csak azokra a feltételekre, körülményekre terjedhet ki, amelyek felett a munkaszerződést kötő felek eleve szabadon rendelkezhetnek. Az ilyen feltételek tehát általában eredetileg is a felek megállapodásának tárgyai lehetnek volna. Ebben az esetben a felek kölcsönös és egybehangzó akaratának megfelelően létrehozott módosításról beszélünk. A munkaviszony módosítása általában végleges, tartós jellegű változást jelent, ettől eltérően – ha a felek így rendelkeznek – a módosítás szólhat határozott időre is.

Példa: Ilyen módosítási tárgy lehet például az alaphét, a munkakör, a munkavégzés helye, a munkaviszony időtartama, részmunkaidős vagy teljes munkaidős jellege.

A munkaviszony tartalmát azonban nemcsak a munkaszerződés szabályozza, hanem a munkaviszonyra vonatkozó szabályok is (például jogszabályok, kollektív szerződés, normatív hatályú üzemi megállapodás). Éppen ezért az olyan kérdéseket, amelyek eleve nem is tartozhatnak a felek szabad megállapodására (lásd a jogszabályok kógens rendelkezéseit), illetve amelyeket például kollektív szerződés vagy normatív hatályú üzemi megállapodás rendez, a munkaviszonyra vonatkozó szabály alkotói – a jogalkotó, illetve a munkaviszonyra vonatkozó szabályt létrehozó szociális partnerek – akaratával változtathatja meg. Ezekben az esetekben nem módosításról, hanem a munkaviszony tartalmának – az alanyok akaratán kívül álló – **automatikus módosulásáról** beszélhetünk.

Példa: Ez utóbbi csoportba tartozik például a minimálbér, a próbaidő leghosszabb tartama, a felmondási idő legalacsonyabb mértéke. Az automatikus – törvény erejénél fogva történő – módosulás esetei közé tartozik a munkáltató személyében bekövetkező változás is (lásd az 5.2.6 pontot).

5.2.2 A munkaviszony módosításának alapvető szabályai

A munkáltató és a munkavállaló egyaránt kezdeményezheti a munkaszerződés módosítását, azonban az csak **közös megegyéssel** történhet. A módosításra irányuló jognyilatkozatoknak az ítélkezési gyakorlat értelmében egybehangzónak, egyértelműnek, határozottnak és minden kétséget kizárónak kell lenniük.

Példa: Éppen ezért, ha a munkavállaló nem fogadja el a munkáltató által a munkaszerződés módosítására tett ajánlatot, ez egyfelől önmagában nem adhat okot munkáltatói felmondásra, másfelől a munkavállaló elutasító jognyilatkozatát nem lehet munkavállalói felmondásnak tekinteni.

A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni (Mt. 58. §). Ez tehát azt is jelenti, hogy ahogyan a munkaszerződést, úgy annak módosítását is **írásba kell foglalni** [Mt. 22. § (3) bek.]. Annak ellenére azonban, hogy a munkaviszony módosításához általánosságban a felek kifejezett, írásba foglalt jognyilatkozata szükséges, a mindennapok gyakorlatában azonban előfordulhat, hogy ez mégis hiányzik. Ilyenkor ha a felek ráutaló magatartása egyértelművé teszi, hogy a módosítást hallgatólagosan mindkét fél elfogadta, az nem tekinthető érvénytelennek.

Példa: Ilyen az, ha a munkavállaló fizetésemelését vagy előléptetését (munkakör módosítását) a felek nem foglalták írásba, de az ténylegesen megvalósult, vagyis a módosítás a felek egyező akaratából teljességbe ment [Mt. 22. § (4) bek.]. Ha például a munkavállaló írásba foglalás nélkül fogadja el a munkáltató által tartós jelleggel felajánlott másik munkakört, és ott hosszabb időn át munkát végez, úgy kell tekintetni, hogy a munkaszerződés módosítását ráutaló magatartással elfogadta. Így létrejön a felek egyező akaratának megfelelő állapot, ezért utóbb pusztán formai okból nem hivatkozhat a módosítás érvénytelenségére.

A munkaszerződés módosítására is irányadó az a szabály, amely szerint az **írásba foglalás elmulasztása** miatti érvénytelenségére kizárólag a munkavállaló és csak a munkába lépést követő 30 napon belül hivatkozhat (Mt. 44. §).

5.2.3 A munkaszerződés módosításának kötelező felajánlása és a kötelező módosítás

Az Mt. egyes esetekben előírja a munkáltató számára, hogy a munkaszerződés meghatározott tartalmú módosítását kezdeményezze. Ez nem jelent valójában egyoldalú módosítást a munkáltató részéről, csupán azt, hogy a munkáltatónak a törvényben rögzített feltételek fennállása esetén kötelessége módosításra irányuló ajánlatot tenni

a munkavállaló felé. Ha a munkavállaló a módosítást nem fogadja el, a munkaszerződés feltételei nem változnak.

a) A munkáltató a **szülési szabadságot, a gyermek gondozása, a hozzátartozó személy tartós ápolása, gondozása, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából biztosított fizetés nélküli szabadságot** (Mt. 127–132. §) igénybe vevő munkavállaló visszatérését követően köteles a munkavállalónak ajánlatot tenni a **munkabér módosítására**. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó (Mt. 59. §). Ez a módosításra irányuló ajánlattételi kötelezettség a hosszabb ideig munkahelyüktől távol lévő munkavállalók vonatkozásában azt követeli meg a munkáltatótól, hogy a munkavállaló munkabérért a visszatérését követően emelje meg.

b) A munkáltató köteles a munkavállaló számára **egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani**, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphéternél kevesebb nem lehet.

Ha a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól. A felmentés idejére alaphétre illeti meg. Ha viszont a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el, számára nem jár díjazás (Mt. 60. §). A munkavállalót azonban ez utóbbi esetben sem lehet a felajánlott munkakör elfogadására kötelezni, a hozzájárulása hiányában is fel kell menteni a munkavégzés alól.

c) Noha az Mt. nem ismeri el általában az egyoldalú munkaszerződés-módosítás jogszerűségét, egy esetben a munkavállaló javára mégis kivételt tesz. A kisgyermekes munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése érdekében ugyanis előírja, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a **gyermek hároméves koráig köteles** a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú **rész munkaidőre módosítani** [Mt. 61. § (3) bek.].

Példa: Ez azt jelenti tehát, hogy ha a munkavállaló gyermeke a harmadik életévét még nem töltötte be, a munkavállaló egyoldalú ajánlatára a munkáltató köteles módosítani a munkaszerződést: ha a munkavállaló napi munkaideje 8 óra volt, úgy napi 4 órás rész-munkaidőre, ha 6 óra volt a napi munkaidő, úgy napi 3 órára és így tovább.

d) E helyen szükséges említést tenni a **munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről**, amelynek értelmében a munkakörök megjelölésével a helyben szokásos módon köteles tájékoztatni a munkavállalókat a teljes vagy rész-munkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Ha e tájékoztatás alapján a munkavállaló a munkaszerződés módosítására tesz ajánlatot, a munkáltató arra 15 napon belül köteles írásban nyilatkozni, anélkül azonban, hogy azt köteles lenne elfogadni [Mt. 61. § (1)–(2) bek.].

5.2.4 A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Az Mt. lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató a rugalmas foglalkoztatás érdekében **ideiglenesen egyoldalúan** is megváltoztassa a munkaszerződésben rögzített feltételeket. Ezek az esetek nem járnak a munkaszerződés módosításával: a munkáltató ugyanis meghatározott ideig **utasítási jogkörében** rendelheti el a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást. Az Mt. 53. § (1) bekezdése szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót **átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni**.

Példa: A munkaszerződéstől eltérő munkakörben történő foglalkoztatás (korábbi terminológia szerint átírányítás) szükségessége általában akkor merül fel, ha a munkavállalónak egy kollégáját kell annak ideiglenes távolléte (például betegsége) idejére helyettesíteni. A munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatás (régábbi nevén kiküldetés) minden olyan esetben felmerülhet, amikor a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott munkahelytől eltérő helyen – például egy másik városban vagy külföldön – kell munkát végeznie. A más munkáltatónál történő foglalkoztatás (korábban: kirendelés) lehetővé teszi, hogy a munkáltató egy másik munkaservezetben történő ideiglenes munkavégzésre kötelezze a munkavállalót.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás csak ideiglenes változást idézhet elő a foglalkoztatás feltételeiben. Annak alkalmazása során a munkáltatónak tekintettel kell lennie az általános magatartási követelményekre, így többek között az Mt. 6. § (3) bekezdésében szabályozott méltányos joggyakorlás elvére is, amely előírja, hogy a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállaló számára (például az életkorára, egészségi állapotára, képzettségére tekintettel) (lásd a 4.2.1.4 pont d) alpontját).

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamát az Mt. naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanapban, illetve 352 órában maximalizálja. Az időbeli korlát alkalmazása során a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás valamennyi formáját együttesen kell figyelembe venni. Ezt a tartamkorlátot arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre [Mt. 53. § (2) bek.]. Fontos, hogy a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet e korlátoktól, ugyanakkor álláspontunk szerint az eltérés felső határának meghatározása során figyelemmel kell lenni a jogintézmény ideiglenes voltára.

Példa: A munkáltató választhat tehát, hogy vagy a beosztás szerinti munkanapokban, vagy munkaóránban tartja nyilván és számolja el a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamát. Álláspontunk szerint a két számítási módszer nem vegyíthető, csak az egyik lehetőség alkalmazható egy naptári évben.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az Mt. 53. § (3) bekezdése értelmében a munkavállaló

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- ha gyermekét egyedül neveli, gyermeke tizenhat éves koráig
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá
- ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapította,

csak a hozzájárulása esetén kötelezhető más helységben végzendő munkára.

A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaplbérrre jogosult [Mt. 53. § (5) bek.].

5.2.5 A munkaszerződés ideiglenes egyoldalú módosítása mint szankció

Sajátos eset, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése esetén – kollektív szerződés vagy bizonyos esetekben munkaszerződés felhatalmazása alapján – írásban a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg (Mt. 56. §). Erről a munkáltató által érvényesített fegyelmezési jogból fakadó jogintézményről a későbbiek során még lesz szó (lásd a 6.5.1.2 pontot). Itt csupán annyit jegyzünk meg, hogy a munkáltató – a törvényi korlátok betartása mellett – hátrányos jogkövetkezményként a munkaviszony feltételeit határozott időre egyoldalúan is módosíthatja.

Példa: Ilyen hátrányos jogkövetkezmény lehet például az, amikor a munkáltató a munkabér bizonyos százalékát meghatározott ideig egy kötelezettségzegés (például késés, munkavédelmi szabályok megsértése) miatt csökkenti, vagy ideiglenesen áthelyezi a munkavállalót egy másik munkahelyre, illetve munkakörbe.

5.2.6 A munkáltató személyében bekövetkező változás

A munkaviszony alanyainak megváltozása általában a munkaviszony megszűnésével jár (ilyen például, ha a munkavállaló meghal, vagy ha a munkáltató jogutód nélküli megszűnik). A munkáltató személyében bekövetkező változás azonban lényegét tekintve eltér ezektől, hiszen ilyen esetben nem szűnik meg a munkaviszony. Ebben az esetben valójában a munkaviszony módosulásának egyik különös esetéről beszélhetünk. Ekkor a munkáltató személye anélkül cserélődik ki, hogy ez a munkaviszony fennállását, létét bármilyen módon érintené. A korábbi – úgynevezett átadó – munkáltatónál fennálló **munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átszállás időpontjában**

automatikusan átszállnak az új – vagyis az átvevő – munkáltatóra. Mindez a változás az átadó munkáltató és a munkavállaló hozzájárulásától, megállapodásától függetlenül, a törvény erejénél fogva megy végbe.

A magyar munkajogban először az 1990-es évek elején jelent meg az úgynevezett munkajogi jogutódlás kérdése, amely elsősorban a privatizációs folyamatok kapcsán vetett fel addig nem létező problémákat. Egyes munkáltatók ugyanis úgy vélekedtek, hogy ha a munkáltató személye megváltozik, azaz egy másik munkáltató veszi át a tevékenységet, valamennyi munkaviszony megszűnik, vagy megszüntetésre kell, hogy kerüljön. E vélekedés eredményeképpen az érintett munkavállalók sokszor elveszítették a munkaviszonyban töltött időhöz kötődő jogosultságaik egy részét (például a végkielégítéssel vagy a felmondási idővel kapcsolatos szerzett jogait). E problémákra az egykori Legfelsőbb Bíróság az MK 154. számú állásfoglalása reagált, amely kimondta, hogy a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti; a jogelőddel létesített munkaviszonyok a jogutóddal változatlanul fennállnak, és a munkaviszonyban töltött időket – különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából – együttesen kell számításba venni. Néhány évvel később e kérdések hazánk európai uniós csatlakozásának felkészülése jegyében, a jogharmonizációs folyamat hatására nyertek átfogó szabályozást.

5.2.6.1 A munkáltató személyében bekövetkező változás fogalma

Az Mt. 36. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a **gazdasági egység** – vagyis az anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja – **jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.**

A hazai bíróságok és az Európai Bíróság gyakorlata alapján megállapítható, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás megvalósulásának előfeltétele az úgynevezett identitását megőrző gazdasági egység átruházása. A gazdasági egység lehet egy egész vállalat, üzlet, annak csupán egy része vagy akár egyetlen telephely is. A munkáltató személyében bekövetkező változás szempontjából irreleváns, hogy a gazdasági egység fő- vagy kiegészítő tevékenységet folytat-e.

Példa: Az uniós joggyakorlat alapján azt, hogy a gazdasági egység megőrzi-e az identitását, az úgynevezett Spijkers-kritériumok világítják meg (lásd a C-24/85. számú ügyet). Meghatározó szerepe van ez alapján az ingó és ingatlan vagyontárgyak átadásának, átvételének; az immateriális javak, illetve jogok átruházásának; a személyzet továbbfoglalkoztatásának; a változás előtt és után folytatott tevékenységek hasonlóságának; az átadást megelőző tevékenység folytatásának; valamint a gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkörnek. Azt, hogy megvalósul-e az átszállás, az eset összes körülményei alapján kell vizsgálni.

Az átszállást megvalósíthatja a gazdasági egység adásvétele, cseréje, bérbeadása, haszonbérbe adása, gazdasági társaságba történő apportálása, vagyis minden olyan jogügylet, amely alkalmas a gazdasági egység feletti hatalom megszerzésére (például ha a gyárat

valaki megvásárolja, a boltot új üzemeltető veszi bérbe, az éttermet valaki egy másikra cseréli). Az átszállás háromoldalú helyzetekben is megvalósulhat, így például akkor is, ha valamely tevékenység folytatására irányuló szerződést az addigi vállalkozóval megszüntetik, és a további folytatását egy másik vállalkozónak adják át.

Az átszállást követően tehát nincs szükség új munkaszerződés megkötésére vagy éppen a régi módosítására, hiszen a változás (módosulás) a törvény erejénél fogva történik meg. Ez azonban nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a felek – az általános szabályok szerint – közös megegyezéssel módosíthassák a munkaszerződést. Kiemelendő, hogy kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául sem [Mt. 66. § (3) bek.]. Ez azonban nem zárja ki, hogy akár az átadó, akár az átvevő egyéb jogszerű okból – például létszámcsökkentésre, átszervezésre, a tevékenység megszüntetésére hivatkozva – szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát.

Itt jegyezzük meg továbbá, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó rendelkezések jelentős részét nem kell alkalmazni, ha a munkáltató felszámolás alatt áll.

5.2.6.2 Tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségek

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadót és az átvevőt is speciális kötelezettségek terhelik.

- a) **Egyfelől az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót** az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó **jogokról és kötelezettségekről**. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti (Mt. 37. §).
- b) **Az átvevő munkáltató** az átszállást követő 15 napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban **tájékoztatni a munkavállalót** a munkáltató személyében bekövetkezett **változásról**, valamint azon **munkafeltételek változásáról**, amelyekről egyébként a munkaviszony kezdetét követően kell a munkavállalót tájékoztatni (lásd az 5.1.5 pontot) [Mt. 38. § (1) bek.].
- c) **Az átadó és az átvevő munkáltató** legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal **tájékoztatja az üzemi tanácsot** a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről. Ezen túlmenően kötelesek – a megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményezni az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről is. E tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és az ezen következmények enyhítését célzó eszközökre (Mt. 265. §).

Az e pontban említett előírások munkáltató általi megszegése esetén az üzemi tanács 5 napon belül bírósághoz fordulhat. A bíróság 15 napon belül nemperes eljárásban határoz, a határozat ellen a közléstől számított 5 napon belül felleb-

bezésnek van helye. A másodfokú bíróság pedig e fellebbezés folytán 15 napon belül köteles határozatot hozni (Mt. 289. §).

- d) Abban az esetben, ha az átadó munkáltatónál nem működik üzemi tanács, és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az **átadó** vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően 15 nappal köteles az **érintett munkavállalókat** írásban **tájékoztatni** az előző c) pontban említett körülményekről [Mt. 38. (2) bek.]. Ebben az esetben a törvény nem írja elő a tárgyalási kötelezettséget. Ezt a rendelkezést a felszámolási eljárás alatt is alkalmazni kell.

5.2.6.3 Az átadó és az átvevő egyetemleges felelőssége

Az Mt. az átszállással érintett munkavállalókat megillető igények érvényesítésének megkönnyítése érdekében előírja, hogy az átadó és az átvevő munkáltató egyetemlegesen felel (Ptk. 6:29-6:30. §) az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelelésért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti (Mt. 39. §).

Példa: Ha például az átadó munkáltató a munkavállalónak az átszállást megelőzően meghatározott összegű elmaradt munkabérrel tartozott, azt az átszállást követő egy éven belüli igényérvényesítés esetén (azaz ha például keresetet indít a kifizetése iránt) a munkavállaló nem csupán az átvevő munkáltatótól követelheti – vagyis attól, akire a törvény erejénél fogva átszállott ezen elmaradás –, hanem a korábbi, átvevő munkáltatótól is.

Praktikusan ez azt jelenti, hogy a munkavállaló az átadóval szemben fennálló – az átszállást megelőzően keletkezett – igényeit, ha azokat az átszállást követő egy éven belül érvényesíti, választása szerint akár az átadótól, akár az átvevőtől követelheti. Azt is megteheti, hogy az egész követeléssel csak az egyik (például a teljesítésre képesebb és készségesebb munkáltató ellen lép fel), de perelheti egyidejűleg mindkét munkáltatót is az egész követelésre nézve. Ez persze nem jelenti azt, hogy a munkavállaló kétszeresen is megkaphatja az őt megillető követelést. Ha azonban az átszállástól számított egy év már eltelt, az igényeket csak az átvevőtől lehet követelni az elévülési időn belül.

5.2.6.4 A munkavállaló felmondása a munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása esetén

Amint a felmondás szabályainál látni fogjuk (5.3.3.3 pont), abban az esetben, ha a munkavállaló felmondással szünteti meg a munkaviszonyát, az általános szabályok szerint sem végkielégítésre, sem munkavégzés alóli felmentésre nem számíthat. Ha azonban a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó **munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna**, akkor a munkáltatói felmon-

dás szabályai közül mégis alkalmazni kell rá a munkavégzés alóli felmentésre, valamint a végkielégítésre vonatkozó szabályokat.

Ebben az esetben azonban a munkavállalónak mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszonyának **felmondását meg kell indokolnia**. Ezzel a felmondási lehetőséggel csak a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő **30 napon belül** lehet élni (Mt. 40. §).

Példa: Ha a munkavállaló azt tapasztalja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változástól számított 30 napon belül az átvevő munkáltatónál a rá irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan megváltoztak (például korábban nem volt sohasem éjszakai munkavégzésre beosztva, a változást követően azonban szinte mindig így kell munkát végeznie, ám emellett a gyermekeinek ellátásával, nevelésével, gondozásával kapcsolatos feladatokat nem tudja megfelelően ellátni, valószínűleg, jogszerűen hivatkozhat erre a lehetőségre).

Hiába áll fenn ugyanez a helyzet, ha a munkavállaló a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontját követő 30 napon túl döbben rá a fentiekre – noha ebben az esetben is minden bizonnyal megszüntetheti felmondással a munkaviszonyt –, a munkáltatói felmondás esetén irányadó végkielégítésre, illetve a felmondási idő fele részében történő munkavégzés alóli felmentésre ekkor már nem tarthat igényt.

5.2.6.5 A kollektív szerződésre és a munkavállalói részvételi jogokra vonatkozó rendelkezések

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú **kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani**. Ez alól kivételt képez az az eset, 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 (Mt. 282. §).

Az Mt. biztosítja, hogy ha a munkáltató személyében bekövetkező változás a **gazdasági egységek összevonásával, illetve szétválásával** jár, továbbra is zökkenőmentes legyen a **munkavállalói részvételi jogok** gyakorlása. A gazdasági egységek összevonása esetén, ha valamennyi egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot kell választani. Ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képvisellel nem rendelkező munkavállalók képviselőtét három hónapon belül üzemi tanács tag választásával kell biztosítani. A gazdasági egység szétválásánál – hasonlóan az előző megoldáshoz – a szétválást követő három hónapon belül szintén üzemi tanácsot kell választani az új gazdasági egységeknél (Mt. 258. §).

5.3 A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

5.3.1 A munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről általában

A munkajog megkülönbözteti egymástól a munkaviszony megszűnését és megszüntetését. A **megszűnés** háttérben mindig a **felek akaratán kívül álló, attól független objektív jogi tények** állnak, amelyek a felek jognyilatkozata nélkül a munkaviszony automatikus megszűnését eredményezik. A **megszüntetés** ettől eltérően mindig a **felek akaratára, egyoldalú vagy többoldalú akaratnyilatkozataira vezethető vissza**.

A munkaviszonyt – ellentétben a magánjogi jogviszonyok többségével – a teljesítés általában nem szünteti meg. A munkaviszony fennmaradásának egyik alapvető feltétele ugyanis maga a rendszeres teljesítés. Ez a munkáltató esetében annak feladataihoz, célkitűzéseikhez elengedhetetlen, megfelelő munkaerő biztosítását, a munkavállaló esetében pedig a létfenntartásához, illetve személyiségének kibontakoztatásához szükséges anyagi és egyéb feltételek, körülmények megteremtését jelenti. Ebből következően a munkaviszony megszűnésére általában akkor kerülhet sor, ha a folyamatos teljesítés valamely objektív okból már nem lehetséges, vagy ha a munkaviszony rendeltetését veszítette.

Példa: A munkáltató számára rendeltetését veszítheti a munkaviszony, ha például annak szervezetében vagy feladataiban olyan jellegű változás következik be, amely már nem igényli a munkavállaló munkaerejének felhasználását. Ez a helyzet abban az esetben is, amikor a munkavállaló munkavégzésével, a munkaviszony általa történő teljesítésével kapcsolatban merülnek fel problémák. A munkavállaló esetében a rendeltetésvesztéshez számos jogilag megragadható és jogon kívüli ok elvezethet (például egy magánéleti változás, jobb fizetés, magasabb megbecsléssel járó pozíció reménye egy másik munkáltatónál).

Ha mindkét fél oldalán egyidejűleg következik be a **rendeltetésvesztés**, a munkaviszony közös megegyezéssel történő, konszenzusos megszüntetése többnyire megnyugtató megoldást jelenthet. Szintén kevésbé problematikus a helyzet, ha a felek akaratától független okból válik lehetetlenné a szerződészerű teljesítés. Ha azonban kizárólag az egyik fél oldalán szűnik meg a munkaviszony rendeltetése, a jogi szabályozás elsődleges feladata olyan megoldás kialakítása, amely biztosítja, hogy egyik fél érdekei se szenvedjenek aránytalan sérelmet, miközben lehetővé teszi a rendeltetését veszített munkaviszonyok megszüntetését. A **felek közötti viszonylagos egyensúlyi helyzet megteremtésének igénye** különösen markánsan jelenik meg ezen a ponton, mint ahogyan jól kitapintható a megszüntetési rendszerben a munkajog **szociális rendeltetése** is. A munkajognak ezzel párhuzamosan biztosítania kell azt is, hogy **egyik fél se gyakorolhassa önkényesen a megszüntetés jogát**, a munkavállaló védelmet élvezzen az önkényes elbocsátás ellen.

Példa: A megszüntetési rendszer hagyományosan abból indul ki, hogy a munkáltató általi megszüntetés érzékenyebben érinti a munkavállalót, mintha az ellenkezőjéről lenne szó, hiszen ez hirtelen akár a megélhetését is veszélybe sodorhatja. Nem szabad ugyanakkor elfeledkeznünk arról, hogy a munkáltató is bármikor kiszolgáltatott helyzetbe kerülhet, és a működése is elnehezülhet, ha a kulcspozíciókban lévő munkavállalói állnak fel a székkükből rövid időszakon belül (például nehezen lehet pótolni egy vezető mérnököt vagy egy speciális tudással bíró gépkezelő szakembert is).

A megszűnés és a megszüntetés esetei kógens rendszert alkotnak: sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem határozhat meg további vagy más tényállásokat [Mt. 85. § (1) bek. a) és b) pont]. A szociális partnerek és a munkaviszony alanyai tehát egyező akarattal sem bővíthetik a törvényben meghatározott eseteket.

5.3.2 A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony az alábbi események bekövetkezésekor automatikusan megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- jogállásváltozással, valamint
- törvényben meghatározott más esetben [Mt. 63. § (1) bek.].

A munkaviszony megszűnése akkor is bekövetkezik, ha a lejárat időpontjában a munkavállalóra nézve felmondási tilalomra vagy felmondási korlátozásra okot adó körülmény áll fenn.

5.3.2.1 A munkavállaló halála

A munkaviszony személyes jellegéből következik, hogy a munkavállaló halálával a munkaviszony is megszűnik. A munkavállaló halálának napjáig az elhunytat megillető, de még ki nem fizetett anyagi követeléseket (például elmaradt munkabért, a ki nem vett szabadság ellenértékét, vagyoni kártérítési igényt), valamint a munkaviszonnyal kapcsolatos iratokat, a munkavállaló személyes tárgyait a munkáltató köteles az örökösnek átadni. Ha az elhunyttal szemben a munkáltatónak áll fenn követelése (például kártérítési igény, jogalap nélkül kifizetett munkabér), az örökös azért szintén helytállni tartozik.

Példa: Egyes munkaviszonyból származó jogok (például kifejezetten a munkavállaló személyéhez kötődő juttatások, a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogkövetkezmények iránti perindítás joga, a személyiségi jogok megsértéséből eredő sérelemdíj-igény) nem szállnak át az örökösre. Ha viszont a munkavállaló azt követően hunyt el, hogy az ez iránti per már megindult, az örökös beléphet a perbe.

5.3.2.2 A munkáltató jogutód nélküli megszűnése

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése a nem természetes személy munkáltatók esetében fordulhat elő. Az egyes eseteket az adott szervezeti formára vonatkozó szabályok határozzák meg (például felszámolás, végelszámolás, nyilvántartásból való törlés). A magánszemély munkáltató halála nem vezet a munkaviszony megszűnéséhez, hiszen ekkor az elhunyt munkáltató helyébe az örökös lép. Ha az örökös nem kívánja folytatni az örökös tevékenységét, felmondással vagy – feltéve, hogy ezt a munkavállaló elfogadja – közös megegyezéssel szüntetheti meg a munkaviszonyt.

Annak érdekében, hogy a jogutód nélkül megszűnő munkáltató munkavállalói ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe, mint azok, akiktől a munkáltató még a jogutód nélküli megszűnést megelőzően vált meg felmondással, a törvény előírja, hogy a munkáltató köteles kifizetni számukra ilyen esetben is a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjat és végkielégítést. Nem illeti meg a felmentési időre járó távolléti díj, ha a felmentés tartamára munkabérré nem lenne jogosult (például azért, mert keresőképtelensége miatt táppénzben részesül), vagy ha jogszabály másképp rendelkezik [Mt. 63. § (2) bek.].

5.3.2.3 A határozott idő lejárta

A határozott időre létesített munkaviszony megszűnik, ha a munkaszerződésben – naptárilag vagy más alkalmas módon – meghatározott idő lejár. A megszűnés tehát az időmúlás tényével következik be. A határozott idejű munkaviszony megszűnése valójában a felek munkaszerződés megkötésekor fennálló akaratára vezethető vissza. Az így meghatározott időpont a munkaviszony létesítését követően azonban „önálló életre kel”, azaz a felek arra egyoldalúan nem tudnak befolyást gyakorolni.

Példa: Ha a határidő naptár szerint került meghatározásra, a munkaviszony a felek által megjelölt naptári napon vagy időtartam elteltével szűnik meg. Ha a munkaviszonyt valamely munkaszerződésben meghatározott feladat elvégzésére vagy például helyettesítésre létesítették, a megszűnés napja a teljesítés bekövetkezésének a napja vagy a helyettesített munkavállaló munkába állásának a napja lesz.

5.3.2.4 A jogállásváltozás

A jogállásváltozásnál a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz hasonló tényállással (lásd az 5.2.6.1 pontot) találkozhatunk, azonban a munkaviszony attól eltérően nem folytatódik – hanem éppen ellenkezőleg –, a gazdasági egység átadásának napjával automatikusan megszűnik. A gazdasági egység – jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján – jogállásváltozás esetén is az átadóról az átvevőre száll át, ám lényeges különbség, hogy az átvevő munkáltató nem az Mt., hanem valamilyen egyéb jogállási törvény, például a Kjt. vagy a Kttv. hatálya alá tartozik. Az átvevő munkáltató tehát

nem köteles a munkavállalót továbbfoglalkoztatni, a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek pedig nem szállnak át reá (ez alól vannak kivételek, ezeket azonban külön törvényben meghatározott szabályok rögzítik).

Példa: Ha a munkavállalónak elmaradt munkabér követelése van a tevékenységet átadó munkáltatóval szemben, azt csak vele szemben érvényesítheti. Az átvevő munkáltató általában akkor sem felel ezekért a tartozásokért, ha a gazdasági egység átvétele után továbbfoglalkoztatja a munkavállalót.

Az átadó munkáltató a munkaviszony megszűnését megelőző 15 napon belül köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés indokáról, valamint a megszűnés tervezett, illetve ismert időpontjáról. Ezen túlmenően köteles a munkavállaló számára kifizetni a végkielégítést és a felmentési időre járó távolléti díjat. Nem illeti meg távolléti díj a munkavállalót, ha a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára munkabére nem lenne jogosult, vagy ha jogszabály másképp rendelkezik [Mt. 63. § (2)–(4) bek.].

5.3.2.5 A törvényben meghatározott más eset

Az Mt. kifejezetten nyitva hagyja a törvényi jogforrási szint számára azt a lehetőséget, hogy további megszűnési eseteket határozzon meg. Maga az Mt. is nevesít több ilyen esetet az atipikus munkaviszonyok körében, de más törvényben is található példát erre:

- a munkakör megosztására létesített munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken [Mt. 194. § (4) bek.];
- a több munkáltató által létesített munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, ha a munkáltatók száma egyre csökken [Mt. 195. § (5) bek.];
- az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában megszűnik [Mt. 225. § (1) bek.];
- a munkavállaló eltiltás alá eső munkaviszonya megszűnik, ha a büntetőbíróság a munkavállalót eltiltja a közügyektől (MK 13.).

5.3.3 A munkaviszony megszüntetése

Az Mt. eltérést nem engedő módon határozza meg a munkaviszony megszüntetésének jogcímeit. Ahogy a polgári jog tartós jogviszonyai esetében, a munkaviszonyt is **csak a jövőre nézve lehet megszüntetni**, annak felbontása – vagyis a keletkezésére visszamenő hatályú felszámolása – fogalmilag kizárt. A munkaszerződés megkötését megelőző helyzet nem állítható vissza, ugyanis a munkavállaló munkavégzését nem lehet meg nem történné tenni, a munkavállaló létfenntartásának alapját jelentő munkabér visszakövetelése pedig nem lenne sem ésszerű, sem igazságos.

Amint azonban utaltunk rá (lásd az 5.1.4 pontot), **a munkaviszony alanyai egy kivételes esetben** – a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja

közötti időszakban – mégis **jogosultak elállni**, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeikben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna [49. § (2) bek.].

A munkaviszony megszüntetésére a felek **egyoldalú és kétoldalú jognyilatkozata alapján** kerülhet sor. A munkaviszony megszüntetésének esetei taxatívén meghatározottak:

- közös megegyezés,
- felmondás, valamint
- azonnali hatályú felmondás [Mt. 64. § (1) bek.].

Egyoldalú jognyilatkozat alapján szűnik meg a munkaviszony **a felmondás és az azonnali hatályú felmondás** esetén. Ekkor a megszüntetés jogával élő félnek a másik félhez címzett jognyilatkozata annak hozzájárulása nélkül szünteti meg a munkaviszonyt. A felmondás a felmondási idő elteltét követően szünteti meg a munkaviszonyt, az azonnali hatályú felmondás esetében a megszűnés a jognyilatkozat közlésével egyidejűleg következik be. Az azonnali hatályú felmondásnak három fajtája van:

- az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás (korábban ezt rendkívüli felmondásnak nevezte a régi Mt.),
- az indokolás nélküli próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás, valamint
- a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása (Mt. 78–79. §).

A felek kétoldalú, kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozataikkal is megszüntethetik a munkaviszonyt; ez a **közös megegyezés**.

A megszüntetés sajátos esete az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszony azonnali hatályú megszüntetése (lásd a 4.2.2.3 pont d) alpontját). Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – hacsak az Mt. nem rendelkezik eltérően – a munkáltató köteles haladéktalanul azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hártják el [Mt. 29. § (1) bek.].

5.3.3.1 A munkaviszony megszüntetésének általános szabályai

Az alábbiakban összefoglaljuk azokat a rendelkezéseket, amelyek valamennyi vagy túlnyomórészt mindegyik munkaviszony-megszüntetési tényállást jellemeznek. Ennek során

- az írásba foglalás követelményével,
- a jogorvoslati kioktatással, valamint
- a megszüntető jognyilatkozat visszavonásának szabályaival foglalkozunk.

- a) Ha a megállapodást írásba kell foglalni, azt megszüntetni is csak írásban lehet. Mivel a munkaszerződés írásba foglalása kötelező (Mt. 44. §), ebből következik, hogy **a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatokat is írásban** lehet csak jogszerűen megtenni [Mt. 22. § (3) bek.].

Példa: Ha a munkavállaló vagy a munkáltató szóban mond fel (például egy elmérgesedett vita hevében), a megszüntetés jogellenes lesz függetlenül attól, hogy annak indoka egyébként jogos lett volna. Ha viszont a szóbeli megszüntetést követően mindkét fél ennek megfelelően cselekszik, önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége [Mt. 22. § (4) bek.].

Mivel a jognyilatkozatokat nem az elnevezésük, hanem a tartalmuk szerint kell elbírálni, lényegtelen tulajdonképpen, hogy az milyen címet visel. Ha abból egyértelműen kitűnik a megszüntetés szándéka, azt megszüntetésre irányuló jognyilatkozatnak kell tekinteni.

Példa: A munkaviszonyt elektronikus dokumentumban (például e-mailen vagy akár sms-ben) is meg lehet szüntetni, feltéve, hogy az alkalmas az abban foglalt információ változatlan visszaidezésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására. Így például a munkavállaló egy egyszerű elektronikus levélben is megszüntetheti a munkaviszonyát. Elég, ha a próbaidő fennállása alatt a következőket írja: „A mai napon azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntetem a munkaviszonyomat.” Vita esetén azonban neki kell bizonyítania az elektronikus dokumentummal szemben támasztott törvényi követelmények fennállását.

- b) A munkáltatói felmondásnak és az azonnali hatályú felmondásnak tartalmaznia kell az **igény érvényesítésének módjára**, valamint a **30 napos keresetindítási határidőre vonatkozó kioktatást**. Ha ez hiányzik, az ugyan nem vezet a megszüntetés jogellenességéhez, de az igény még hat hónapon belül is érvényesíthető [Mt. 22. § (5) bek., Mt. 287. § (1) bek. b) pont és (2) bek.].
- c) A megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot egyoldalúan csak a hatályosulását – vagyis a másik féllel történt közlését – megelőzően lehet visszavonni. Ezt követően csak a másik fél hozzájárulásával lehet azt visszavonni [Mt. 15. § (4) bek.].

5.3.3.2 A közös megegyezés

A munkaviszonyt a felek egyező akarattal létesítik, így egyező akarattal meg is szüntethetik azt [Mt. 64. § (1) bek. a) pont]. A közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére bármikor sor kerülhet, azt a felmondási tilalmak fennállása sem akadályozza. A közös megegyezés olyan megállapodás, amelynél fogva a munkaviszonyt a felek egy meghatározott jövőbeli időpontban vagy azonnali hatállyal szüntetik meg. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem lehet visszamenőleges hatályú, azaz a megállapodás megkötésénél korábbi időpont.

A közös megegyezésben is meg kell jelölni a felek nevét, valamint a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait [Mt. 23. § (2) bek.]. A közös megegyezésből egyértelműen és félreérthetetlenül ki kell tűnnie, hogy a felek valódi és **egybehangzó akarata a munkaviszony megszüntetésére** irányul. Vita esetén körültekintően kell vizsgálni azt, hogy a felek akarata valóban a megszüntetésre irányult-e, illetve hogy az nem szenvedett-e lényeges hibában.

Példa: Indokolt a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezésnél a munkavállaló számára megfelelő gondolkodási időt biztosítani, és lehetőséget adni arra, hogy az ajánlatot áttanulmányozhassa, megfontolhassa vagy – ha ezt szükségesnek ítéli meg – tájékozódjék. Ha a munkáltató időlegesen „leadatja” a munkavállalóval a mobiltelefonját, és közli vele, hogy mindaddig nem távozhat a szobából, amíg alá nem írta a közös megegyezést, ezzel olyat tesz, amit a munkavállaló fenyegetésként él meg, és elképzelhető, hogy utóbb megtámadja a jognyilatkozatot.

A közös megegyezésnek feltétlenül tartalmaznia kell a **munkaviszony megszűnésének időpontját**, amely szólhat egy később meghatározott időpontra, de akár azonnali hatályú megszüntetésben is meg lehet állapodni.

Noha közös megegyezés esetén a munkavállalónak sem felmondási idő, sem végkielégítés nem jár, a megállapodásban további kérdéseket is rendezhetnek a felek.

Példa: Ha a felek a munkaviszonyt nem azonnali hatállyal szüntetik meg, megállapodhatnak abban, hogy a megszűnés időpontjáig a munkáltató felmenti a munkavállalót a munkavégzés alól. A munkáltató – attól még, hogy ez nem törvényi előírás – abban is megállapodhat a munkavállalóval, hogy számára kvázi végkielégítést vagy jutalmat fizet. A közös megegyezésben a felek között fennálló bármely vitás kérdés vagy munkaviszonyból, illetve munkaviszonyhoz kötődő megállapodásból (például versenytilalmi megállapodásból, tanulmányi szerződésből) származó igénye is rendezhető.

5.3.3.3 A felmondás

A munkáltató és a munkavállaló is megszüntetheti a munkaviszonyt felmondással [Mt. 65. § (1) bek.]. A felmondás (korábbi nevén: rendes felmondás) a másik félhez címzett olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt annak hozzájárulásától függetlenül **felmondási idő közbevetésével szünteti meg**. A felmondás szabályai elsődlegesen attól függenek, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló kívánja-e megszüntetni a munkaviszonyt, illetve hogy határozatlan vagy határozott idejű munkaviszony megszüntetéséről van-e szó.

Noha a felmondási jog, illetve az egyéb megszüntetési jogcímek gyakorlásának jogát nem lehet általánosságban kizárni, a felek megállapodása – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – korlátozhatja a felmondási jog gyakorlását [Mt. 65. § (2) bek.]. A felmondási jog korlátozása lehet kétoldalú és egyoldalú, azonos terjedelmű és aszimmetrikus is. Ennek megfelelően álláspontunk szerint elképzelhető, hogy a munkaszerződésben például csak a munkavállaló felmondási joga kerül korlátozásra, de az is jogszerű lehet, hogy míg az egyik fél évig, addig a másik egy évig köteles tartózkodni a felmondás gyakorlásától. Az sem kizárt, hogy a munkáltató felmondási jogának korlátozására például csak a működéssel összefüggő okok alapján kerül sor.

A munkáltató általános szabály szerint mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszony esetében köteles a felmondását írásban megindokolni [Mt. 66. §

(1) bek.]. A munkavállalónak azonban csak a határozott idejű munkaviszony felmondása esetén van indokolási kötelezettsége [Mt. 67. § (2) bek.]. Ez alól kivétel a munkáltató személyében bekövetkezett változással összefüggő, korábban már tárgyalt felmondás (lásd 5.2.6.4 pontot), amelynél a munkaviszony tartamától függetlenül meg kell indokolnia a felmondását a munkavállalónak (Mt. 40. §).

a) A felmondás indokolásával szemben támasztott követelmények

Ha valamelyik fél köteles a felmondást megindokolni, a megszüntetés okának az indokolásból **világosan** ki kell tűnnie, az indoknak pedig **valósnak és okszerűnek** kell lennie. Az indok valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő kötelessége vita esetén bizonyítani [Mt. 64. § (2) bek.]. Ha a felmondás nem felel meg e követelményeknek, az jogellenesnek minősül (MK 95.).

A munkáltatói felmondásban az indoklás mellett indokolt feltüntetni a munkaviszony megszűnésének időpontját, a munkavállalóra irányadó felmondási időt, és célszerű rendelkezni a munkavégzés alóli felmentésről (vagyis a felmentési időről), továbbá az általános szabályok szerint tájékoztatást kell nyújtani a jogorvoslati lehetőség módjáról és határidejéről is.

A munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki **világosan** a felmondás okát, ha abban a másik fél megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a felmondást alapította. Nem az a lényeges, hogy a felmondás részletező indokolat tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem az, hogy a felmondás okaként közöltekből megállapítható legyen, miért vesztette el a munkaviszony a rendeltetését, miért vált lehetetlenné a fenntartása. A világos indokolás követelménye teremti meg a lehetőséget arra a másik fél számára, hogy nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse a felmondást megalapozó okokat.

Példa: Világos például az az indokolás, amelyben a munkáltató pontosan leírja, hogy a munkavállalót egymást rövid időközönként követő három alkalommal a munkaidő alatt italos állapotban találták, de világos a pusztán azt rögzítő indokolás is, hogy a munkavállaló a munkaidő alatt rendszeresen italozott.

Nem világos az az indokolás, amely nem tartalmazza azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára például miért nincs szükség. Ilyen megítélés alá esik különösen a tartalmatlan, közhelyszerű indokolás („a munkavállaló nem felelt meg a személyéhez fűzött várakozásoknak”, „a munkáltatónál a munkavállaló munkakörének betöltésére más elképzelések alakultak ki”).

Nem elégti ki a világos indokolás követelményét például a munkavállaló munkaköri alkalmatlanságára való pusztá hivatkozás sem, ha nem tűnik ki belőle az a közelebbi konkrét körülmény, amely az alkalmatlanságot kiváltja. Ennek megjelölése viszont részletezés nélkül is világossá teszi az indokolást. Elegendő tehát annak előadása a felmondás indokolásában, hogy például a könyvelő rendszeresen elemi számítási hibákat követ el, de nem feltétlenül szükséges azoknak az eseteknek a tételes ismertetése, hogy pontosan melyek voltak azok, s mikor, milyen körülmények között fordultak elő.

A felmondási indok **valóságának** követelménye azt jelenti, hogy az indokolásnak meg kell felelnie a tényeknek. A felmondás okának már a felmondás közlésekor fenn kell állnia. Ha a fél több okra hivatkozott, nem szükséges, hogy valamennyi igaz legyen, már egy ok valósága esetén is jogszerű lehet a felmondás. A felmondásban közölt indokolás kereteit nem lehet túllépni: olyan új felmondási okra, amely az írásba foglalt felmondásban nem szerepelt, nem lehet utóbb hivatkozni. A munkaügyi perben azonban olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek – az indokolás keretein belül maradva – azt kiegészítik és alátámasztják.

Példa: A felmondás jogellenes lesz, ha például a munkáltató átszervezés miatti munkakör megszűnésre hivatkozott a felmondásban, és a munkakör valójában nem szűnt meg. Ugyancsak jogellenes a felmondás, ha a munkáltató létszámcsökkentésre hivatkozott, de a munkavállaló helyére utóbb új munkavállalót vettek fel. Szintén jogellenes a felmondás, ha a felmondás átszervezést tartalmazott, a munkavállaló munkaviszonyát valójában nem emiatt, hanem az általa elkövetett kötelezettségzegő magatartása okán mondták fel. A felmondás jogellenességét ilyen esetben nem befolyásolja, ha egyébként ez utóbbi magatartásra a munkáltató már eredetileg is hivatkozni akart, de ezt mégsem tette.

A felmondás valós, ám a felmondásban nem közölt indokának abban az esetben sincs jelentősége, ha a munkavállaló tudhatta, hogy amiatt kívánják a munkaviszonyt megszüntetni. Abban a kérdésben, hogy a felmondásban megjelölt indok megfelel-e a valóságnak, csak az abban közölt tényeknek van jelentősége.

A tényeknek megfelelő felmondási indok **okszerűsége** azt jelenti, hogy a munkaviszony elvesztette a rendeltetését, így például a munkavállaló munkájára a felhozott indok következtében valóban nincs szükség.

Példa: A valósága ellenére sem okszerű a munkáltató felmondásának az az indokolása, miszerint a munkavállaló a megelőző évben többször beteg volt; ebből ugyanis nem következik, hogy a már egészséges, munkaképes és feladatait kifogástalanul ellátó munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincsen szükség. Nem okszerű az sem, ha a hosszabb ideje munkaviszonyban álló munkavállaló egy esetben késve érkezett a munkakezdésre.

Az indokolásnak kellően komolynak és meggyőzőnek kell lennie, hogy alátámasztassa a munkaviszony megszüntetésének szükségességét. Az okszerűség követelményének fennállását nemcsak általánosságban és az elvont tényállás szintjén, hanem a konkrét eset egyedi körülményeihez igazodóan is vizsgálni kell.

A gyakorlat szerint a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdések eldöntésébe is beavatkozzon.

Példa: Ha például a felmondás arra hivatkozik, hogy a munkavállaló munkaköre átszervezés folytán megszűnt, a munkaügyi jogvita keretében nem lehet vizsgálni, hogy a ténylegesen végrehajtott átszervezés célszerű, hatékony vagy gazdaságilag indokolt volt-e, illetve az sem lehet bizonyítás tárgya, hogy miért éppen az adott munkavállaló munkaviszonyát mondták fel.

A bírói gyakorlat szerint a munkáltatói felmondás akkor is jogellenes, ha megállapítható, hogy a fél a felmondás jogát visszaélészerűen vagy az egyenlő bánásmód követelményébe ütközően gyakorolta.

Példa: Ha a munkáltató a felmondást a munkavállalónak a véleménynyilvánítási szabadsága körében tett észrevétele vagy megjegyzése miatt, annak mintegy megtorlásaként közölte, ez sérti a joggal való visszaélés tilalmát. A munkáltatót ugyanis nem azért illeti meg a felmondás joga, hogy ennek segítségével elfojtsa a munkavállalók jogos véleménynyilvánítását. Az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik a felmondás, ha arra azért kerül sor, mert a munkáltató megtudta, hogy a munkavállaló a jövőben gyermeket szeretne vállalni.

b) A munkáltatói felmondás

A határozatlan idejű munkaviszony munkáltató általi felmondásának okait az Mt. ketszerűen határozza meg. A felmondás okait ugyanis lehetetlen kimerítően felsorolni, és csak az eset összes körülménye ismeretében lehet eldönteni, hogy egy konkrét helyzet jogszerű alapjául szolgálhat-e a felmondásnak. A **munkáltató akkor mondhatja fel a határozatlan idejű munkaviszonyt**, ha annak indoka

- a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával,
 - a munkavállaló képességeivel vagy
 - a munkáltató működésével
- függ össze [Mt. 66. § (2) bek.].

A felmondási okok közé tartozik a munkavállaló képességeivel összefüggő **alkalmatlanság**. Alkalmatlanságról van szó, ha a munkavállaló számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képesség, adottság, készség) hiánya miatt nem tudja ellátni. A munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok lehet az, ha a munkavállaló valamely munkaviszonyból származó kötelezettségét (például munkavégzési, rendelkezésre állási, utasításteljesítési kötelezettség, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartása) megszegi. A munkavállaló képességeivel és magatartásával egyaránt összefüggő az úgynevezett összeférhetetlenség, amikor is a munkavállaló képtelen a munkatársaival együttműködni, beilleszkedni, olyan magatartást tanúsít, amely mintegy megmérgezi a munkahelyi légkört.

A gyakorlatban előfordul az úgynevezett **minőségi csere** mint felmondási ok, melynek lényege, hogy a munkáltató a munkaviszony létesítését követően beállott objektív változás következtében a meglévő munkavállalója helyett a munkaköri feladatok

eredményesebb vagy magasabb szintű ellátása érdekében az általa meghatározott képzettségek, képességek, illetve szakmai tapasztalat birtokában lévő munkavállalót kíván foglalkoztatni. Önmagában azonban az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátja a munkakörét, még nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét.

A munkáltató működésével kapcsolatos ok lehet például az **átszervezés, a munkakör megszűnése, munkakörök összevonása, illetve a létszámcsökkentés**. Átszervezésről beszélhetünk akkor is, ha a munkáltató az adott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaköri feladataira nem alkalmaz új munkavállalót, hanem azokat egy másik munkavállaló munkakörébe építi be vagy több munkavállaló között osztja szét. Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás, valamint a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló és a munkáltató által kötött, a munkaidőre vonatkozó megállapodás munkavállaló általi felmondása azonban nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául [Mt. 66. § (3) bek.].

Nem köteles a munkáltató megindokolni a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését, ha

- a munkavállaló nyugdíjasnak minősül [Mt. 66. § (9) bek., 294. § (1) bek. g) pont],
- a munkavállaló vezető állású [Mt. 210. § (1) bek. b) pont].

Ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt kívánja felmondani, az indokolás kötelező. A **munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondhatja**

- a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt,
- a munkavállaló képességére alapított okból, illetve
- ha annak fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik [Mt. 66. § (8) bek.].

Példa: A felmondást önmagában a felszámolási eljárás, illetve a csődeljárás megindulása, ténye megalapozza. A munkaviszony fenntartásának elháríthatatlan külső ok következtében történő lehetetlenné válása, a munkáltatón kívül álló olyan objektíve elháríthatatlan körülményeket jelent, amelyek objektíve lehetetlenné teszik a munkaviszony teljesítését. Ilyen lehet például az, ha a munkáltató telephelye természeti katasztrófa vagy tűzvész következtében megsemmisül.

c) A munkavállalói felmondás

A **munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszonyát általános szabály szerint felmondással indokolás nélkül bármikor megszüntetheti** [Mt. 67. § (1) bek.]. Amint erre fentebb utaltunk, ez alól csak a munkáltató személyében bekövetkezett változással összefüggő felmondás (lásd 5.2.6.4 pontot) jelent kivételt.

A határozatlan idejű munkaviszony felmondásával ellentétben **a munkavállaló mindig köteles a határozott idejű munkaviszony felmondását megindokolni**. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Példa: Ilyen ok lehet a munkavállaló magánéleti, személyi, családi, egészségi körülményeiben bekövetkezett változás, vagy ha a munkáltató működését a korábbi tényleges munkavégzési helyhez képest jelentősen megváltoztatja.

d) Felmondási tilalmak

A **felmondási tilalom** fennállása alatt a munkáltató nem közölheti jogszerűen a felmondását. A munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §, 130. §),
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt [Mt. 65. § (3) bek.].

Fontos, hogy a fenti esetek közül a várandósságra és az emberi reprodukciós eljárásra a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően már tájékoztatta [Mt. 65. § (5) bek.].

Példa: Ha tehát a munkavállaló elhallgatja azt, hogy gyermeket vár, és eközben a munkáltató felmondja a munkaviszonyát, később nem hivatkozhat arra, hogy felmondási tilalom alatt állt, és ezért jogellenes a felmondás. Ha a munkavállaló nem tájékoztatja a munkáltatót arról, hogy várandós, ezzel tehát vállalja a kockázatát annak, hogy a felmondási tilalom fennállására később sem fog tudni hivatkozni. A gyakorlat szerint ezt legkésőbb akkor kell a munkáltató tudomására hozni, amikor az megkísérli átadni a felmondást.

Lényegében a felmondási tilalmak közé sorolható az Mt. 75. § (1) bekezdésében szabályozott tényállás is, amelynek értelmében a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről szóló tájékoztatást követően legalább 30 napig nem közölheti a felmondást, valamint a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondását [Mt. 79. § (1) bek. b) pont]. Az e tilalom ellenére közölt felmondás, illetve az említett azonnali hatályú ugyanis felmondás jogellenes (lásd a csoportos létszámcsökkentés szabályait az 5.3.3.9 pontban) [Mt. 75. § (3) bek.].

Példa: A felmondási tilalmak törvényben szabályozott eseteitől a felek megállapodása, illetve kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 85. § (2) bek. b) pont]. Ennek megfelelően nincs akadálya annak, hogy a felek a megállapodásukban vagy kollektív szerződésben további felmondási tilalmakat hozzanak létre, vagy a törvényben meglévő tilalmak tartamát a munkavállalóra kedvezőbb módon határozzák meg. Így például megállapodhatnak, hogy az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben (lombikbébi programban) részt vevő nőt a kezelés hosszabb vagy akár teljes időtartamára megillessen a védelem, illetve az ne csak a nő, hanem a férfi munkavállalóra is kiterjedjen.

A felmondási tilalmak szempontjából a felmondás közlésének időpontja irányadó. A felmondás ebből következően jogellenesnek minősül, ha a közlés időpontjában a munkavállaló felmondási tilalom alatt áll [Mt. 65. § (4) bek.]. Csoportos létszámcsökkentés esetén ettől eltérően a védelem alkalmazása szempontjából az az időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatja. Ha az egyébként felmondási tilalmat eredményező helyzet csak ezek után következik be, az már nincs befolyással a később közölni kívánt felmondásra.

e) Felmondási korlátozások

A **felmondási korlátozások** a munkáltató felmondási jogát csak bizonyos többletfeltételek teljesülése esetén engedik érvényesülni. A felmondási korlátozásba ütköző felmondás szintén jogellenes.

(1) A munkavállalóra felmondási korlátozás terjed ki a rá irányadó **öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben (az úgynevezett védett korban)**. Ez idő alatt a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonya a munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondásra okot adó tényállások alapján szüntethető meg (lásd az 5.3.3.4 pontot) [Mt. 66. § (4) bek., 78. § (1) bek.]. Ez gyakorlatilag annyit tesz, hogy a védett korú munkavállalót csak abban az esetben lehet felmondással eltávolítani, ha az általa tanúsított magatartás olyan súlyos volt, amelynél akár az azonnali hatályú felmondás is megállna.

(2) Ha a felmondás a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból válik szükségessé, a védett korban lévő munkavállaló munkaviszonya csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkaszerződés szerinti munkahelyen (vagy a szokásos munkahelyen) nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek és gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja [Mt. 66. § (5) bek.]. Ezekben az esetekben tehát a munkáltatót a felmondást megelőzően munkakör-felajánlási kötelezettség terheli.

(3) A védett korú munkavállalókra irányadó korlátozásokat kell alkalmazni a **gyermek hároméves koráig** a munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén arra az anyára és a gyermekét egyedül nevelő apára is, aki a szülési szabadságot vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem veszi igénybe (vagyis a gyermek mellett visszatér dolgozni) [Mt. 66. § (6) bek.].

(4) A munkáltatót szintén munkakör-felajánlási kötelezettség illeti meg a **rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló** munkaviszonyának egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondása esetén [Mt. 66. § (7) bek.].

(5) Felmondási korlátozás terjed ki a **kollektív munkajog egyes szereplőire** (üzemi tanács elnökére, üzemi megbízottra, választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóra, munkavédelmi képviselőre) is. Ezekben az esetekben az üzemi tanács, a felsőbb szakszervezeti szerv vagy a munkavállalók közösségének – törvényben meghatározott

módon megadott – **egyértékes szükségese** e munkavállalók munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez (lásd a 9.2.3 és a 9.3.3 pontot) [Mt. 260. § (3)–(5) bek., 269. §, 273. §, Mvt. 76. § (3) bek.].

(6) A felmondási korlátozás utolsó fajtája ugyan megengedi a munkáltatónak a felmondás közlését, a **felmondási idő** azonban legkorábban a törvényben meghatározott **védelmi időszak lejártát követő napon kezdődhet el**. Ezek a védelmi időszakok:

- a betegség miatti keresőképtelensége, azonban legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [Mt. 68. § (2) bek.].

Példa: A felmondást tehát akkor is jogszerűen közölni lehet, ha a munkavállaló például kórházban van, a felmondási idő azonban egészen addig nem indulhat el, amíg újra keresőképesse nem válik, vagy a betegszabadság lejártát követően egy év el nem telik.

f) A felmondási idő

Felmondás esetén a munkaviszony a felmondási idő elteltét követően szűnik meg. A felmondási idő **a felmondás közlése és a munkaviszony megszűnése közé eső, a munkaviszony részét képező olyan időszak**, amely alatt a feleket továbbra is megilletik, illetve terhelik a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek. Ez az időtartam lehetővé teszi a felek számára, hogy felkészüljenek a munkaviszony megszűnésére (így például ha szükséges, a munkáltató újabb munkaerő után, a munkavállaló pedig új munkahely után nézhet). A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követően kezdődik el. A határozott idejű munkaviszony esetében a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat [Mt. 69. § (5) bek.].

A törvényes felmondási idő a munkavállaló és a munkáltató felmondása esetén is egységesen 30 nap, kollektív szerződés és a felek megállapodása azonban ennél hosszabb felmondási időt is megállapíthat [Mt. 69. § (1) és (3) bek., 85. § (3) bek.]. A felek megállapodásában meghatározott felmondási idő nem haladhatja meg a hat hónapot, a kollektív szerződésben történő eltérésnek azonban nincs felső határa.

A munkáltató felmondása esetén a 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek számával lépcsőzetesen nő, és 20 év után éri el a 90 napot [Mt. 69. § (2) bek.].

A munkáltató felmondása esetén **köteles a munkavállalót a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felére** felmenteni. Ezt hívjuk felmentési időnek. A munkavégzés alóli felmentés arra szolgál, hogy a munkavállaló az újabb munkaviszony létesítése érdekében elegendő szabadidővel rendelkezzen. Éppen ezért is írja elő az Mt., hogy munkavállalót a munkavégzés alól a kívánságának megfelelően – de legfeljebb két részletben – kell felmenteni [Mt. 70. § (1)–(2) bek.]. A **munkavállaló felmondása** esetén azonban **nincs kötelező felmentési idő**: köteles a teljes felmondási időt ledolgozni,

noha a munkáltató belátása szerint a munkavégzés alól akár egészben, akár részben ilyenkor is felmentheti a munkavégzés alól.

A felmentési idő meghatározása során a töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. A munkavállaló a felmondási idő azon részében, amikor köteles munkát végezni, az általános szabályok szerint jogosult munkabérre. A munkavégzés alóli felmentés tartamára azonban távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként sem lenne jogosult. A már kifizetett munkabért nem lehet visszakövetelni, ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt végleg felmentették a munkavégzés alól, és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be [Mt. 70. § (3)–(4) bek.].

5.3.3.4 Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás

a) Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás indokolása

A munkaviszonyt indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással (korábbi nevén: rendkívüli felmondással) bármelyik fél megszüntetheti. E megszüntetési eset a másik félhez címzett olyan egyoldalú jognyilatkozatot takar, amely a munkaviszonyt annak hozzájárulása nélkül, azonnali hatállyal szünteti meg. Az azonnali hatályú felmondás jogával a munkáltató és a munkavállaló azonos feltételek fennállása – vagyis kissé leegyszerűsítve a másik fél kiemelkedően súlyos kötelezettségzegése vagy a munkaviszony fenntartását objektív módon lehetetlenné tevő magatartása – esetén élhet.

A munkavállaló és a munkáltató **abban az esetben szüntetheti meg a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással, ha**

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

Az Mt. a két esetkört csupán általános jelleggel határozza meg, az annak megfelelő egyes kötelezettségzegések, magatartások és körülmények maradéktalan felsorolása lehetetlen. Álláspontunk szerint lehetőség van arra, hogy a felek akár kollektív szerződésben, akár külön megállapodásban (munkaszerződésben) meghatározzák azokat az eseteket, amelyek fennállásakor azonnali hatályú felmondásnak van helye, de az ilyen felsorolás csak példálózó lehet, és a törvény adta kereteken belül kell maradnia.

Az azonnali hatályú felmondást **mindkét fél köteles megindokolni**. Az indokolásra alkalmazni kell a felmondással szemben támasztott követelményeket: vagyis az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, az indok valóságát és okszerűségét az azonnali hatályú felmondással élő félnek kell bizonyítania. Az azonnali hatályú felmondásnak nem szabad megsértenie a joggal való visszaélés tilalmát sem.

Az **első fordulat** (az úgynevezett **minősített kötelezettségzegés**) egyes tényállási elemeinek együttesen fenn kell állniuk: a **kötelezettségzegésnek egyszerre kell lényegesnek és jelentős mértékűnek** lenni, és az is szükséges, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló **szándékosan vagy súlyos gondatlansággal** járjon el. Az, hogy ezek

mikor valósulnak meg, csak az eset összes körülményének körültekintő vizsgálatával dönthető el.

Példa: A munkaviszonyból származó kötelezettségek forrása lehet például a munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkaszerződés, munkáltatói szabályzat, utasítás, a szakma, hivatás írott vagy íratlan szabályai.

Lényeges kötelezettségzegésnek minősül például, ha a munkáltató egyáltalán nem vagy a kikötöttnél csak kevesebb munkabért fizet, ha nem biztosítja a munkavállaló számára az egészséges és biztonságos munkafeltételeket, és ezzel annak egészségét, testi épességét veszélyezteti, vagy ha a munkavállaló a munkáltató sérelmére bűncselekményt követ el, a munkáltató versenytársával összejátszik, továbbá ha igazolatlanul mulaszt, ha ittasan jelenik meg a munkahelyén, munkavégzési kötelezettségét nem teljesíti.

Jelentős mértékű lehet az eset körülményeihez képest valamely lényeges kötelezettség súlyos megszegése, vagy több lényeges kötelezettség csekély mértékű, de sorozatos megszegése is (például a munkabér fizetésének egy-egy napos késedelme huzamosabb időn keresztül, vagy a viszonylag rövid tartamú, de hosszabb ideig fennálló rendszeres késések a munkavállaló részéről).

A minősített kötelezettségzegés esetén az azonnali hatályú felmondáshoz a vétkesség súlyos foka is szükséges. Ennek előfeltétele, hogy a kötelezettségzegés elkövetője **vétőképes** legyen. A vétőképtelen személynek ugyanis hiányzik a beszámítási képessége, így a magatartásának lehetséges következményeit nem tudja felmérni, és képtelen az akaratának megfelelő cselekvésre. **Szándékosan** az követi el a kötelezettségzegést, aki cselekedetének vagy mulasztásának következményeit előre látja, azokat kívánja (egyenes szándék), vagy azokba belenyugszik (eshetőleges szándék). **Súlyos gondatlanság** megállapítására nemcsak a tudatos gondatlanság, hanem a hanyagság egyes kirívóan súlyos eseteiben is sor kerülhet, ha a fél feltűnő közömbösséggel jár el (lásd még a 6.4.2 pontot.).

Példa: Szándékosan követi el a kötelezettségzegést a munkavállaló, ha a munkáltató sérelmére vagyon elleni bűncselekményt, szabálysértést követ el (lop, sikkaszt), a munkahelyen a tilalom ellenére titokban alkoholt fogyaszt, vagy anyagi előnyök szerzése céljából üzleti titkokat továbbad, vagy ha a munkáltató spórolás céljából nem biztosítja a munkavállalóknak az alapvető munkavédelmi eszközöket, illetve elmulasztja a munkabér megfizetését.

Súlyosan gondatlanul jár el például az a munkavállaló, aki figyelmetlenségből nem ad számlát az adóhatóság ellenőrének, vagy aki figyelmetlenségből nyitva hagyja a céges gépkocsi ajtaját, és utóbb azt ellopják.

A **második fordulat** (az úgynevezett **objektív lehetetlenülés**) alapján olyan magatartásokról van szó, melyek a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszik a másik fél számára. E tényállás nem kívánja meg sem a munkaviszonyból származó kötelezettségek megszegését, sem pedig a fél felróható magatartását, azonban az okot adó magatartásnak

minden esetben olyan súlyúnak kell lennie, amely a munkaviszony folytatását **objektíve lehetetlenné** teszi, és amely azt eredményezi, hogy a megszüntetést kezdeményező féltől ne lehessen elvárni annak további fenntartását.

Példa: Ez valósulhat meg, ha például a munkaköre szerint gyermekekkel foglalkozó munkavállaló saját gyermeke ellen testi sértést követ el, vagy ha a buszsofőr járművezetői engedélyét egy munkaidőn kívül, saját gépkocsival okozott baleset folytán bevonják. Ez az eset merülhet fel akkor is, ha például a vagyonőr munkakörben foglalkoztatott munkavállaló terhére a bíróság közokirat-hamisítás elkövetését nem a munkaviszonyával összefüggésben állapítja meg.

b) Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás határideje

Az azonnali hatályú felmondás jogát

- az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon (úgynevezett **szubjektív határidő**),
- legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethőség elévüléséig (úgynevezett **objektív határidő**)

lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják [Mt. 78. § (2) bek.].

A **határidők jogvesztőek**, ami azt jelenti, hogy a határidő lejártja esetén nincs lehetőség a kimentésre. Az azonnali hatályú felmondás közlése iránt határidőn belül kell intézkedni, a tényleges kézbesítésnek azonban már nem kell határidőben megtörténnie (ez tehát azt jelenti, hogy elegendő határidőn belül postára adni az azonnali hatályú felmondást). A határidőn túl tett azonnali hatályú felmondás viszont jogellenesnek minősül.

Példa: A szubjektív határidőt illetően csak akkor lehet tudomásszerzésről beszélni, ha maga a megszüntetésre jogosult munkavállaló, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója minden olyan ismeret birtokába jutott, amely megalapozhatja a döntését (vagyis tud már arról, hogy ki, milyen kötelezettségszegést követett el, a vétkesség súlya és a kötelezettségszegése mértéke milyen volt). A pusztá sejtés, a gyanú nem indítja meg a határidőt.

Az objektív határidőt az ok bekövetkeztétől kell számítani, vagyis akkortól, amikor az azonnali hatályú felmondásra okot adó cselekmény megvalósult. Ha a kötelezettségszegés folyamatos vagy tartós, illetve ha mulasztásban vagy rendszeres kötelezettségszegő állapot fenntartásában nyilvánult meg (például igazolatlan távollét, munkabér fizetésének elmaradása), az objektív határidőt csak a folyamatos kötelezettségszegés befejezésétől lehet számítani. Ilyenkor egyébként sem az objektív, sem a szubjektív határidő nem kezdődik el, amíg a jogellenes állapot fennáll.

c) Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei

A munkaviszony ebben az esetben azonnali hatállyal – a jognyilatkozat közlésének napján – szűnik meg. A munkáltató általi azonnali hatályú felmondásnál a munkavállaló csak a megszüntetés időpontjáig járó munkabért és az egyéb járandóságokat követelheti, egyéb juttatás (például végkielégítés) nem illeti meg.

A munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén a törvény olyan helyzetbe kívánja hozni a munkavállalót, mintha a munkáltató szüntette volna meg a munkaviszonyt felmondással: ilyenkor a munkáltató köteles megfizetni a munkavállaló részére a munkavégzés alóli felmentésre járó távolléti díjat és a rá irányadó végkielégítést [Mt. 78. § (3) bek., 70. § (3) bek., 77. §.].

Példa: Ha a munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét vitatja, praktikusán a munkavállalónak kell az azonnali hatályú felmondáshoz kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazása iránt keresetet indítania. Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének bizonyítása ez esetben a munkavállalót terheli.

5.3.3.5 A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás

A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél megszüntetheti azonnali hatályú felmondással [Mt. 79. § (1) bek. a) pont]. Az írásba foglalt azonnali hatályú felmondásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló szándéknak és a megszüntetés időpontjának, azt azonban nem kell megindokolni. Ezt az azonnali hatályú felmondást a próbaidő alatt közölni kell, ennek elmulasztását kimenteni nem lehet.

Az azonnali hatályú felmondás e fajtájára is igaz, hogy azt nem lehet a joggal való visszaélés tilalmába vagy az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző módon gyakorolni. A munkavállalót juttatás nem illeti meg, a munkavállaló csupán a munkaviszony megszűnésének időpontjáig járó munkabérére és egyéb járandóságaira tarthat igényt.

5.3.3.6 A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása a munkáltató által

A munkáltató **azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül megszüntetheti** a határozott idejű munkajogviszonyt, ha a munkavállaló részére 12 havi, vagy ha a határozott idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat megfizeti [Mt. 79. § (1) bek. b) pont]. Ez a lehetőség, amely kizárólag a munkáltató számára áll nyitva, a határozott idejű munkaviszony megszüntetését pusztán elszámolási kérdéssé teszi.

Példa: Ha a határozott idejű munkaviszonyból két hónap van hátra, a munkáltató erre az időre járó távolléti díjat köteles megfizetni a munkavállaló számára. Ha a munkaviszony még három évig állna fenn a munkaszerződés szerint, a munkáltató csak összesen 12 havi távolléti díjat kell, hogy fizessen.

Nincs akadálya annak, hogy a felek 12 havi távolléti díjnál magasabb összegben állapodjanak meg, kollektív szerződés pedig nemcsak a munkavállaló javára történő eltérést, hanem a 12 havi távolléti díjnál alacsonyabb összegű kompenzáció fizetését is előírhatja.

5.3.3.7 Végkielégítés

A végkielégítés olyan juttatás, amely a munkavállalót a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő függvényében bizonyos megszűnési, illetve megszüntetési jogcímek esetén illeti meg. A végkielégítés egyfelől a munkavállaló lojalitását és a munkáltatónál eltöltött hosszabb tartamú munkavégzést ismeri el, másfelől átmeneti segítséget nyújthat számára addig, amíg más módon nem biztosítja a megélhetését.

A **munkavállalót végkielégítés illeti meg** többek között akkor, ha a munkáltatónál legalább három éven át fennállt munkaviszonya

- munkáltatói felmondással,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozással [Mt. 77. § (1) bek.],
- a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondással (Mt. 40. §),
- indokoláshoz kötött azonnali hatályú munkavállalói felmondással [Mt. 78. § (3) bek.]

szűnt meg.

A **végkielégítés mértéke** a munkáltatónál munkaviszonyban töltött legalább 3 év esetén a munkavállaló egyhavi távolléti díja, majd ezt követően lépcsőzetesen emelkedik, míg 25 év után el nem éri a 6 havi távolléti díjat [Mt. 77. § (3) bek.].

A végkielégítésre jogosító időt a munkaviszony megszűnéséig, illetve – felmondás esetén – a felmondás közléséig lehet figyelembe venni.

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, a munkavállaló úgynevezett emelt összegű végkielégítésre (azaz meghatározott szabályok szerint egyhavi, 2, illetve 3 havi többlet végkielégítésre) jogosult [Mt. 77. § (4) bek.].

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bek. g) pont],
- ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége [Mt. 77. § (5) bek.].

A végkielégítésre vonatkozó rendelkezésektől a felek megállapodása csak a munkavállaló javára, a kollektív szerződés azonban a munkavállaló javára és hátrányára is eltérhet.

Példa: A kollektív szerződés a törvénytől eltérően határozhatja meg a végkielégítésre jogosító időt, a végkielégítés mértékét, és olyan esetekben előírhatja a végkielégítés fizetését, amelyben egyébként nem lenne kötelező az Mt. alapján. Emellett annak sincs akadálya, hogy a kollektív szerződés csökkentse a végkielégítés törvényes összegét, vagy kizárja a munkavállaló végkielégítésre való jogosultságát.

5.3.3.8 Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén

A munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor köteles a **munkakörét az előírt rendben átadni** és a **munkáltatóval elszámolni**. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani [Mt. 80. § (1) bek.]. Ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át, a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni [Mt. 84. § (4) bek.].

Példa: Ennek keretében a munkavállaló köteles például visszaszolgáltatni az ilyen kötelezettség mellett átvett szerszámokat, munkaeszközöket, belépőkártyát, gépjárművet, a nála lévő iratokat, valamint köteles elszámolni a birtokában lévő pénzeszközökkel, értékekkel. Köteles átadni továbbá valamennyi jelszót, kódot, amely a munkaköre ellátása során a munkáltató által fenntartott adatbázisokhoz biztosított hozzáférést. A munkavállaló köteles továbbá az együttműködési kötelezettségével összhangban a munkakörével kapcsolatos lényeges kérdésekről, valamint a folyamatban lévő ügyekről is tájékoztatást adni. A munkáltató kijelölheti azt a személyt is, aki felé a munkavállaló e kötelezettségeit teljesítheti. A munkavállaló akkor sem tarthatja vissza az elszámolási kötelezettség alá eső dolgokat, illetve készpénzt, ha a munkáltatóval szemben vitás igénye áll fenn.

A munkakör átadásának folyamata, illetve az elszámolás részletessége értelemszerűen a munkakörtől, a munkaköri feladatoktól is függ. A munkakörátadás feltételeit a munkakör, illetve a munkáltató jellegétől függően indokolt munkáltatói szabályzatban vagy erre vonatkozó egyedi utasításban rögzíteni, az eljárásról pedig célszerű lehet jegyzőkönyvet felvenni.

A munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor a munkavállaló részére **ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat**. Ezt a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon kell teljesíteni [Mt. 80. § (2) bek.]. A munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén számos jogszabály előír meghatározott tartalmú **igazolás-kiállítási kötelezettséget** a munkáltató számára.

Példa: Indokolt, ha az igazolások átvételét a munkavállaló az aláírásával is igazolja. Ha a munkáltató elmulasztja kiállítani az igazolásokat, vagy azok kiadásával késlekedik, úgy a munkavállaló jogosult a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok alapján munkaügyi jogvitát indítani az ezzel összefüggésben felmerült kárának megtérítése, illetve az igazolások kiadása iránt.

Az igazolások kiadásának elmulasztása esetén a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy azért tartja vissza az igazolásokat, mert például a munkavállalóval szemben kiegyenlítetlen követelése van.

A munkáltató a biztosítási jogviszony (vagyis a munkaviszony) megszűnését is köteles az **adóhatóság felé bejelenteni** (Art. 16. §).

Ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkaviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül köteles **a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni**. A referencia valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló a bíróságtól kérheti [Mt. 81. § (2) bek.].

5.3.3.9 Csoportos létszámcsökkentés

Előfordulhat, hogy a munkáltató gazdasági, működési, szervezeti okok következtében egyszerre viszonylag nagyobb számú munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére kényszerül. Ennek kedvezőtlen hatásai mind az adott térségben, mind pedig a nemzetgazdaságban jelentkezhetnek. Ilyenkor munkavállalók tömege válhat egyik pillanatról a másikra munkanélkülivé, éppen ezért annak érdekében, hogy a munkavállalók, a piaci környezet és az állami munkaerő-piaci szervezetrendszer időben és hatékonyan fel tudjon készülni az álláskeresőkné megnövekedett számára, az Mt. – az Európai Unió szabályozásával összhangban – erre az esetre speciális szabályokat határoz meg.

A csoportos létszámcsökkentés szabályai nem hoznak létre önálló megszüntetési módot, csupán egy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségekből álló sajátos eljárási rendet. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezések alkalmazása a munkáltató átlagos statisztikai létszámától, a megszüntetéssel érintett munkavállalók arányától, a munkaviszony-megszüntetés indokától, valamint a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatok közlésének időpontjától függ.

a) A csoportos létszámcsökkentés fogalma

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

- 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 munkavállaló,
- 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10%-a,

- 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni a munkáltató működésével összefüggő ok miatt [Mt. 71. § (1) bek.].

Példa: Ennek megfelelően fogalmilag nem valósul meg csoportos létszámcsökkentés, ha a munkáltató átlagos statisztikai létszáma a döntést megelőző félévben eleve nem haladja meg például a 20 főt. Ha a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint a munkáltató 150 főt foglalkoztat, és a munkaviszony-megszüntetések száma csak 8%-os leépítést valósít meg, vagy ha a munkáltató létszáma 2000 fős, de a létszámcsökkentés csak 29 munkavállalót érint, szintén nem kell a csoportos létszámcsökkentésre irányadó szabályokat alkalmazni.

Ha a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében, illetve a fővárosban található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell adni. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát [Mt. 71. § (3) bek.].

Példa: Ha a munkáltatónak például Pest megyében Budakalászon és Szentendrén is van egy-egy telephelye, ahol 15-15 fő dolgozik, az itt dolgozó munkavállalókat együttesen kell figyelembe venni a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek megállapítása során. Ha a munkáltató tehát csak Budakalászon tervez 10 fős létszámcsökkentést, de a szentendrei telephelyen nem, ettől függetlenül az itt dolgozó munkavállalók létszámát a csoportos létszámcsökkentés szempontjából össze kell adni: azaz 30 fő foglalkoztatásával számolva a 10 fős létszámcsökkentés a fentebb említett első kategória hatálya alá tartozik.

A gyakorlat értelmében minden olyan hely telephelynek minősül, ahol a munkáltató bizonyos tartóssággal tevékenységet folytat, és ténylegesen munkavállalókat foglalkoztat – függetlenül attól, hogy a cégjegyzékben telephelyként nyilvántartják-e vagy sem.

Csoportos létszámcsökkentésről csak akkor beszélhetünk, ha arra **a munkáltató működésével összefüggő ok** miatt, 30 napon belül kerül sor. Ide tartozik

- a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás,
- a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés,
- a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása [Mt. 79. § (1) bek. b) pont], valamint
- ellenkező bizonyításig az a munkáltatói felmondás, amelyet az Mt. alapján nem kell indokolni (például a nyugdíjas, a vezető állású munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondása) [Mt. 73. § (4)–(5) bek.].

A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni – foglalkoztatási csoportok szerint – az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát és a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését. Ez utóbbit **30 napos időszakok alapján kell meg-**

határozni, a végrehajtás során a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató egy adott 30 napos időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást közöl, vagy munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést köt, a munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, azaz valamennyi érintett munkavállalót egybe kell számítani (Mt. 73. §).

b) Tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségek

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az **üzemi tanáccsal** (üzemi megbízottal) a megállapodás megkötéséig, de legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig **tárgyalni**. Ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács vagy üzemi megbízott, a munkáltató mentesül a tárgyalási kötelezettség alól. A tárgyalást a megállapodás érdekében kell folytatni, és annak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, elveire, következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A tárgyalást megelőzően legalább 7 nappal köteles a munkáltató **írásban tájékoztatást adni**

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett vagy a döntést megelőző félévben foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről, a kiválasztás szempontjairól, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről [Mt. 72. § (1)–(3) bek.].

A megállapodás ugyan nem kötelező, de ha a tárgyalás során sikerül azt megkötni, írásba kell foglalni, és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek [Mt. 72. § (5) bek.].

Példa: A megállapodás egyebek mellett megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza [Mt. 76. § (1) bek.]. Ezenfelül a felek további kérdésekről is rendelkezhetnek, így például elhalaszthatják a létszámcsökkentést, csökkenthetik a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalói létszámot, egyes munkavállalói csoportokat – például azokat, akik régóta állnak munkaviszonyban, a nagycsaládosokat, a gyermeküket egyedül nevelőket – kivehetnek az érintettek közül, az elbocsátandók számára átképzési programokat indíthatnak vagy egyéb, az úgynevezett gondoskodó elbocsátás körébe tartozó intézkedésekben állapodhatnak meg).

A **munkáltató köteles az állami foglalkoztatási szervet is tájékoztatni** a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntést megelőzően és azt követően is. Az első írásbeli tájékoztatásnak a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékról, valamint az azzal kapcsolatos fentebb említett adatokról és körülményekről kell szólnia. Ennek másolatát az üzemi tanácsnak is át kell adni. A második írásos tájékoztatásban a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről kell írásban értesíteni az állami foglalkoztatási szervet a felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony indokolás nélküli azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal (Mt. 74. §). Ebben a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók azonosító adatait, munkakörét és szakképzettségét is fel kell tüntetni.

Ezen túlmenően **a munkáltatónak az érintett munkavállalókat is tájékoztatnia kell** írásban a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről – a felmondás vagy a határozott idejű munkaviszony indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása közlését megelőzően legalább 30 nappal. E tájékoztatást az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is meg kell küldeni. A felmondás és a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása csak e tájékoztatást követő 30 nap elteltét követően közölhető jogszerűen (Mt. 75. §).

5.3.3.10 A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei

Az érvénytelenségtől eltérő jogkövetkezményeket kell alkalmazni akkor, ha valamelyik fél jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, azaz megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglalt, megszüntetésre vonatkozó rendelkezéseket. A jogellenesség egyes eseteit az Mt. nem sorolja fel tételesen, erre nézve a bírói gyakorlat ad eligazítást.

Példa: A megszüntetés jogellenes például akkor, ha a felek bármelyike nem foglalta írásba a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, kivéve, ha az a felek egyező akaratából teljességbe ment [Mt. 22. § (4) bek.]. Jogellenes az is, ha a jognyilatkozat nem az arra jogosult személytől származik, ugyanakkor – amint fentebb szintén volt erről szó (lásd a 4.2.2.2 pontot) – a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltatói megszüntetést jóváhagyhatja [Mt. 20. § (3) bek.].

Jogellenes a megszüntetés akkor is, ha a fél, bár köteles lenne megindokolni, de ezt elmulasztja, vagy az nem felel meg a valós, világos és okszerű indokolás követelményének, vagy a joggal való visszaélés tilalmába, illetve az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. Ugyancsak jogellenes a felmondási tilalomba vagy korlátozásba ütköző munkáltatói felmondás.

Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás akkor is jogellenesnek minősül, ha annak közlésére a szubjektív, illetve az objektív határidő megsértésével került sor. A próbaidőre hivatkozó azonnali hatályú felmondás is jogellenes, ha azt a próbaidő elteltét követően közölték. A csoportos létszámcsökkentés során a munkáltató számára előírt előzetes tájékoztatási kötelezettség teljesítésének elmulasztása szintén a felmondás jogellenességét eredményezi. Jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazására kerülhet sor akkor is, ha a munkavállaló nem tölti le a rá irányadó felmondási idejét.

Ha munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át, szintén a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit kell alkalmazni [Mt. 84. § (4) bek.].

Vannak olyan jogsértések, amelyek ugyan jogellenesek, de a bírói gyakorlat szerint mégsem vonják maguk után a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazását. Önmagában nem teszi jogellenessé például a megszüntetést a felmondási idő és a felmondási idő kezdetének téves megjelölése, illetve megállapítása; a végkielégítés, a munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díj késedelmes, illetve hiányos megfizetése; az igazolások késedelmes kiadása vagy elmulasztása.

a) A munkáltató általi jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei

A jogellenes megszüntetés **általános szankciója a kártérítés**. Ennek megfelelően a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt [Mt. 82. § (1) bek.]. Ettől a rendelkezéstől sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el [Mt. 85. § (1) bek. c) pont]. A megszüntetéssel okozott kár lehet vagyoni kár, a személyiségi jogok megsértése esetén pedig sérelemdíj követelhető (ezekre nézve lásd részletesen a 6.4.2 pontot). A vagyoni kár tipikusan elmaradt jövedelemként szokott jelentkezni a munkavállaló oldalán. Az elmaradt jövedelemként megítélt kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét [Mt. 82. § (2) bek.].

A kártérítéssel összefüggésben fontos felhívni a figyelmet a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségére, amelynek értelmében nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 167. § (2) bek.].

Példa: E körbe tartozik annak megítélése is, hogy a munkavállaló keresett-e például aktívan másik állást, igénybe vette-e az állami álláskeresési, illetve egyéb szociális ellátásokat. Abban a kérdésben, hogy ez megvalósult-e, a bíróság az eset összes körülményének mérlegelése alapján dönt.

A munkavállaló ugyanakkor megteheti azt is, hogy **kártérítés helyett** egyfajta kompenzációs átalányként a **munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget követeli** [Mt. 82. § (4) bek.].

Példa: Ilyenkor a munkavállaló nem kártérítési igényt érvényesít, hanem egy, a törvény által meghatározott összeget követel, amely az egyébként rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak felel meg. Egy ilyen döntés a munkavállaló részéről akkor lehet ésszerű, ha például a jogellenes megszüntetés nem okozott kárt számára, mert például azt követően rögtön el tudott helyezkedni, vagy egyébként a kárát nem tudja vagy csak jelentős nehézségek árán tudná összegszerűen bizonyítani.

A munkavállaló a **kártérítési igényen felül jogosult a végkielégítésre** is, ha a munkaviszonya nem felmondás folytán szűnt meg jogellenesen, vagy ha azért nem részesült

végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.

A törvény csak szűk körben – a jogalkotó által kirívóan súlyosnak ítélt jogsértések – esetében ad lehetőséget az **eredeti munkakörbe történő visszahelyezésre**. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a munkaviszony helyreállítására vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés és a felek megállapodása a munkavállaló javára eltérhet [Mt. 85. § (2) bek. f) pont].

A munkavállalónak a munkaviszony helyreállítása esetén meg kell téríteni az elmaradt munkabéret, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Ekkor nem érvényesül az elmaradt jövedelemre vonatkozó 12 havi korlát sem. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és az egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni azt, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- a munkaviszony felmondására felmondási tilalom tartama alatt került sor [Mt. 65. § (3) bek.] lásd az 5.3.3.3 pont d) alpontját),
- a munkaviszony felmondása a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóra irányadó felmondási korlátozásba ütközött [Mt. 273. § (1) bek.],
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője) volt [Mt. 294. § (1) bek. e) pont], vagy
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Példa: Ha például a munkavállalónak annak ellenére mondott fel a munkáltató, hogy ő állapotos volt, egyedül a munkavállaló kérelmétől függ a munkaviszony helyreállítása. Ha ebben az esetben a munkavállaló kéri, a bíróság nem mérlegelhet, a kérelem alapján köteles elrendelni a munkaviszony helyreállítását.

A munkaviszony egyébként a megszüntetésre irányuló jognyilatkozat alapján, az abban foglaltak szerint szűnik meg. Ha például a munkáltató felmondása jogellenes, ettől a ténytől függetlenül a munkaviszony a felmondási idő lejártának a napján szűnik meg. Ha viszont a munkavállaló kérelmére a bíróság helyreállítja a munkaviszonyt, erre visszamenőleges hatállyal kerül sor. Ha a munkavállaló elvileg kérhetné a munkaviszony helyreállítását, de ezt nem teszi, a munkaviszony ugyancsak az általános szabályok szerint – a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatban foglaltak szerinti időpontban – szűnik meg.

Ha a bíróság helyreállítja a munkaviszonyt, a helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni (Mt. 83. §).

b) A munkavállaló általi jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei

Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató ugyanakkor az ezt meghaladó kárának megtérítését is követelheti, ám a kártérítés együttesen nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét (Mt. 84. §). A kártérítési felelősség feltételeinek fennállását, a kárt és az okozati összefüggést azonban a munkáltatónak kell bizonyítania (Mt. 179. §).

Bírói gyakorlat

BH2006. 226. II. Írásba foglalt munkaszerződés hiányában a próbaidőről szóló törvénynek megfelelő megállapodást a munkáltatónak kell bizonyítania.

BH1997. 152. Önmagában a munkaszerződés mint okirat hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony.

BH1998. 52. A munkakör azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyeket a munkavállaló végezni köteles. Nincs szükség a munkaszerződés módosítására a munkavállaló más szervezeti egységbe történő beosztásánál, ha ez a végzendő munkák jellegét nem változtatja meg.

BH2005. 367. A munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági vizsgálatok elvégzése sem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait, azok elvégzéséhez a munkavállaló beleegyezése szükséges. A munkavállaló beleegyezésével (orvosi titoktartás alóli felmentés) – amely a munkaköri alkalmasságát érintő kétely esetén az együttműködési kötelezettsége teljesítését jelenti – az alkalmassági vizsgálat céljához kötötten az orvos a háziorvostól információkat kérhet.

BH1991. 295. Ha a munkáltató a tandíjat anélkül fizette ki, hogy erre tanulmányi szerződésben kötelezettséget vállalt volna, a dolgozó szerződészegése esetén sem követelheti a tandíj megtérítését.

EBH2001. 568. Tanulmányi szerződés gyakorlat-szerzésre is köthető.

BH2001. 195. Ha a munkáltató a tanulmányi szerződésben támogatásként meghatározott térítést nemcsak a szerződési cél megvalósulásának idejére folyósítja, az ebben a részében nem minősül tanulmányi támogatásnak, és a tanulmányi szerződés megszűnésére tekintettel nem követelhető vissza.

BH1994. 346. Ha a tanulmányi szerződés kikötése szerint a munkavállalót a tanulmányai alapján szerzett képzésének 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.

EBH2000. 250. Ha a köztisztviselő (munkavállaló) a tanulmányi szerződésben vállalt idő eltelte előtt más munkáltatóhoz történő áthelyezését kezdeményezi, a munkál-

tatónak ehhez való hozzájárulása nem jelenti a támogatás visszatérítéséről való lemondást.

- BH2001. 195.** Ha a munkáltató a tanulmányi szerződésben támogatásként meghatározott térítést nemcsak a szerződési cél megvalósulásának idejére folyósítja, az ebben a részében nem minősül tanulmányi támogatásnak, és a tanulmányi szerződés megszégésére tekintettel nem követelhető vissza.
- BH1996. 341.** A munkaviszonynak a próbaidő alatt a munkáltató által egyoldalúan, azonnali hatállyal történt megszüntetése esetén a munkavállaló alaptalanul hivatkozik a jogviszony megszüntetése indokainak hiányára.
- BH2005. 441.** A próbaidő kikötését a munkába lépést követően akár néhány napos késedelemmel sem lehet joghatályosan pótolni.
- EBH2001. 597.** Nincs jogszabályi alapja a „próbamunka” keretében írásbeli szerződés nélkül történő foglalkoztatásnak.
- BH2005. 328.** A próbaidő elteltét követően a próbaidőre hivatkozással a munkaviszonyt nem lehet megszüntetni, a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot tartalma szerint kell elbírálni.
- BH2005. 118.** A munkaszerződés módosítása – ezen belül a jogviszony időtartamára vonatkozó kikötés megváltoztatása – csak akkor állapítható meg, ha kétséget kizáróan bizonyított a feleknek erre a feltételre vonatkozó egyező akaratnyilvánítása.
- BH2002. 458.** 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.
- EBH1999. 142.** Ha a munkavállaló írásba foglalás nélkül elfogadja a munkáltató által tartós jelleggel felajánlott másik munkakört, és ott hosszabb időn át munkát végez, e munkaköre csak közös megegyezéssel módosítható.
- BH1998. 52.** A munkakör azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyeket a munkavállaló végezni köteles. Nincs szükség a munkaszerződés módosítására a munkavállaló más szervezeti egységbe történő beosztásánál, ha ez a végzendő munkák jellegét nem változtatja meg.
- BH2001. 196.** A munkaköri leírás – a kinevezéssel megállapított munkakör keretei között – határozhatja meg a köztisztviselő feladatkörét. Ezért a munkaköri leírás a munkaszerződés, illetve az azzal egy tekintet alá eső kinevezés sérelme nélkül egyoldalúan módosítható.
- BH1997. 213.** A munkaköri leírás megváltoztatása önmagában nem ad alapot a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére. Ha azonban ez a munkaszerződés módosítását is eredményezi, annak ténybeli alapjai folytán vizsgálni kell, hogy a jogellenes módosítás mint munkaviszonybeli kötelezettség szándékos megszegése megfelel-e a törvényben megjelölt feltételeknek.
- EBH2001. 563.** Ha az osztályvezető a munkáltató munkaszerződés-módosításra irányuló ajánlatát nem fogadta el, és eladóként történő foglalkoztatását kérte, ezt

a nyilatkozatát a munkáltató nem tekinthette munkavállalói felmondásnak, ezért az utóbbira alapított munkaviszony megszüntetés jogellenesen történt.

EBH2002. 687. A munkaviszony felmondásának okszerű indokául szolgál, ha a munkáltató a működésével összefüggő okból a teljesítménybér bevezetéséről dönt, és ennek következtében – a munkavállaló munkaszerződés-módosításhoz való hozzájárulása hiányában – a munkaszerződésnek megfelelő (időbéres) foglalkoztatásra a továbbiakban nincs lehetőség az adott munkahelyen.

EBH2008. 1897. A munkavállaló érdekei védelmét szolgáló garanciális szabályok, az aránytalan sérelem vizsgálata körében különös súllyal kell értékelni a törvényben megjelölt személyi körülményeket, ha a munkáltató egyidejűleg alkalmazza az átíránytást és a kiküldtetést.

BH2006. 300 II. A kollektív szerződésnek az átírányítás évi maximális időtartamát időkorlát nélküliként szabályozó rendelkezése semmis.

BH2010. 195. Ha a munkáltató ismeri a munkavállaló rossz egészségi állapotát, az idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettségeit, az ennek figyelmen kívül hagyásával történt külföldi kirendelés rendeltetésellenes.

BH2002. 243. I. A munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő – nem átmeneti jellegű – munkavégzés egyoldalú elrendelése jogszabályba ütközik. Az egyoldalúan módosított munkaszerződés alapján a munkavállalót nem terheli munkavégzési kötelezettség, ezért a kötelezettség teljesítésének elmaradása miatt a munkáltató nem szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkavállaló munkaviszonyát.

EBH2005. 1338. A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodásban a felek előírhatják a felmondás szabályainak (teljes vagy részbeni) alkalmazását.

EBH2001. 463. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló szerződésnél az ajánlati kötöttség polgári jog szabályai alkalmazhatók. Az ajánlati kötöttség fennállása alatt az elfogadó nyilatkozat átvételének megtagadása jogellenes.

EBH1999. 42. 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.

BH2011. 206. A közös megegyezés ellenére a munkaviszony nem tekinthető megszüntetnek, ha a felek ezt követő ráutaló magatartása a jogviszony fennállását bizonyítja.

BH2002. 202. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak.

BH1999. 331. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése csak írásba foglalva érvényes. A munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli munkáltatói igazolás átadása és átvétele egymagában nem tekinthető írásba foglalt közös megegyezésnek. Ha azonban a szóbeli megállapodás alapján a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, egymagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége.

- BH2002. 458.** 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.
- BH1995. 680.** A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni. Az írásbeliség a jogbiztonságot hivatott szolgálni. Ha azonban a munkaviszony megszüntetését szóban kezdeményező és erre vonatkozó jognyilatkozatot tevő munkavállaló az abban foglaltakat saját érdekében állóként önként teljesíti, e magatartásával szemben utóbb nem igényelhet jogvédelmet.
- BH2002. 113. I.** A létszámcsökkentés okszerűségét nem érinti, hogy a munkáltató azzal egyidejűleg másutt nagyobb értékű beruházást hajt végre. A munkakörök összevonása a költségek csökkentése érdekében olyan intézkedés, amelynek indokoltságát a bíróság nem vizsgálhatja.
- BH2002. 113. II.** A felmondás jogszerűségét nem érinti, és nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak, ha a munkáltató a feladatát költségtakarékosságból nem munkaviszony, hanem más jogviszony keretében kívánja ellátni.
- BH2003. 168.** A felmondás olyan írásbeli nyilatkozat, mely annak közlésével hatályosul. A munkáltató azt egyoldalúan nem vonhatja vissza, hanem csak a munkavállaló hozzájárulásával. A később közölt újabb felmondáshoz joghatás nem fűződik, miután a munkaviszonyt csak egy ízben lehet felmondással jogszerűen megszüntetni.
- BH1994. 512.** A munkavállaló által indokolás nélkül közölt rendkívüli felmondás érvénytelen. Ha a munkáltató ennek ellenére a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése iránt intézkedett, a felek munkaviszonyát – az akaratelhatározásuk tartalma szerint közös megegyezéssel kell megszüntnek tekinteni.
- EBH1999. 145.** Felmondási tilalom, vagy korlátozás munkaszerződésben, illetve annak módosításában is megállapítható.
- EBH2003. 892.** A munkaviszony megszüntetésével összefüggő munkaügyi jogvita során további tények és körülmények bizonyításának akkor lehet helye, ha azok az indokolás keretein belül maradván azt kiegészítik és alátámasztják. Ezért egy munkavállaló által ténylegesen ellátott munkakör megszűnése egymagában csak az érintett munkavállalóval szemben lehet felmondási indok.
- EBH1999. 45.** A minőségi cserével indokolt felmondás esetén nem a munkakör ellátásához szükségszerű képzettség, képesség meglétét kell vizsgálni. Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkakörét a meglévő képzettsége birtokában, még nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét. A minőségi csere célszerűsége nem, de az vizsgálható, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének.
- BH2002. 114.** A létszámleépítés valósága nem vitatható, ha a munkáltató a munkavállaló munkaköri feladatai ellátására nem alkalmazott új munkavállalót, hanem a munkakört már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalta. Ha a munkáltató a munkavállalók létszámát úgy csökkenti, hogy két munkavállaló munkakörét össze-

vonja, és azt egy munkavállaló látja el, a létszámcsökkentés ténylegesen megvalósul, és ez a felmondás jogszerű indokál szolgál.

BH2001. 341. A munkavállaló a munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése esetén nem hivatkozhat sikerrel arra, hogy a munkáltatónak a felmondás alapjául szolgáló intézkedése célszerűtlen vagy gazdaságtalan volt.

BH2001. 86. Önmagában nem minősülhet minőségi cserének a hosszabb ideig távol lévő munkavállaló munkakörének olyan más munkavállalóval való betöltése, aki csak a munkavállalóval azonos iskolai végzettséggel és szakmai ismeretekkel rendelkezik, és a munkáltató az adott munkaterületen – annak átszervezése során – nem alkalmazott kvalifikáltabb munkavállalókat.

BH2001. 38. I. Ha az átszervezés során a felmondással érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű munkavállalót alkalmaztak, a bíróságnak különös gonddal kell vizsgálnia a felmondás indokának valóságát. A munkakör megszűnésével és az új munkakör létesítésével járó átszervezés esetén nem az a döntő, hogy a munkavállaló munkaköre megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem azt is vizsgálni kell, hogy az új munkakör nem felel-e meg a munkavállaló korábbi munkakörének.

BH2000. 225. A felmondás való és okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. Ha a munkáltató a felmondás indokát egy folyamat részeként jelöli meg, nem szükséges a folyamat befejezettsége a felmondás jogszerűségének megállapításához.

BH1998. 508. Az átszervezés fogalmán nem kizárólag a szervezeti felépítést érintő változtatást, hanem a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is érteni kell.

BH1995. 609. Az átszervezésre alapított felmondási perben közömbös, hogy az átszervezést követően a munkavállaló feladatát átvevő személyében változás történt. Ezért az a körülmény, hogy utóbb – az adott esetben a felmondást követően több hónap elteltével a szerződő féllel felmerült problémák miatt az átszervezés nem bizonyult helytálló döntésnek, az átszervezésre alapított felmondás jogszerűségét nem érinti.

BH1996. 286. Ha a munkavállaló az ismételt munkáltatói utasítás teljesítését jogszerű indok nélkül tagadja meg, ez a felmondási okként megjelölt, bizonyított kötelezettségesség a munkaviszony megszüntetésének okszerű indokál szolgál.

BH2003. 211. II. Több felmondási indok esetében egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn, és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség.

EBH2005. 1341. A csoportos létszámcsökkentés szempontjából a munkaviszonynak/közalkalmazotti jogviszonynak a határozott idő lejártával való megszűnése nem vehető figyelembe.

EBH2000. 244. Végkielégítés határozott időre szóló munkaviszony megszűnése esetére is kiköthető.

BH2002. 412. A végkielégítés fizetésének feltételei tekintetében nincs olyan kógens szabály, amelytől a törvény a munkavállalóra vonatkozó kedvezőbb eltérést tiltaná. Nem kizárt tehát, hogy a felek megállapodása a végkielégítésre jogosultság vonatko-

zásában a törvényben szabályozottakhoz képest a munkavállalóra kedvezőbb kikötés megállapításával eltérjen. Ez ráutaló magatartással is történhet.

EBH2009. 2069. A munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértését a munkavállaló megvalósítja, ha mint értékesítési csoportvezető tudomást szerez valamely versenytárs cég piacra lépéséről, ezt azonban a munkáltatójával nem közli, bár a felesége révén a cégben érintett.

EBH2009. 2068. Rendkívüli felmondást alapoz meg, ha a munkavállaló a munkát jelentős késedelemmel kezdi meg, majd a négy nappal későbbi egyeztetésről önkényesen eltávozik.

EBH2007. 1718. Az együttműködési kötelezettséget sértő magatartásnak minősül, hogy az ügyvezető a munkájában a saját üzleti ügyeit helyezi előtérbe, és a kft. tulajdonosainak nem szolgál kellő tájékoztatással.

EBH2005. 1244. A bizalmi munkakörben foglalkoztatott munkavállalóról a rendőrségtől kapott, letartóztatásról szóló értesítés a bizalomvesztést megalapozhatja.

EBH2005. 1243. A felmondási idő alatt elkövetett kötelezettségszegés miatt – mint-hogy a feleket ekkor is terheli a jogviszonyból eredő kötelezettségek- a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti.

BH2009. 159. A munkavédelmi oktatáson való részvétel megtagadása a rendkívüli felmondást megalapozza.

BH2000. 323. Ha a rendkívüli felmondásban a munkavállalók terhére rótt magatartások tekintetében jogerős ítélet nem állapította meg bűncselekmény elkövetését, nincs lehetőség a felmondás jogának gyakorlásához bűncselekmény elkövetése esetére irányadó objektív határidő alkalmazására.

BH2002. 244. I. A rendkívüli felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú. Önmagában azonban az ilyen megjelölés nem teszi jogellenessé a felmondást, hanem azzal jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlése időpontját kell tekinteni.

BH2004. 251. Rendkívüli felmondás esetében a világos indokolás követelményének megfelel a munkavállaló által ismert jegyzőkönyvre való hivatkozás.

BH2004. 390. II. A rendkívüli felmondásra okot adó utasítás megtagadásának vizsgálata során jelentősége van annak is, hogy az utasítás végrehajtását az erre feljogosított személy megköveteli-e.

EBH2003. 894. Bizalmi jellegű munkakört betöltő személynek a szabadideje alatt, az ellátott munkakörhöz hasonló tevékenység során tanúsított magatartása jogszerű indoka lehet a munkáltató rendkívüli felmondásának.

BH2000. 76. Rendkívüli felmondás esetén a szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazoknak az ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján a rendkívüli felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást lehet foglalni.

EBH2000. 247. A rendkívüli felmondás határidejét nem a kötelezettségszegés (adott esetben igazolatlan mulasztás) kezdő napjától, hanem annak befejeződésétől kell számítani.

EBH1999. 46. A munkáltatónak a kötelezettségszegés gyanúja felmerülését követően haladéktalanul intézkednie kell az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges kivizsgálásról, és ezzel nem késlekedhet. Csak ha az ennek érdekében szükséges intézkedéseket kellő időben megtette, hivatkozhat arra, hogy azok alapján az előírt időben élt a munkaviszony megszüntetésének jogával.

EBH2001. 565. Ha a munkáltató határidő megjelölésével állapította meg a munkavállaló kötelezettségét, ennek elmulasztása – ha a kötelezettségszegés a határidőn túl, folyamatosan fennáll – nem eredményezi a munkáltató részéről a rendkívüli felmondásra nyitva álló határidő túllépését.

BH2005. 328. A próbaidő elteltét követően a próbaidőre hivatkozással a munkaviszonyt nem lehet megszüntetni, a megszüntetésre irányuló jognyilatkozatot tartalma szerint kell elbírálni.

Ellenőrző kérdések

1. Mi a lényege az előszerződésnek?
2. Milyen rendelkezések vonatkoznak a tanulmányi szerződésre?
3. Mi történik akkor, ha a felek a munkaszerződést nem foglalták írásba?
4. Milyen elemei vannak a munkaszerződésnek?
5. Melyek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei?
6. Mi a különbség a munkakör és a munkaköri leírás között?
7. Mi a különbség a munkaviszony keletkezése és kezdete között?
8. Milyen esetben lehet a munkaszerződéstől elállni?
9. Milyen szabályok vonatkoznak a próbaidőre?
10. Mi a különbség a munkaviszony módosulása és módosítása között?
11. Milyen általános szabályok vonatkoznak a munkaszerződés módosítására?
12. Mikor köteles a munkáltató felajánlani a munkaszerződés módosítását?
13. Melyek a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetei, és milyen korlátozások mellett kerülhet sor az alkalmazásukra?
14. Mit értünk a munkáltató személyében bekövetkező változáson?
15. Milyen tájékoztatói és tárgyalási kötelezettségek kapcsolódnak a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz?
16. Mi a lényege az egyetemleges felelősségnek a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében?
17. Milyen különleges felmondási jog illeti meg a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkező változással kapcsolatosan?
18. Mi a különbség a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között?
19. Melyek a munkaviszony megszűnésének esetei?
20. Melyek a munkaviszony megszüntetésének esetei?
21. Milyen szabályok vonatkoznak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére?
22. Milyen eltérések jellemzik a munkáltatói és a munkavállalói felmondást?

23. Milyen tartalmi követelményeknek kell érvényesülniük a felmondás indokolásával szemben?
24. Melyek lehetnek a munkáltatói felmondás indokai a határozatlan tartamú munkaviszony esetén?
25. Melyek lehetnek a munkavállalói felmondás indokai a határozott tartamú munkaviszony esetén?
26. Mi a különbség a felmondási tilalom és a felmondási korlátozás között?
27. Milyen felmondási tilalmakat szabályoz az Mt.?
28. Milyen felmondási korlátozásokat szabályoz az Mt.?
29. Mi a különbség a felmondási és a felmentési idő között?
30. Milyen indokok alapján kerülhet sor az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondásra?
31. Mi a különbség az azonnali hatályú felmondás szubjektív és objektív határideje között?
32. Milyen esetekben jár végkielégítés a munkavállaló számára?
33. Milyen rendelkezések vonatkoznak a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén irányadó eljárásra?
34. Melyek a csoportos létszámcsökkentés feltételei?
35. Mikor kérheti a munkavállaló a munkájának írásbeli értékelését a munkaviszony megszűnését követően?
36. Mi a munkáltató általi jogellenes munkaviszony-megszüntetés elsődleges jogkövetkezménye?
37. Milyen esetekben kérheti a munkavállaló a munkaviszonyának helyreállítását?
38. Melyek a munkavállaló általi jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei?

6. FEJEZET

A munkaviszony statikája

Az előzőekben, *A munkaviszony dinamikája* című fejezetben folyamatként tekintettünk a munkaviszonyra, és annak létesítésétől, módosításán keresztül a megszűnéséig elemeztük egyes létszakaszait. A munkaviszony **statikus elemzése** más szemléletben tárja fel előttünk a munkaviszony jellegzetességeit. Itt a fennálló munkaviszonyt egy adott pillanatban (statikus módon) vizsgáljuk, s arra a kérdésre keressük a választ, hogy e pillanatban mi a munkaviszony **tartalma**. Egy jogviszony tartalmát mindig a felek között fennálló **jogok és kötelezettségek összessége** adja. E fejezetben tehát a munkáltatói és a munkavállalói jogokat és kötelezettségeket fogjuk megvizsgálni. A statikus elemzés körében kap még helyet a **munkajogi felelősség** különböző formáiról szóló rendelkezések tanulmányozása. Ez a téma ugyanis szorosan kapcsolódik a jogi kötelezettségek tárgyköréhez, hiszen a jogi felelősség nem más, mint a kötelezettségek nemteljesítése esetén való helytállási kötelezettség.

6.1 A munkaszerződés teljesítése: munkajogi jogok és kötelezettségek

A munkaviszony akkor tölti be rendeltetését, vagyis akkor megy **teljesedésbe**, ha a felek **gyakorolhatják belőle származó jogaikat**, és **teljesítik kötelezettségeiket**. A munkajogi jogok és kötelezettségek listászerű felsorolását nem találjuk sehol a törvényben. Az alábbiakban rendszerezük a jogokra és kötelezettségekre vonatkozó főbb szabályokat.

A jogok-kötelezettségek egy részére igaz, hogy az egyik félnek csak akkor kell teljesítenie kötelezettségeit, ha a másik fél az ezzel összefüggő kötelezettségeinek is eleget tesz. Léteznek azonban olyan kötelezettségek is, amelyeket **akkor is teljesíteni kell, ha a másik fél a kötelezettségteljesítéssel elmarad**.

Példa: A munkáltatónak főszabály szerint csak akkor kell fizetést adnia a munkavállaló részére, ha az munkavégzési kötelezettségének eleget tesz. Azonban a munkáltató nem tagadhatja meg munkavédelmi kötelezettségeinek teljesítését akkor sem, ha a munkavállaló megtagadja a munkáltatói utasítások teljesítését.

Általában jellemző, hogy **az egyik fél jogai a másik fél kötelezettségeinek** felelnek meg (például a munkáltató utasításadási joga – a munkavállaló utasításteljesítési kötelezettsége). Így a jogok és kötelezettségek rendszerét a továbbiakban a kötelezettségek felől tekintjük át, s nem minden esetben utalunk külön az ezekkel a másik fél oldalán szembenálló jogokra.

A munkajogi kötelezettségek azonosítása a gyakorlat szempontjából azért szükséges, mert a kötelezettségzegő magatartáshoz különféle következményeket rendel a törvény. Az egyik fél részéről tanúsított kötelezettségzegő magatartás a másik fél oldalán – a törvényben írt egyéb feltételek fennállása esetén – alapot ad például felmondásra, azonnali hatályú felmondásra, valamint a kártérítési igény érvényesítésére. Vagyis ezen intézkedések megalapozottságához meg kell jelölni, hogy milyen kötelezettség megszegésének következményeként alkalmazzák.

6.1.1 A munkaviszonyból származó főkötelezettségek

Főkötelezettségnek nevezzük azokat a kötelezettségeket, amelyek egy bizonyos jogviszony tárgyához legszorosabban kapcsolódnak, vagyis amelyek teljesítése elsősorban szükséges ahhoz, hogy az adott jogviszony betöltse a rendeltetését.

A munkaviszony esetén a törvény a következő főkötelezettségeket azonosítja [Mt. 42. § (2) bek.].

Munkáltató	Munkavállaló
Foglalkoztatási kötelezettség	Munkavégzési kötelezettség
Bérfizetési kötelezettség	

A munkavállalót kétféle keretben terheli **munkavégzési kötelezettség**:

(1) Meghatározott **tárgyi keretben**. A munkavégzés tárgyi kereteit egyfelől a **munkakör** határozza meg – amely a lehetséges munkafeladatok összességét összefoglalóan jelöli meg. Másfelől pedig a **munkáltató irányítása** adja a tárgyi kereteket. A munkáltató ennek során a munkakörben foglalt lehetséges feladatokat konkretizálja tényleges feladatokká. A munkáltató a munka irányítását utasításadási jogánál fogva végzi: a munkáltatói utasítások teljesítése a munkavégzési kötelezettség fontos része.

(2) Meghatározott **időbeli keretben**. A munkavállaló meghatározott időkeretben kell, hogy a munkáltató rendelkezésére álljon munkavégzés céljára. A munkaviszony létesítésével nem történik más, mint hogy a munkavállaló életidejét két részre osztja: az egyik részét a munkáltató rendelkezésére bocsátja, a másik pedig a saját ideje marad. A munkáltató számára fenntartott időben részben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, részben a munkáltatói utasítások alapján kell munkát végezni. Az Mt. munkaidőről szóló fejezete az időbeli keretekre vonatkozó legfontosabb szabályokat rendezi, s ezzel a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének részleteit tartalmazza.

A munkáltató a **foglalkoztatási kötelezettségét** szintén a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének ismertetett (tárgyi, időbeli) keretei között kell, hogy teljesítse. Fontos hangsúlyozni, hogy a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is, hogy a munkavállaló **munkakörét** és **munkaidejét** megtöltse tartalommal, azaz foglalkoztassa őt. Nem elegendő, ha csak munkabért fizet számára, hanem aktivitást is kell biztosítania számára, hiszen ez a munkavállalónak is érdekében áll: joga van ahhoz, hogy

a munkaviszonyban fizikai–szellemi adottságait kibontakoztathassa, fejlessze, szakmai tapasztalatokat szerezzen, karriert építsen stb.

A munkáltató másik főkötelezettsége a **munkabér-fizetési kötelezettség**. A munkavállaló számára a munkaviszony egyik fő funkciója a jövedelemszerzés. A munkaviszony alapján a munkabér a munkavégzés ellenértéke, tehát főszabály szerint csak azokra az időkre jár munkabér, amelyekben a munkavállaló ténylegesen is munkát végzett (vanak ez alól kivételek, amikor indokolt esetben munkavégzés nélkül is jogosult a munkavállaló a bérére). Az Mt. munkabéréről szóló fejezete részletezi a munkabér-fizetésre vonatkozó törvényi szabályokat, így e fejezet lényegében nem más, mint a munkabér-fizetési kötelezettség részletszabályainak összessége.

6.1.2 Mellékkötelezettségek I.: „alapvető kötelezettségek”

A jogviszony tartalmát kötelezettségi oldalon a főkötelezettségek mellett a **mellékkötelezettségek** képezik, amelyek – kiegészítve a főkötelezettségeket – elősegítik a jogviszony céljának elérését. Gyakorlati szempontból nincs különbség a fő- és a mellékkötelezettségek között, mindegyik egyformán kötelező a felekre nézve. A kötelezettségszegések szankciói azonban különbözhetnek aszerint, hogy mennyire lényeges kötelezettségről van szó, például az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondás lehetősége csak „lényeges” kötelezettség megszegése esetén áll nyitva a másik fél előtt (lásd az 5.3.3.4 pontot). A főkötelezettségek mindenképpen lényeges kötelezettségnek minősülnek, de léteznek fontosabb mellékkötelezettségek, amelyek szintén lényegesek lehetnek. A lényeges kötelezettségek körét a bírói gyakorlat konkretizálja.

Az Mt. **Alapvető kötelezettségek** címmel tartalmaz egy sor kiemelt fontosságú munkáltatói és munkavállalói kötelezettséget (Mt. 51–52. §). Ezek elsősorban a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségéhez, a munkavállaló munkavégzési kötelezettségéhez kapcsolódó részkötelezettségek.

6.1.2.1 A munkáltató alapvető kötelezettségei

(1) A foglalkoztatás feltételeinek biztosítása

A főkötelezettségként említett foglalkoztatási kötelezettség megvalósításához szükséges feltételek biztosítása szintén a munkáltató feladata. A foglalkoztatásnak meg kell felelnie: a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak és a munkakörnek. Az előbbi kritérium a munkáltatás **szabályszerűségét** – vagyis a felek belső viszonyán kívül eső normáknak való megfelelést – a második a foglalkoztatás **szereződésszerűségét**, azaz a felek belső viszonyában kialakított feltételeknek való megfelelést – jelenti.

A munkáltató feladata ezen túlmenően a munkáltatás **anyag- és szellemi körülményeiről** való gondoskodás is. Főszabály szerint a munkáltató gondoskodik tehát a munkaeszközökről, anyagokról, a munkavégzés céljára rendelt helyiségek megfelelő rendelkezésre bocsátásáról, a munkavégzéshez szükséges tájékoztatás, tudásanyag hozzáférhetővé tételéről. Ettől a felek azonban eltérően is rendelkezhetnek.

(2) A munkaviszony teljesítéséhez kapcsolódó költségek megtérítése

Mivel a munkaviszony keretében történő értékteremtés a munkáltató javait gyarapítja, a munkavégzéssel kapcsolatban indokoltan felmerülő, összes költség a munkáltatót terheli. A törvényszöveg a költségek megtérítését írja elő, azaz nem jogellenes, ha kisebb költségek megelőlegezése szükség esetén a munkavállalóra hárul, azonban ezek megtérítését mindenképpen igényelheti. Ettől a felek egyező akarattal sem térhetnek el. Kormányrendeletek rendezik a munkaviszonnyal összefüggő költségek (például napidíj, útiköltség) megtérítésére vonatkozó részletes szabályokat.

(3) Munkavédelmi kötelezettségek

A munkaviszony nemcsak a felek vagyoni, hanem személyes viszonyait is érinti. Ez utóbbi jellegzetesség sajátos megnyilvánulása, hogy a munkáltató a foglalkoztatás során a munkavállaló egészségéről, testi épségéről is gondoskodni köteles. A munkavállaló személyes jelenléte, szellemi és fizikai erőkifejtése útján teljesíti munkaviszonyból származó kötelezettségét, gyarapítja a munkáltató javait. A munkáltatónak erre tekintettel kötelessége gondoskodni arról, hogy a munkavállalók egészségét, testi épségét ne károsítsa a munkavégzés.

A munkavédelmi kötelezettség egyébiránt már a fent említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelő – azaz szabályszerű – foglalkoztatási kötelezettségből is fakad, a munkavédelemmel kapcsolatos előírások ugyanis külön jogszabályokban találhatóak. Az alapvető normákat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény tartalmazza, s ezenkívül számos alacsonyabb rendű, ágazati jogszabály rendezi a munkavédelem kérdéseit.

A munkavédelmi szabályok azonban nem függetlenek a munkajogtól, ugyanis az Mt. a munkaviszonyból származó kötelezettségé avatja, azaz a munkaviszony tartalmává teszi a munkavédelmi kötelezettséget, a vonatkozó külön jogszabályoknak megfelelő tartalommal. Elrendeli, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát [ez utóbbi körben irányadó a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet].

(4) Az ésszerű alkalmazkodás követelménye

A munkáltató alapvető kötelezettségei között szerepel, hogy a fogyatékosággal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeiről. Ez az előírás arra van tekintettel, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatásához gyakran különleges munkafeltételek megteremtésére van szükség, ezek biztosítása nélkül munkáltatásuk gyakorlatilag ellehetetleníthető. E kötelezettség tartalmáról részletesebben lásd az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan a 4.2.1.6 pontban írtaknál.

6.1.2.2 A munkavállaló alapvető kötelezettségei

(1) Személyes munkavégzési kötelezettség

Már többször utaltunk arra, hogy a munkavállaló személyesen köteles ellátni munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségeit. Sem képviselőjére, sem munkatársaira nem bízhatja maga helyett a munkavégzést.

(2) Megjelenési kötelezettség

A személyes munkavégzési kötelezettség teljesítésének legelemibb feltétele a személyes megjelenési kötelezettség. A megjelenés szabályszerűségével kapcsolatban három követelményt támaszt a törvény. **Megfelelő helyen** kell megjelennie – hogy mit jelent a megfelelő hely, erre vonatkozóan a munkaszerződés munkavégzési helyre vonatkozó rendelkezései, valamint a munkáltató utasításai irányadók. **Megfelelő időben** kell megjelennie – erre nézve a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a munkaszerződés rendelkezései, valamint a munkáltatói utasítások adnak eligazítást. **Munkára képes állapotban** kell megjelennie – ez a kötelezettség magában foglalja a munkakörből, aktuálisan ellátandó feladatokról függően a megfelelő ruházatban, megjelenéssel, felkészültséggel, testi–lelki–szellemi állapotban, a teljesítőképességet károsan befolyásoló szerek hatásától mentesen stb. történő megjelenést.

(3) Rendelkezésre állási kötelezettség

A személyes munkavégzés második alapvető feltétele, hogy a munkavállaló ne csak megjelenjen, hanem teljes **munkaidejének** hossza alatt, **munkára képes állapotban**, **munkavégzés céljára** a munkáltató rendelkezésére álljon. A rendelkezésre állási kötelezettség időbeli és tárgyi keretei ugyanazok, mint a munkavégzési kötelezettségé, hiszen a rendelkezésre állásra épülhet a munkavégzés. Ennél fogva a rendelkezésre állás majdnem olyan lényeges kötelezettség, mint a főkötelezettségnek számító munkavégzési kötelezettség. Ennek két fontos következménye van.

A munkáltatóra vonatkozó következmény, hogy köteles foglalkoztatni, azaz munkavégzésre utasítani a beosztás szerinti munkaidejében rendelkezésre álló munkavállalót. Ha a munkáltató ennek nem tesz eleget, éppúgy köteles a munkavállaló alaphéretét kifizetni, mintha dolgozott volna, kivéve, ha elháríthatatlan külső ok akadályozta a foglalkoztatásban ([Mt. 143. § (1) bek.]). Ezt nevezzük úgynevezett **állásidőnek**.

A munkavállalóra vonatkozó következmény, hogy **rendelkezésre állási kötelezettség akkor is terheli**, ha aktuálisan a munkáltató nem teljesíti foglalkoztatási kötelezettségét.

Példa: A munkaszervezés hiányosságából fakadóan az egyik szoftverfejlesztő munkavállaló napokig nem tud dolgozni, mivel kollégái nem jutottak el addig a műveleti fázisig, ahonnan neki át kellene venni a fejlesztést. Ez idő – állásidő – alatt részéről az a jogszerű magatartás, ha munkaidejét továbbra is munkahelyén tölti, és munkavégzés céljából rendelkezésre áll. A munkáltató pedig nem tagadhatja meg alaphéretének bérpótlékokkal együtt való kifizetését erre az időre sem azon indokból, hogy a munkavállaló nem végzett munkát.

Ha azonban a számítógépes berendezések csőtörés miatt eláznak, használhatatlanokká válnak, s emiatt nem történik munkavégzés a munkáltatónál, ez elháríthatatlan külső oknak minősülhet – ha a munkáltató az ilyen balesetek elhárításához szükséges védőintézkedéseket a lehetőségekhez mérten megtette –, s ekkor a munkáltató a munkából való kiesés idejére nem köteles bért fizetni.

(4) „Minőségi” munkavégzési kötelezettség

Az Mt. nemcsak munkavégzésre kötelezi a munkavállalót, hanem azt is előírja, hogyan kell a munkát végeznie.

A munkavégzés színvonalát az **általában elvárható szakértelem és gondosság** kell, hogy meghatározza. Kötelezettségzegésnek minősíthető tehát már önmagában az is, ha a munkavállaló a munkáját ugyan elvégezte, de ennek során hanyagságot, pontatlanságot, szakmaiatlanságot tanúsított.

A törvény azt is meghatározza, pontosan milyen forrásokból származhatnak a munkavégzési kötelezettség tartalmát képező munkafeladatok: a munkavállaló munkájára vonatkozó **szabályokból, előírásokból, a munkáltatói utasításokból és szokásokból**. Munkára vonatkozó szabályok, előírások alatt nemcsak az adott foglalkozás ágazati szabályait meghatározó jogszabályok rendelkezéseit értjük, hanem akár az íratlan szakmai sztenderdek, protokollokat is. Kiemelendők a sorból a munkáltatói utasítások, melyek főszabály szerint kötelezően végrehajtandók.

(5) Magatartásra vonatkozó kötelezettségek

A munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges **bizalomnak megfelelő magatartást** tanúsítani. Az egyes munkakörök különböző mértékben minősülhetnek „bizalmi” vagy kevésbé bizalmi állásnak. Bizalmi jellegűnek minősülnek az olyan pozíciók, amelyek betöltője például sok belső információval rendelkezik a munkáltató működéséről, stratégiai döntések hozatalában vesz részt, külső személyek felé képviseli, megjeleníti a munkáltatót, nagy felelősséggel bír a munkáltató működtetése szempontjából stb. Bizalmi jellegű munkaköröknél különös jelentősége van annak, hogy a munkavállaló akár munkahelyen kívül is méltó módon viselkedjek pozíciójához, ne alapozza meg a munkáltató vagy tevékenysége helytelen megítélését. Kevésbé bizalmi jellegű munkakörökben nyilvánvalóan kevesebb kötöttség kell, hogy jellemezze a munkavállaló viselkedését.

A munkavállaló köteles továbbá a **munkatársaival együttműködni**. Az egyéni munkajog alapvetően az egyes munkavállalók és a munkáltató viszonyát rendezi, és nem érinti a munkatársak közötti kapcsolatot, mivel ők nem állnak egymással jogviszonyban. Azonban nem lehet eltekinteni attól a körülménytől, hogy a munkáltató jellemzően munkaszervezetbe rendezi a munkavállalóit, akiknek összehangolt munkája révén válik lehetővé a munkáltató tevékenységének eredményes kifejtése. Így még ha két munkavállaló nincs is jogviszonyban vagy alá-fölérendeltségi viszonyban, köteles a szervezet egésze érdekeinek fényében más munkavállalókkal együttműködni. Ez a kötelezettség – szemben az előbb említett, másik magatartási követelménnyel – természetesen csak a munkavégzés során terheli a munkavállalót, magánéletében nem.

6.1.3 Mellékkötelezettségek II.: az Mt. más rendelkezései között található kötelezettségek

A felsorolt alapvető kötelezettségek listájával messze nem merül ki a munkajogi kötelezettségek sora. Az Mt.-ben elszórtan, több fejezetben is találunk olyan rendelkezéseket, amelyek kötelezettségeket keletkeztetnek a munkavállaló vagy a munkáltató oldalán. Nézzük e szabályok legfontosabb csoportjait!

(1) **Az Mt. Első Része**

Mint azt a 4.1 pontban részletesen taglaltuk, az Mt. Első Része olyan általános szabályokat fogalmaz meg, amelyeket a munkaviszony minden mozzanata során figyelembe kell venniük a feleknek. Itt is találunk munkáltatói, illetve munkavállalói kötelezettségeket tartalmazó rendelkezéseket. A legfontosabbak ezek közül az **Általános magtartási követelmények** szabályai, amelyek a munkajogi jogok gyakorlásának, kötelezettségek teljesítésének módjára vonatkozó szabályokat foglalják magukban, melyek szintén kötelezettségként értelmezendők (lásd Mt. I. fejezet, illetve a 4. pontot). Fontos munkáltatói kötelezettségeket fogalmaznak meg **A személyiségi jogok védelme** és **Az egyenlő bánásmód követelménye** című alcímek (Mt. I. fejezet, 5–6. pont). Munkáltatói kötelezettségek szerepelnek még az **érvénytelenséggel** kapcsolatos rendelkezések közt is [Mt. 29. § (1) bek.].

(2) **A munka- és pihenőidőre, valamint a munkabérrre vonatkozó fejezetek (Mt. XI–XII. fejezet)**

Mint már arra utaltunk, a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezések a munkaviszonyból származó egyes főkötelezettségek, mégpedig a foglalkoztatási és munkavégzési kötelezettség időbeli kereteit határozzák meg. Az itt írtak adnak irányítást arra, hogy mikor kell munkát adni, illetve munkát végezni.

Ugyanez a helyzet a munkabérről szóló törvényi rendelkezésekkel is: ezek határozzák meg, hogyan kell szabályszerűen teljesítenie a munkáltatónak a munkabér-fizetési kötelezettségét.

(3) **További kötelezettségek az Mt.-ben**

A törvényben számos egyéb szakaszban, majdnem minden fejezetében található még rendelkezések, amelyek a felek számára munkaviszonyból származó kötelezettségeket írnak elő. Példaként említhető a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége, melyet a munkaviszony kezdetét követően kell teljesítenie (Mt. 46–47. §); munkáltatói felmondás esetén a felmentési idő biztosítása (Mt. 70. §), a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szigorúbb összeférhetlenségi szabályok (Mt. 211. §) stb.

6.1.4 Mellékkötelezettségek III.: egyéb munkajogi kötelezettségek

A fentiekben azokat a munkajogi kötelezettségeket soroltuk, amelyeket maga az Mt. ír elő. A munkaviszonyban azonban más forrásokból is származnak a munkáltatóra és a munkavállalóra jogok és kötelezettségek.

(1) Az Mt.-n kívüli, munkaviszonyra vonatkozó szabályokban rögzített kötelezettségek

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok fogalmáról a 3.1 pontban már szó volt (Mt. 13. §). A munkaviszonyra vonatkozó szabályok jellemzője, hogy „kívülről”, vagyis nem a felek közös akaratából származó normák. E források szintén róhatnak kötelezettségeket a munkajog alanyaira.

(2) A munkaszerződés és a felek egyéb megállapodásai

A munkaszerződés és az egyéb munkajogi megállapodások a felek közös akaratából születő jognyilatkozatok, amelyek szintén alkalmasak arra, hogy jogokat, kötelezettségeket keletkeztessenek.

(3) Egyoldalú jognyilatkozatok, különös tekintettel a munkáltatói utasításokra

Az Mt.-ben meghatározott körben valamely fél egyoldalú jognyilatkozatából is származhatnak rá vagy más(ok)ra nézve jogok és kötelezettségek. Kiemelt szerep jut e körben a munkáltatói utasításoknak, amelyeket főszabály szerint kötelező végrehajtania a munkavállalónak.

Az (1)–(3) pontban foglaltakkal kapcsolatban utalunk a **korábban írt tudnivalókra**: figyelemmel kell lenni arra, hogy egyes munkaviszonyra vonatkozó szabályok, megállapodások hogyan térhetnek el a törvényben, egyéb jogszabályokban foglaltaktól (vö. 3.2.2-3.2.4 pont, Mt. 43. §, 267–268. §, 277. §), továbbá hogy milyen feltételek mellett tehető érvényesen egyoldalú jognyilatkozat (vö. 4.2.2.1 pont, Mt. 15–17. §).

A munkavállaló és a munkáltató kötelezettségei tehát a fentiekben összefoglalt jogforrások és jognyilatkozatok alapján tevődnek össze. Hogy egy adott magatartás tanúsítása, cselekmény végrehajtása kötelező-e valamely fél részére, gyakran csak e források összevetésével, együttes olvasatukból állapítható meg. (Lásd a 6.1.5.3 pontban írt példát.)

6.1.5 A kötelezettségek alóli mentesülés, a kötelezettségektől való eltérés lehetőségei

Az Mt.-ben meghatározott kötelezettségekkel kapcsolatban maga a törvény rendelkezik olyan esetekről, amelyekben kivételesen mégsem kell a feleknek teljesíteniük a kötelezettségeiket, vagy megengedett az eltérő végrehajtás.

6.1.5.1 A munkáltató munkaszerződés szerinti foglalkoztatási kötelezettségétől való eltérés lehetőségei

Főszabályként a munkáltató a munkaszerződés keretei közt kell, hogy foglalkoztassa a munkavállalót, s ha ettől tartósan el akar térni, ez csak a munkaszerződés módosítása után lehetséges. Jogosult azonban arra, hogy munkáltatói érdekből **átmenetileg eltérjen a foglalkoztatás munkaszerződésben foglalt feltételeitől**. Ennek részletes szabályairól már az 5.2.4 pontban olvashattunk (Mt. 53. §). Ha a munkáltató e keretek között maradva, a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatja a munkavállalót, akkor nem követ el kötelezettségszegést.

6.1.5.2 A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés

A munkavállaló főkötelezettsége a munkáltató irányítása alapján történő munkavégzés, s ehhez szorosan kapcsolódik a munkaidőben, munkára alkalmas állapotban, munkavégzés céljából történő rendelkezésre állás kötelezettsége. Egyes nyomós okokból azonban a **törvény mentesíti a munkavállalót a munkavégzés kötelezettsége alól**. Ennek eseteit az Mt. 55. §-a sorolja fel (például keresőképtelenség, kötelező orvosi vizsgálat tartama, közeli hozzátartozó halála esetén két munkanap, különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok stb.). A felek megállapodása egyéb eseteket is meghatározhat, amelyekben a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól. E távollétek idejére egyes esetekben még munkabér (távolléti díj vagy annak egy része) is jár, más esetekben a díjazás a munkából való kieséssel együtt elmarad [lásd Mt. 146. § (3) bek. b)–c) pontok].

6.1.5.3 Az utasításteljesítési kötelezettség alóli mentesülés, az utasítástól való eltérés

A munkavállaló köteles teljesíteni a munkáltató utasításait, azaz számára az utasításban foglaltak kötelezettségeket írhatnak elő. A törvényben meghatározott esetekben azonban egyenesen tilos végrehajtani az utasításban foglaltakat (például más egészségét veszélyeztető utasítás), vagy felhatalmazást kap az utasítás megtagadására, illetve az utasítástól való eltérésre (lásd részletesen: Mt. 54. §). Ekkor az utasítás megtagadása, illetve az eltérő eljárás **nem számít kötelezettségszegésnek**.

A munkavállalót a **rendelkezésre állási kötelezettség** akkor is terheli, ha jogszerű utasításmegtagadás folytán munkavégzési kötelezettsége alól éppen mentesül.

Példa: Arra a kérdésre keressük a választ, hogy egy bizonyos munkavállalónak kötelező-e rendszer munkaidőben való beosztása szerint vasárnap reggel 9 órára dolgozni mennie.

A munkavállaló köteles a munkaszerződés alapján munkát végezni, illetve e célból személyesen megjelenni és teljes munkaideje alatt a munkáltató rendelkezésére állni [Mt. 42. § (2) bek. a) pont, 52. § (1) bek. a)–b) pontok].

A munkavégzési kötelezettség időbeli kereteire vonatkozó alapvető szabályokat az Mt. munkaidő-fejezete tartalmazza. A munkavállalóra vonatkozó munkarendet – azaz a munkaidő-beosztás szabályait –, valamint az egyes hetekre, napokra konkretizált munkaidő-beosztást a munkáltató határozza meg [Mt. 96. § (1) bek.]. A vasárnap rendes munkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét és kereteit az Mt. 101. §-a tartalmazza.

A munkáltató beosztási jogát korlátozhatja még a nála irányadó kollektív szerződés, esetleg üzemi megállapodás [Mt. 135. § (2) e) pont, 268. § (1) pont], továbbá a munkaszerződés (Mt. 43. §), illetve a felek egyéb megállapodása.

Ha a munkáltató mindezek alapján jogosult arra, hogy vasárnap rendes munkaidőben munkavégzést rendeljen el, utasításban (egyoldalú jognyilatkozat) ennek megfelelően határozhatja meg a munkavállalóra irányadó munkarendet és munkaidő-beosztást, amelyet szabályszerűen kell előre közölnie (Mt. 96–97. §).

A munkáltató utasítási joga gyakorlásának meg kell felelnie az Mt. Első Részének Bevezető rendelkezéseiben foglalt általános követelményeknek (például joggal való visszaélés tilalma, egyenlő bánásmód és méltányos joggyakorlás követelménye együttműködési kötelezettség stb.) (Mt. 6–12. §).

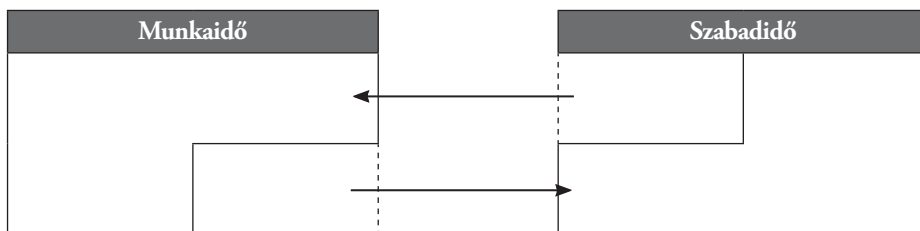
Az utasításban foglaltak főszabály szerint kötelezettséget keletkeztetnek a munkavállalóra nézve [Mt. 52. § (1) bek. c) pont]. Azonban előfordulhat, hogy a munkavállaló valamilyen oknál fogva megtagadhatja, köteles megtagadni az utasítás végrehajtását, vagy az utasításban foglaltaktól eltérhet (Mt. 53. §). Ha ilyen eset áll fenn, az utasítás megtagadása vagy az eltérés nem számít kötelezettségszegésnek.

6.2 Munkaidő, pihenőidő

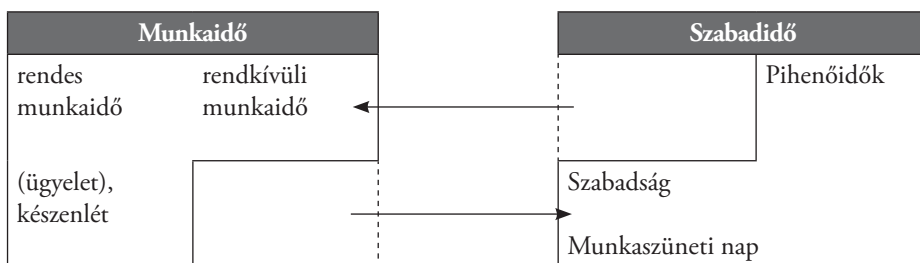
A munkaviszony létesítésével a munkavállaló életidejét két részre osztja: az egyik rész a munkáltató rendelkezésére fog állni munkavégzés céljára, a másik rész pedig a saját rendelkezése alatt marad. Az előbbit hívjuk **munkaidőnek**, az utóbbit pedig **szabadidőnek**.

Munkaidő	Szabadidő

Előfordulhatnak olyan esetek, amikor valamilyen igen nyomós érdekből kifolyólag olyan időszakok, amelyek munkaidőnek minősülnének – azaz alapvetően a munkáltató rendelkezésére állnának –, **átkerülnek a munkavállaló rendelkezése** alá, vagyis szabadidővé válnak. A változás **fordított irányban** is elképzelhető, azaz valamilyen jelentős munkáltatói érdek miatt az alapvetően a munkavállaló rendelkezésére álló időből munkaidő lesz.



Lássuk, milyen időszakok tartoznak a munkaidő, illetve a szabadidő kategóriába a fent ismertetett rendszer szerint! A fejezet további részeiben az itt említendő időszakokról való legfontosabb tudnivalókkal ismerkedünk meg.



6.2.1 Rendes munkaidő

Rendes munkaidőnek nevezzük azt az időszakot, amelyben – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei közt – a munkavállaló munkaszerződésében vállalt munkavégzési kötelezettségét, a munkáltató pedig foglalkoztatási kötelezettségét teljesíteni köteles. Ez tehát az az idő, amelyet a munkavállaló a munkaviszony létesítésekor a munkáltató rendelkezésére bocsátott.

Annak meghatározásához, hogy pontosan mikorra kell esnie a rendes munkaidőnek a munkavállaló életében, két kérdés megválaszolására van szükség. (1) Mennyi időt ölel fel a rendes munkaidő? Erre a kérdésre válaszolnak a rendes munkaidő **mértékére** vonatkozó szabályok és jognyilatkozatok. (2) Ezt az időmennyiséget milyen napi–heti–havi stb. beosztásban kell ledolgozni? Erre a kérdésre válaszolnak a rendes munkaidő **beosztását** rendező szabályok és jognyilatkozatok.

6.2.1.1 A rendes munkaidő mértéke

A rendes munkaidő maximumának törvényben való meghatározása alapvető eleme a munkavállaló védelmének, hiszen a rendszeres munkával való túlterhelés igen hátrányosan befolyásolja a munkavállaló egészségi állapotát, szociális és családi helyzetét, s ha ez társadalmi méretekben valósul meg, akkor beláthatatlan negatív következményekhez vezet. Ezért az Mt. vonatkozó szabályaitól (Mt. 92. §) kollektív szerződés is

csak a munkavállaló javára térhet el, a felek megállapodása pedig csak a törvényben meghatározott keretek között.

Munkaviszony **teljes munkaidőre** vagy **részmunkaidőre** létesíthető. Ha a felek eltérően nem rendelkeznek, a teljes munkaidő lesz irányadó. Részmunkaidő esetén a teljes munkaidő szerződésben meghatározott hányadát kell ledolgozni, ellenértékként az adott munkakörhöz társított munkabér és az egyéb juttatások pedig időarányosan járnak. (Megjegyzendő, hogy léteznek olyan juttatások, amelyekre nem vonatkozik az időarányosság elve: például a munkába járás költségeinek jogszabály szerinti megtérítése.)

A teljes munkaidőben való foglalkoztatás esetén főszabályként az úgynevezett **általános teljes napi munkaidő** irányadó, mely a törvény szerint napi nyolc óra. A teljes munkaidő mértékét azonban a felek – megállapodásukban – a törvényben részletezett esetekben megemelhetik: legfeljebb napi 12 órára; ezt nevezzük **hosszabb teljes napi munkaidőnek**. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása továbbá az általános teljes napi munkaidőnél **rövidebb teljes napi munkaidőt** is megállapíthat. A rövidebb teljes napi munkaidőben való foglalkoztatás nem keverendő össze a részmunkaidős foglalkoztatással, hiszen előbbi esetben teljes munkaidőről van szó, amelynél az adott munkakörhöz tartozó teljes munkabér és a hozzá tartozó egyéb járandóságok is járnak, míg részmunkaidőnél csak időarányos mértékben.

A rendes munkaidő napi mértékét, azaz a munkanaponként munkával töltendő órák (percek) számát a fenti korlátok között a felek állapíthatják meg a munkaszerződésben. Ezt nevezzük **napi munkaidőnek** [Mt. 88. § (1) bek.]. A napi munkaidőbe beszámít (1) a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint (2) a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő és befejező tevékenységnek számít minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni [Mt. 86. § (1)–(2) bek.]. A napi munkaidőbe nem számít bele a munkába járásra, illetve a hazatérésre fordított idő.

6.2.1.2 A rendes munkaidő beosztása

Míg a munkaidő mértékének meghatározása a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretein belül alapvetően a felek megállapodásán múlik, a munkaidő beosztása a munkáltatón múlik. A munkáltatót természetesen e vonatkozásban is kötik a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a felek megállapodásai. Az Mt. vonatkozó rendelkezéseire képest kollektív szerződés szűkítheti vagy tágíthatja a munkáltató ebbéli mozgásterét.

A munkaidő-beosztásra vonatkozó Mt.-beli rendelkezések megértéséhez előljáróban három, egymásra épülő fogalom tisztázása szükséges.

(1) A munkáltató **tevékenysége**. A munkáltató egy vagy több tevékenységet is kifejt, amelyek adott esetben eltérő üzemelési időt igényelnek.

Példa: Egy wellness-központ működtetése – többek között – a következő tevékenységeket ölelheti fel, melyekhez az alábbi üzemelési időszakok tartoznak.

- t Recepció, vagyonőrség és gondnoki szolgálat: egész nap.
- t Fürdő, szauna, jacuzzi: minden nap reggel 8-tól este 10-ig.
- t Masször, kozmetikus, személyi edző: hétköznaponként reggel 8-tól délután 4-ig.
- t Rafting-túrák vezetése: csak májustól szeptemberig, hétvégénként reggel 8 és 20 óra között.
- t Gyermekmegőrzés, gyermekprogramok: hétköznaponként 15 és 18 óra között.
- t Étterem: minden nap reggel 7-től 11-ig, majd este 18 órától 22 óráig.
- t Takarítás: minden délelőtt 9-től 12-ig.

Az Mt. mind a munkaidő-beosztás, mind a bérezés terén speciális rendelkezéseket tartalmaz egyes, rendhagyó munkaszervezést igénylő tevékenységekre. Ilyen például a **megszakítás nélküli tevékenység**, melyről lényegében akkor beszélhetünk, ha a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatást nyújt, vagy a termelési technológia nem engedi a hosszabb szünetelést, és ennek megfelelően csak legfeljebb rövid időkre történik leállás (a pontos definíciót lásd Mt. 90. § a) pont). A fenti példában ilyen a recepció üzemeltetése. A **többszázakos tevékenység** azt jelenti, hogy a munkáltató hetente 80 órát vagy ennél többet üzemel (Mt. 90. § b) pont). Ez tehát átlagosan heti 5x16 órának felel, vagyis legalább naponta két, általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló alkalmazása szükséges. A fenti példában ilyen a fürdő üzemeltetése. Az **idényjellegű tevékenység** a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik (például mezőgazdasági vagy turisztai ény) (Mt. 90. § c) pont). A fenti példában ilyen a rafting-túrák szervezése.

(2) A **munkavállaló munkarendje**. A munkavállaló munkarendje azoknak a szabályoknak a rendszere, amelyek alapján a munkáltató beosztja az egyes naptári napokra, hetekre stb. a ledolgozandó munkaidőt [vö. Mt. 96. § (1) bek.]. A munkavállaló vagy egy munkavállalói csoport munkarendje mindig ahhoz a munkáltatói tevékenységhez kötődik, amelyet ez a munkavállaló vagy csoport végez.

Példa: Az előző példában említett wellness-szállodában egy éttermi felszolgáló számára az osztott napi munkaidő (lásd később) lesz az irányadó munkarend. A fürdő üzemeltetési ideje indokolhatja, hogy a munkáltató három, részmunkaidőben (napi 7 óra) foglalkoztatott úszómestert alkalmazzon, akik váltásban, mindig másik napszakban teljesítenek szolgálatot. E munkarend alapján a következő beosztásra számíthatnak: 1. nap: reggeltől kora délutánig, 2. nap kora délutántól estig, 3. nap pihenőnap stb.

Általános munkarendnek nevezi a törvény a legtipikusabb munkaidő-beosztási rendszert, vagyis amikor hétfőtől péntekig kell munkát végezni [Mt. 97. § (2) bek.]. Ha a felek megállapodása vagy kollektív szerződés másként nem rendelkezik, ez az irányadó.

A munkarendet egyébként a munkáltató állapítja meg. Ezt nevezzük **kötött munkarendnek**, vagyis amikor a munkavállalónak úgy kell munkát végeznie, ahogyan azt a munkáltató beosztja. A munkáltató azonban írásban átengedheti a munkavállalónak

a munkaidő beosztásának a jogát, ezt nevezzük **kötetlen munkarendnek**. Az átengedésre akkor kerülhet sor, ha a munkavégzés önálló megszervezésére a munka jellegénél fogva lehetőség van [Mt. 96. § (2) bek.]. E korlátozás annak érdekében született, hogy a munkáltató csak akkor mentesüljön a munkaidő-beosztással kapcsolatos kööttségek alól, ha a munkakör ezt valóban megkívánja, és ez a munkavállaló érdekét is szolgálja. A kötetlen jelleget nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknel fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. Kötetlen munkarend esetén – bizonyos kivételekkel – a munkarendre, munkaidő-beosztásra vonatkozó törvényi szabályokat sem kell alkalmazni [Mt. 96. § (2)–(3) bek.]. Figyelemmel kell lenni arra, hogy a kötetlenség **csak beosztási kérdésekre** vonatkozhat, a munkaidő mennyisége sosem lehet kötetlen! Jogellenes például az a szerződéses kikötés, illetve munkáltatói utasítás, melynek alapján a munkáltató azt várja el a munkavállalótól, hogy a munkaidő mennyisége a munkafeladatokhoz igazodjék, figyelembe nem véve a rendes munkaidő mennyiségére vonatkozó szabályozást.

Példa: Álságos és jogellenes lenne egy supermarket pénztárosának munkaszerződésében kötetlen munkarendet kikötni, hiszen e munkakör nyilvánvalóan kötött beosztással jár. Nagy valószínűséggel csak a munkáltató adminisztratív kötelezettségeinek kikapcsolását szolgálná a kötetlenség látszólagos előírása, hiszen informálisan bizonyára meghatározná az illető munkavállaló munkaidő-beosztását.

A törvény nem, de a gyakorlat számon tartja az úgynevezett **rugalmas munkarend** típusát. Ebben a munkavállaló napi munkaideje két részre oszlik: törzsidőre és peremidőre. A törzsidő az az időszak, amelyet kötelező munkában tölteni (például hétköznapokon 10 és 14 óra között). A peremidő pedig a munkaidőnek az a része, amelyben a munkavállaló a törzsidőn kívül belátása szerinti beosztásban dolgozik (például eldöntheti, hogy a maradék napi 4 munkaórát 6 és 10 óra vagy 18 és 22 óra stb. között teljesíti). A rugalmas munkarend jellemzően nem minősülhet kötetlennek, hiszen a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát részben fenntartja magának. Akkor alkalmazhatók rugalmas munkarend esetében is a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok, ha a törzsidő kizárólag a munkaidőnek arra a részére terjed ki, amelyben a munkavállaló az akkor elvégzendő munkaköri feladatokat sajátos jellegüknel fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

(3) **A munkavállaló munkaidő-beosztása.** A munkavállaló munkarendjében meghatározott szabályok szerint a munkáltató jogosult a munkavállaló munkaidejét beosztani: azaz meghatározni, hogy konkrétan milyen naptári napokon, mettől meddig kell munkát végeznie. A beosztásnál természetesen nemcsak a munka jellege által meghatározott munkarendre kell figyelemmel lenni, hanem a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban (például pihenőidőkről, rendhagyó munkarendekről szóló rendelkezések), továbbá a felek esetleges erre vonatkozó megállapodásaiban foglaltakra vonatkozóan is. A legfontosabb, alapvető szintű norma szerint a munkáltatónak a munkaidőt az **egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire** figyelemmel kell beosztania [vö. Mt. 97. § (1) bek.]. Vagyis a munkaidő-beosztás nem vezethet arra, hogy a munkavál-

láló túlterheltsége miatt munkája során saját maga vagy mások egészségét, személyek vagy vagyontárgyak biztonságát veszélyeztesse.

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

Az Mt. megkülönbözteti a beosztás szerinti napi munkaidő és a napi munkaidő fogalmát. Az utóbbit a munkaidő mennyiségével kapcsolatos kategória, melyet már definiáltunk. A **beosztás szerinti napi munkaidő** pedig az egy munkanapra elrendelt rendes munkaidőt jelenti [Mt. 88. § (2) bek.], vagyis azt az óraszámot, amelyet egy adott napon munkában kell tölteni. Mivel – ahogy később látni fogjuk – bizonyos feltételek mellett lehetőség van arra, hogy a munkavállaló ne minden munkanapon azonos mennyiséget dolgozzon, a beosztás szerinti napi munkaidő eltérhet a napi munkaidőtől. A beosztás szerinti heti munkaidő fogalma is szerepel a törvényben: ez az egy hétre elrendelt rendes munkaidőt jelenti [Mt. 88. § (3) bek.].

A beosztás szerinti munkaidőre vonatkozó szabályok megértéséhez fontos még ismereni a **munkanap** fogalmát is. Munkanapnak tekintendő a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 24 óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

Példa: A munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavállaló munkanapja hétfő 8 órától kedd 8 óráig tart, ha a munkavállaló számára rendes munkaidőben való munkavégzést ír elő hétfő 22 órától kedd 6 óráig.

A törvény megadja, hogy egy munkanapon **minimum és maximum mennyi lehet a munkavállaló beosztás szerinti munkaideje**, továbbá a beosztás szerinti heti munkaidő minimumát és maximumát is meghatározza. Külön szabályok vonatkoznak a hosszabb teljes napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra, valamint rendelkezik a jogszabály az ügyelet és a készenlét alatt végzett munka, illetve az ügyeleti idő beszámítására (Mt. 99. §). Ezekről a szabályokról mind a felek megállapodása, mind kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bek., e) pont].

A lehetséges munkarendek, munkaidő-beosztások száma végtelen, a törvény azonban az általánostól eltérő munkarendeknek megfelelő egyes munkaidő-beosztási típusokat nevesít, és speciálisan szabályoz.

a) Egyenlő és egyenlőtlen munkaidő-beosztás

Egyenlő munkaidő-beosztásról beszélünk, ha a beosztás szerinti napi munkaidő minden munkanapon ugyanannyi (például hétfőtől péntekig mindennap 8 óra).

Az **egyenlőtlen munkaidő-beosztás** azt jelenti, hogy a munkavállalót az egyes munkanapokon eltérő óraszámban lehet dolgoztatni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak akkor vezethető be, ha a munkáltató **munkaidőkeretet** vagy **elszámolási időszakot** alkalmaz [Mt. 97. § (3) bek.].

Egyes, különleges élethelyzetben lévő munkavállalók részére egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak hozzájárulásuk esetén írható elő [Mt. 113. § (2) bek. a) pont].

t Munkaidő-keret

A munkaidő-keret alkalmazása a következő műveletsort jelenti.

1. A munkáltató **egy hosszabb időegységet jelöl ki**. Általános esetben saját elhatározása alapján ez legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet. Egyes munkáltatói tevékenységek vagy kollektív szerződés felhatalmazása esetén azonban ennél jóval hosszabb, akár egy éves időegység is kijelölhető [részletesen lásd: Mt. 94. § (2)–(4) bek.].
2. Az időegység (munkaidőkeret) **kezdő és befejező időpontját** naptárilag, írásban kell meghatározni, és közzé kell tenni.
3. A munkaidő-keretben foglalkoztatandó munkavállaló vonatkozásában irányadó napi munkaidőt **meg kell szorozni** a kijelölt munkaidőkeret tartama alatt az általános munkarend szerinti munkanapok számával. Ez a munkaóraszám annak a munkaidőnek a mennyisége, amelyet a munkavállalónak teljesítenie kell az időegység elejétől a végéig. (Ha az időszakban az általános munkarend szerinti munkanapra munkaszüneti nap esne, az erre eső munkaórát nem lehet beleszámolni. A munkavállaló távollétének napjait a törvényben meghatározott módon kell figyelembe venni.)
4. A munkáltató feladata, hogy a **munkavállaló munkaidejét úgy ossza be**, hogy a kiszámított munkaóraszámnak megfelelő mennyiségű munkaidőt le tudja dolgozni. Ennek során a munkaidőt saját munkaerő-szükségletének megfelelően **egyenlőtlenül** is beoszthatja.

A munkaidőkeret alkalmazása tehát nagyfokú rugalmasságot biztosít a munkáltatónak a munkavállaló munkaideje beosztásának terén. Ebben természetesen korlátozzák a pihenőidőkre előírt szabályok és egyéb, a munkavállaló érdekeit védő rendelkezések.

Példa: A munkavállaló szerződés szerinti napi munkaideje – az általános teljes munkaidőnek megfelelően – 8 óra. Munkaidőkeret – vagy elszámolási időszak – alkalmazása hiányában, ha a felek megállapodása vagy kollektív szerződés eltérő lehetőséget nem ad, a munkáltatónak csak arra lenne lehetősége, hogy hétfőtől péntekig, napi 8 óra munkavégzésre ossza be a munkavállalót.

Ha ennél rugalmasabb foglalkoztatási rendet igényel, lehetősége van munkaidőkeret bevezetésére.

Ad 1) A munkáltató négyhetes munkaidő-keretet kíván bevezetni.

Ad 2) Írásban kijelöli és közzéteszi a munkaidőkeret kezdő- és végnapját: 2012. december 1–29. Erre az időszakra 19 munkanap esik az általános munkarend szerint, mivel a december 25-t – keddre eső munkaszüneti napként – nem lehet számításba venni.

Ad 3) A munkavállaló által teljesítendő munkaórák száma a munkaidőkeret tartama alatt: $8 \times 19 = 152$ óra.

Ad) 4) A munkáltatónak ezt a 152 órát kell beosztania a 2012. december 1-től 29-ig tartó időszakra. E téren igen szabad kezét kap, lehetősége van a hét bármely napjára, egyenlőtlen mértékben beosztani a munkaidőt. Be kell tartania azonban a pihenőidőkre vonatkozó és egyéb, a munkavállaló érdekeinek védelmét szolgáló szabályokat.

Így nézhet ki például a munkavállaló munkaidő-beosztása:

Dec. 1. (szombat): 8–12 óra

Dec. 2. (vasárnap): pihenőnap

Dec. 3. (hétfő): 12–22 óra

Dec. 4. (kedd): 13–17 óra; és így tovább...

Az Mt. szabályozza azt is, hogy miként kell a feleknek elszámolni egymással, ha a **munkaviszony a munkaidőkeret időszakának folyamán szűnik meg**. Elképzelhető ugyanis, hogy a megszűnéskor a munkavállaló sokkal többet dolgozott annál, mintha általános munkarendben, egyenlő munkaidő-beosztással foglalkoztatták volna, viszont ennek ellenkezője is előfordulhat: az általános foglalkoztatási rendszerhez képest kevesebbet is dolgozhatott. A törvény három esetkört különböztet meg (részletesen lásd: Mt. 95. §).

(1) Ha a munkavállaló az általános munkarendben és egyenlő munkaidő-beosztással foglalkoztatott munkavállalókhöz képest **többet dolgozott**, és a munkaviszony a **munkáltató érdekkörében** felmerült okból vagy a határozott idejű munkaviszony lejárta okán szűnt meg, a többlet órákat rendkívüli munkaidőben történt munkavégzésként (lásd később) kell kifizetni.

(2) Ha a munkavállaló az általános munkarendben és egyenlő munkaidő-beosztással foglalkoztatott munkavállalókhöz képest **kevesebbet dolgozott**, és a munkaviszony a **munkáltató érdekkörében** felmerült okból vagy a határozott idejű munkaviszony lejárta okán szűnt meg, az állásidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a különbözetre.

(3) Ha a munkaviszony a **munkavállaló érdekkörében** felmerült okból szűnt meg, és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél **magasabb összegű munkabérben** részesült, a különbözetet úgy kell tekinteni, mintha munkabér-előleget kapott volna, és ezt az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint igényelheti vissza a munkáltató.

Az (1)–(3) pontokban írt módszert kell alkalmazni egyébiránt **munkaidőkeret híján is, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg**, hiszen ez esetben éppúgy elképzelhető, hogy a pusztán időarányosan kiszámított kifizetés nem felelne meg a munkavállaló által teljesített munkaidő mennyiségének.

Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása az elszámolás törvényben meghatározott módját a munkavállaló javára módosíthatja [Mt. 135. § (2) bek. b) pont].

t Elszámolási időszak

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás írható elő munkaidőkeret bevezetésének hiányában is, ha a munkáltató úgynevezett **elszámolási időszakot** alkalmaz.

Az elszámolási időszak alkalmazása a következő műveletsort jelenti (lásd részletesen Mt. 98. §).

1. A munkáltató meghatároz **egy nagyobb időegységet**, ez lesz az elszámolási időszak tartama. Az időegység hosszára ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a munkaidőkeret lehetséges tartamára.
2. Az elszámolási időszak(ok) **kezdő és befejező időpontját** írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.
3. Adott munkavállaló vonatkozásában az első elszámolási időszak kezdőnapjával induló munkahéten kezdődik az első elszámolási időszak. A második elszámolási időszak a következő munkahéten kezdődik, és az első lejárta után egy héttel végződik. A harmadik elszámolási időszak a második időszak első munkahetének lejárta után kezdődik, és a második időszak vége után egy héttel végződik. És így tovább, az elszámolási időszakok **lépcsőzetes eltolódással követik egymást**.
4. Egy elszámolási időszakon belül a **teljesítendő munkaórákat** úgy kell meghatározni, hogy a munkavállalóra vonatkozó napi munkaidőt megszorozzuk az általános munkarend szerint egy hétre eső munkanapok számával.
5. A munkáltatónak **úgy kell a munkavállaló munkaidejét beosztani**, hogy a 4. pontban meghatározottak szerint kapott (heti) munkaidő-mennyiséget az elszámolási időszak tartama alatt kelljen teljesítenie.

Ha az **elszámolási időszak alatt szűnik meg a munkaviszony**, ugyanolyan szabályok szerint kell a munkavállalóval elszámolni a munkaidő-többletről vagy -hiányról, ahogyan a munkaidőkeret megszakadása esetén.

b) Osztatlan és osztott napi munkaidő

Főszabályként **osztatlan napi munkaidőben** kell foglalkoztatni a munkavállalót, ami azt jelenti, hogy a beosztás szerinti napi munkaidőt egyvégtében kell teljesítenie. A felek megállapodása alapján azonban **osztott napi munkaidő** is bevezethető, melyben a beosztás szerinti napi munkaidőt legfeljebb két részletben kell teljesíteni, s a részletek között hosszabb szünet telhet el (Mt. 100. §).

Példa: A wellness szálló korábban említett példájánál maradván osztott napi munkaidőben foglalkoztatható az éttermi felszolgáló, akinek naponta két részletben, a reggeliztetésnél és a vacsoráztatásnál kell munkát végeznie.

Aláhúzendő, hogy mivel az osztott napi munkaidő igen kedvezőtlenül hathat a munkavállaló személyi és családi körülményeire, csak a felek megállapodása alapján vezethető be, a munkáltató által egyoldalúan nem. Kollektív szerződés az osztott munkaidőre vonatkozó törvényi szabályoktól akár a munkáltató, akár a munkavállaló javára is eltérhet.

c) A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

A munkavállalóknak lényeges személyes és családi érdekük fűződik ahhoz, hogy ne lehessen korlátlanul munkára kötelezni őket ünnepnapokon. Ezért a vasárnap és mun-

kaszüneti napokon, rendes munkaidőben történő foglalkoztatás csak meghatározott feltételek mellett megengedett. A munkaszüneti napokat, melyeket vallási, kulturális vagy történelmi okból ünnepnek tartunk, az Mt. tételesen felsorolja [Mt. 102. § (1) bek.].

E napokon **csak meghatározott munkáltatói tevékenységek kifejtése érdekében, illetve munkakörökben** foglalkoztatott munkavállaló számára írható elő rendes munkaidőben munkavégzés. A törvényi felsorolásból kiemelendő a rendeltetése folytán vasárnap, illetve munkaszüneti napon működő munkáltató vagy munkakör kategóriája, amely szintén megalapozza a vasárnap, illetve munkaszüneti napon történő rendes munkaidőben történő foglalkoztatást. Mindezekről lásd részletesen: Mt. 101–102. §.

6.2.2 Rendkívüli munkaidő

Rendkívüli munkaidő olyan időszakokra eshet, amely kívül esik a rendes munkaidőn, azaz alapvetően a munkavállaló saját rendelkezésére álló idő, szabadidő lenne. A munkáltatói érdek azonban megkövetelheti, hogy a munkáltató ekkor is munkavégzést rendeljen el a munkavállaló számára: az erre rendelt idő a **rendkívüli munkaidő**.

Rendkívüli munkaidőnek minősülnek a következő időtartamok (Mt. 107. §).

(1) Ha a munkavállaló a **munkaidő-beosztásától eltérő időben** köteles munkát végezni. Ezt hívjuk köznapi nyelven túlórának vagy túlmunkának. Túlmunkára kötelezés történhet a munkavállaló munkanapján, ha a beosztás szerinti napi munkaidőn felül kell még dolgoznia a munkavállalónak, de ide tartozik az az eset is, amikor a munkavállaló beosztás szerinti pihenőnapján végez munkát.

(2) A **munkaidőkereten felüli munkaidő** tartama. Vagyis ha a munkaidőkeret tartamán belül a munkáltató már kimerítette azt az óraszámot, amelyben a munkavállalót foglalkoztathatja, és további munkavégzést ír el számára, az már a rendkívüli munkaidő kategóriájába esik. Ugyanakkor munkaidőkeret alkalmazása esetén is szóba jöhet az (1) pont szerinti rendkívüli munkaidő, ha az adott munkanapra beosztott napi munkaidőn felül vagy a beosztás szerinti pihenőnapon végeztetnek munkát a munkavállalóval.

(3) **Elszámolási időszak** alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló **heti munkaidőt meghaladó munkaidő**. Az elszámolási időszak alkalmazása arra ad lehetőséget a munkáltatónak, hogy a heti munkaidőt hosszabb időszakon belül dolgoztassa. Ha azonban a munkavállaló többet dolgozik, mint a heti munkaideje, az már rendkívüli munkaidőként számolandó el.

(4) Az **ügyelet tartama**. Az ügyelet alatt a munkavállaló alapvetően csak arra köteles, hogy munkavégzés céljára rendelkezésre álljon, és munkavégzés csak akkor történik, ha a munkáltató ezt kifejezetten elrendeli. Tekintettel arra azonban, hogy minderre a munkáltató által meghatározott helyen – vagyis tipikusan a munkahelyen – kerül sor, tehát ezt az időszakot a munkavállaló egyáltalán nem tudja szabadidőként felhasználni, az ügyelet teljes tartama is rendkívüli munkaidőnek minősül. Megjegyzendő, hogy az ügyeletről eltérően a készenlét teljes tartama nem számít munkaidőnek, azonban ha

a készenlét alatt munkavégzést rendel el a munkáltató, ez – mint a munkaidő-beosztástól eltérő időben elrendelt munkaidő – szintén rendkívüli munkaidőnek számít. (Az ügyelet és a készenlét fogalmát lásd a következő pontban.)

Az Mt. nem köti külön feltételhez, hogy **milyen esetekben írható elő** rendkívüli munkaidő. A túlmunka igénybevételével szemben gazdasági szempontból **korlátozást** jelent, hogy a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért magas pótlékot kell fizetni (lásd később). A naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidőnek időbeli korlátja is van (egész évben teljes munkaidőben való foglalkoztatás esetén 250 óra, amelyet kollektív szerződés 300-ra emelhet; eltérő esetben időarányosan kevesebb) [Mt. 109. §, 135. § (3) bek.]. Speciális szabályok vonatkoznak egyes különleges célok érdekében, illetve különleges élethelyzetben lévő, munkakörben dolgozó munkavállalók részére elrendelhető rendkívüli munkaidőre [lásd részletesen: Mt. 108. §, 113. § (1) bek., (2) bek. c) pont, (5) bek.]. A rendkívüli munkaidő elrendelésénél mint mérlegelési jogkörben hozott munkáltatói döntésnél különösen fontos ügyelni az Mt. általános magatartási követelményei között rögzített egyes kötelezettségekre, mindenekelőtt a méltányos joggyakorlás kötelezettségére, a joggal való visszaélés tilalmára, valamint az egyenlő bánásmód követelményére.

A felek megállapodása, illetve a kollektív szerződés a rendkívüli munkaidőre vonatkozó törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bek., f), g) és i) pont].

6.2.3 Ügyelet, készenlét

A munkavállaló szabadidejéből a törvényben meghatározottak szerint oly módon is gazdálkodhat a munkáltató, hogy erre a bizonyos időre nem munkavégzést rendel el, hanem csupán arra kötelezi a munkavállalót, hogy munkavégzés céljából rendelkezésre álljon, és utasításra bármikor munkába tudjon állni. Ezalatt a munkavállalónak a munkára képes állapotát mindvégig meg kell őriznie [Mt. 110. § (1), (3) bek.]. **Készenlétnek** nevezzük azt az esetet, amikor a munkavállaló saját maga határozza meg tartózkodási helyét, de a munkáltató utasítására haladéktalanul – ésszerű időn belül – rendelkezésre kell tudnia állni, és fel kell tudnia venni a munkát. **Ügyeletről** beszélünk, ha a rendelkezésre állás helyét a munkáltató határozza meg [Mt. 110. § (4) bek.].

A rendelkezésre állás ideje **köztes helyzetnek** tekinthető a szabadidő és a munkaidő között, hiszen előfordulhat, hogy a teljes időtartamot szabadidőként használhatja fel, de ennek ellenkezője is lehetséges. A fent említett okokból az ügyeletet a törvény végül is teljes egészében rendkívüli munkaidőnek tekinti, a készenlétet azonban nem.

A **napi négy órát** meg nem haladó tartamú rendelkezésre állás elrendelését az Mt. nem köti külön feltételekhez. Ennél hosszabb tartamú rendelkezésre állás viszont csak törvényben meghatározott célok érdekében rendelhető el [Mt. 110. § (2) bek.].

Az Mt. részletes szabályokat ír elő az alábbi vonatkozásban: a rendelkezésre állás előírásának módja, ideje; maximális tartama; a pihenőidők megfelelő biztosítása; egyes különleges élethelyzetben lévő munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok; mi mó-

don térhet el kollektív szerződés a törvényi rendelkezésektől [Mt. 110–112., 113. § (2) bek. c) pont, (5) bek. §, 135. § (2) bek. g)–i) pont].

6.2.4 Pihenőidők

Pihenőidőknek nevezzük a **munkavállaló rendelkezésére** álló időket. Amellett, hogy a munkavállaló életének a pihenőidőkre eső részét nem bocsátja a munkáltató rendelkezésére, tehát fenntartja magánéletének, a pihenőidőknek – ahogy a nevük is elárulja –, munkajogi funkciójuk is van, mégpedig a munkavégzés kipihenése, regenerálódás, felkészülés a következő, munkában töltendő időegységre. A pihenőidők ezért a munkaidő-beosztás korlátaiként is felfoghatók.

A pihenőidőkre – lévén, hogy a munkavállaló magánéletének részei – **nem jár díjazás**.

A pihenőidők szabályozása figyelembe veszi azt az élettani ténytet, hogy az emberi szervezet akkor tud hatékonyan pihenni, regenerálódni, ha különböző időegységként – egy napon belül, napi, heti, havi, éves egységekre vonatkoztatva – megfelelő szünetet tarthat a munkában. A rövidebb, munkaközi pihenőkre épp úgy szükség van, mint nagyobb időszakoként egy hosszabb szabadságra, a kettő nem helyettesítheti egymást. Az Mt. ezért különböző időegységekre vonatkoztatott pihenőidőkről rendelkezik: az egy munkanapon belüli pihenést szolgálja a **munkaközi szünet**, két munkanap között foglal helyet a **napi pihenőidő**, a heti szintű kikapcsolódásról pedig a **heti pihenőnap vagy pihenőidő** gondoskodik. Éves léptékben mérve pedig a munkavállalónak **szabadság** jár, ez azonban – később részletezendő okokból – rendszertanilag nem tartozik a pihenőidők kategóriájába, azonban mégis meg kell itt említeni, hiszen végső soron a munkavállaló regenerációját szolgálja.

6.2.4.1 Munkaközi szünet

A munkaközi szünet **célja**, hogy ha a folyamatos munkavégzés a hat órát meghaladja, legalább egyszer húsz perces szünetet kapjon a munkavállaló étkezés, tisztálkodás stb. lehetővé tétele, illetve a monoton munkavégzés ártalmainak kivédése érdekében. E cél fényében lényeges követelmény, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

A munkaközi szünet a napi munkaidőbe – készenléti jellegű munkakört kivéve – **nem számít bele** [Mt. 86. § (3) bek.) a) pont], erre az időre tehát bér sem jár.

Az Mt. 103. §-a és a 114. § (3) bekezdésének b) pontja részletesen szabályozza, milyen hosszú munkavégzés esetén milyen mértékben és részletekben szükséges, illetve lehetséges kiadni a munkaközi szünetet. Kollektív szerződés a törvény rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bek. f), i) pont], továbbá az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei megteremtésének követelményét a munkáltatónak feltétlenül be kell tartania, s ez a szempont orientáló lesz a munkaközi szünet kiadására is.

6.2.4.2 Napi pihenőidő

A **napi pihenőidő** a két munkanap közötti pihenést szolgálja. Főszabály szerint a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdet között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

Az Mt. 104. § (2)–(4) bekezdései, valamint a 114. § (3) bekezdésének c) pontja a különleges munkarendekben, munkáltatói tevékenységi körökben, munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók napi pihenőidejére vonatkozó szabályokat tartalmazzák.

Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása e rendelkezésektől csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bek. f) pont].

6.2.4.3 Heti pihenőnap vagy pihenőidő

A munkavállalót főszabályként **heti két pihenőnap** illeti meg, melyből havonta legalább egynek **vasárnapra** kell esnie (kivéve a kizárólag szombat-vasárnap, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében). A heti pihenőnapok helyett a munkavállalónak hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő is kiadható, melybe szintén legalább havi egy alkalommal bele kell, hogy essen egy vasárnap (a fent említett kivétellel). Az Mt. 106–107. §-ai, valamint 113. § (2) bekezdésének b) pontja tartalmazza a különleges munkarendekben, munkáltatói tevékenységi körökben foglalkoztatott, illetve különleges élethelyzetben lévő munkavállalók esetében adott eltérési lehetőségeket.

Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása e rendelkezésektől csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bek. f) pont].

6.2.5 Szabadság

Az éves fizetett szabadsághoz való jog a munkavállalók Alaptörvényben foglalt alapjoga [XVII. cikk (4) bek.]. Egészségügyi és szociális szempontból is elengedhetetlen, hogy a munkavállalók éves szinten hetekben mérhető távollétre kapjanak lehetőséget úgy, hogy ezzel őket anyagi hátrány ne érje, vagyis fizetésük ennek tartama alatt is járjon. A munkavállalók testi–szellemi egészségének, épségének megóvásához alapvető társadalmi és munkáltatói érdek is fűződik. A szabadságot éppen ezért nem a munkavállalók szabadidejének terhére kell biztosítani, hanem a munkáltató rendelkezésére álló időből, azaz a munkaidőből kell kihalítani, s ennek megfelelően díjazni. A szabadság idejére ezért fizetés, azaz **távolléti díj** jár [Mt. 176. § (3) bek. a) pont]. (Megjegyzendő, hogy a munkáltató az apák számára gyermekük születése esetén járó pótszabadság – lásd később – idejére kifizetett távolléti díjat és munkáltatói közterhet központi költségvetési forrásból visszaigényelheti – vö. a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről szóló 420/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet. Így a távollét e formájával járó anyagi terhet végső soron nem a munkáltató, hanem az állam viseli.)

A szabadságra vonatkozó rendelkezések két kérdés köré csoportosulnak: (1) mennyi szabadság illeti meg a munkavállalót (a szabadság mértéke), és (2) ezt milyen ütemezésben, hogyan kell kiadni, kivenni (a szabadság kiadása).

6.2.5.1 A szabadság mértéke

A munkavállalónak a **munkában töltött idő** alapján szabadság jár [Mt. 115. § (1) bek.]. A munkaviszonynak lehetnek ugyanis olyan „passzív” létszakaszai, amikor a munkáltatót és a munkavállalót nem terhelik a munkaviszonyból származó főkötelezettségek, azaz nem kerül sor foglalkoztatásra–munkavégzésre, bérfizetésre (például évekig tartó, keresésképtelen állapottal járó betegség, gyermeknevelés céljából történő otthonlét, szabadságvesztés stb.). Szabadság azonban csak arra az időre számítandó, amelyet a munkavállaló ténylegesen munkában tölt. A törvény azonban a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősít egyes olyan időszakokat is, amikor munkavégzés nem történik, azonban valamilyen méltányolandó okból mégsem vonható el a munkavállaló szabadsághoz való joga [lásd részletesen: Mt. 115. § (2) bek.].

A szabadság mértékét **naptári évenként** kell számítani. Az Mt. a szabadság időtartamát arra az esetre határozza meg, ha az egész naptári évet az adott munkáltatónál munkában töltött időnek kell minősíteni. Ha a munkaviszony év közben kezdődik vagy szűnik meg, a törvényben meghatározott szabadságnapok száma főszabály szerint időarányosan jár (részletesen lásd: Mt. 121. §). Ugyanez a helyzet, ha az év egy részét nem kell munkában töltött időnek tekinteni.

A szabadság két részből áll: alap- és pótszabadságból. Az **alapszabadság** alanyi jogon, minden munkavállalónak jár. Ennek mértéke évi 20 munkanap. **Pótszabadság** pedig különféle élethelyzetekre tekintettel jár a munkavállalóknak. Meghatározott mértékben jár pótszabadság az ember életéveinek előrehaladtával (például 25. életévétől 1 nap, 28. életévétől 2 nap stb.). A munkaviszonyban töltött évek száma azonban a törvény szerint nem emeli a pótszabadság-napok számát! Pótszabadság jár a 16 éven aluli gyermek(ek) et nevelő szülőnek, gyermeke születésekor az apának, bizonyos egészségkárosodással élő munkavállalóknak és még több, egyéb jogcímen. (Mindezekről lásd részletesen: Mt. 117–120. §.)

Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása a szabadság mértékére vonatkozó rendelkezésektől csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bek. i) pont].

6.2.5.2 A szabadság kiadása

Javarészt a **munkáltatóra van bízva** annak eldöntése, hogy mikor részesül a munkavállaló fizetett szabadságban. A kiadás ütemezésének kérdésében azonban kötelező meghallgatni a munkavállalót. A kiadás időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell. A szabadságkiadás korlátja, hogy naptári évenként legalább egy alkalommal legalább 14 napos egybefüggő távollétet kell biztosítani (a felek azonban eltérően is megállapodhatnak). Ebbe beleszámíthatók a szabadságként kiadott napokon túl a heti pihenőnapok (heti pihenőidők), a munkaszüneti napok és

egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadnapok (melyek a munkaidő-beosztásban munkanapként szerepelnek, de nulla munkaórát osztottak be rájuk). A munkáltató mozgásterét korlátozza továbbá, hogy évente 7 munkanap szabadságot – illetve év közben kezdődő vagy megszűnő munkaviszony esetén ennek arányos részét –, a munkaviszony első három hónapját kivéve, a munkavállaló kérésének megfelelően köteles kiadni. A munkavállalónak az erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kívánt kezdete előtt be kell jelentenie. Mind a munkáltató, mind a munkavállaló döntéshozatala során érvényesülnie kell a **joggal való visszaélés tilalmának, a méltányos joggyakorlás követelményének**, valamint az **együttműködési kötelezettségnek** (Mt. 6–7. §), hiszen akár a munkáltató működésében, akár a munkavállaló életében komoly fennakadást okozhat egy rosszul időzített távollét.

A szabadságot az **esedékesség évében** kell kiadni, vagyis nem tolható át a következő évre. Ez alól lehetnek kivételek, de csak a törvényben meghatározott esetekben, feltételek mellett és az ott írt időhatárok közt jogszerű a szabadság késleltetett kiadása (részletesen lásd: Mt. 123. §).

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekből vagy működését közvetlenül és súlyosan érintő okból, a költségek viselése mellett a kiadás közölt időpontját módosíthatja, illetve a megkezdett szabadságot megszakíthatja [lásd részletesen: Mt. 123. § (5) bek. a)–b) pontok, (6) bek.].

A szabadságot **természetben** kell kiadni, **pénzben megváltani nem lehet**, még a munkavállaló kívánságára sem. A szabadság célja ugyanis a munkavállaló rekreációja, amelyhez a korábban kifejtettek szerint nemcsak a munkavállalónak, valamint családjának, hanem hosszú távon a munkáltatónak és a társadalomnak is érdeke fűződik, a pihenést pedig semmilyen pénzbeli ellenszolgáltatás nem pótolja. A szabadság megváltásának tilalma alól egyetlen kivétel van: a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani (Mt. 125. §).

A szabadságot a **munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra** kell kiadni. Nem könnyű a szabadságkiadás rendjét meghatározni, ha a munkavállaló nem az általános munkarend szerint, egyenlő munkaidő-beosztásban dolgozik. Ilyenkor lehetőség van arra, hogy a szabadságot munkaórákban tartsák nyilván, és a munkaidő-beosztás szerinti munkaidő óráira számolják el. A munkavállaló tehát a beosztás szerinti időtartamra fog mentesülni a munkavégzés alól. A másik lehetőség, hogy a szabadságot változatlanul munkanapokban tartsák nyilván. Ekkor oly módon kell kiadni a szabadságot, hogy – függetlenül a munkavállaló aktuális munkaidő-beosztásától – a hét minden napját munkanapnak tekintjük, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapo(ka)t és a munkaszüneti napot. A részletes szabályokat lásd az Mt. 124. § (2)–(5) bekezdéseiben.

A szabadság kiadására vonatkozó rendelkezésektől a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el. Kollektív szerződés – a törvényben meghatározott kivételekkel – mind a munkavállaló előnyére, mind a hátrányára eltérhet a törvényben foglaltaktól. Semmilyen módon nem lehet eltérni a szabadságmegváltás tilalmára vonatkozó törvényi szabályoktól. [Lásd részletesen: Mt. 135. § (1) bek. a) pont, (2) bek. j)–m) pontok].

6.2.6 A szabadsághoz hasonló, fizetés nélküli vagy részben fizetett távollétek

A (fizetett) szabadság mellett az Mt. szabályoz ehhez hasonló, de nem vagy csak részben a munkáltató által fizetett távolléteket is, amelyek célja nem a munkavállaló pihenésének biztosítása, hanem **valamilyen lényeges magánéleti indok** alapozza meg a távollétre való jogosultságot.

6.2.6.1 Betegszabadság

Ha a munkavállaló betegsége keresőképtelen állapotot eredményez, joga van a távollétre. Naptári évenként a keresőképtelen beteg állapot első 15 munkanapjára – akkor is, ha több részletben következik be a betegség – **betegszabadság** jár (Mt. 127. §). (Évközben kezdődő munkaviszony esetén a 15 munkanap arányosan csökken.) Erre az időszakra a munkáltató a munkavállaló fizetésének egy részét, azaz távolléti díjának 70%-át köteles kifizetni [Mt. 176. § (4) bek.]. Ha a munkavállaló egy naptári évben 15 munkanapnál többet beteg, továbbra is mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, azonban erre az időre már nem jár neki munkabér, hanem ha a társadalombiztosítási jogszabályok alapján erre jogosult, az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásait (például táppénz) kaphatja. Ez a rendszer azt a gondolatot tükrözi, hogy a munkáltatónak, akinek a munkavállaló testi és szellemi erejéből folyamatosan haszna származik – gondoskodási kötelezettsége keretében –, legalábbis részt kell vállalnia a munkavállaló megbetegedéséből eredő terhekből.

Betegszabadság **nem jár** az üzemi balesetből, foglalkozási betegségéből, valamint várandósságból eredő keresőképtelenség esetére, ezekben az életállapotokban a munkavállaló a társadalombiztosítás – esetenként fokozott – helytállására számíthat.

A **rendhagyó munkarenddel** foglalkoztatott munkavállaló betegszabadságra való jogosultságára az e munkavállaló számára történő szabadságkiadásra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni [részletesen: Mt. 126. § (4) bek.].

A betegszabadságra vonatkozó törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára térhet el kollektív szerződés [Mt. 135. § (2) bek. n) pont] vagy a felek megállapodása. Ez alól kivétel a betegszabadság kiadásának módjáról szóló rendelkezés [Mt. 126. § (4) bek.], melytől nem lehet eltérni [Mt. 135. § (1) bek. c) pont].

6.2.6.2 Szülési szabadság

A szülési szabadság a szülésre való felkészülésre, a szülésre és a csecsemő gondozására ad távolléti lehetőséget. Csak az anya, illetve a gyermeket örökbefogadás céljából gondozásba vevő anya jogosult szülési szabadságra. A szülési szabadság tartama 24 egybefüggő hét, amelyből két hetet kötelező igénybe venni. A szülési szabadság kiadását lehetőleg négy héttel a szülés várható időpontja előtt kell megkezdeni, ettől azonban eltérően is megállapodhatnak a felek.

A szülési szabadság idejére a munkavállalónak **fizetés nem jár**, hanem – a külön jogszabályokban meghatározott jogosultsági feltételek fennállása esetén – társadalombiztosítási, illetve más szociális juttatások járhatnak a munkavállalónak.

A szülési szabadságra vonatkozó részletesebb szabályokat lásd az Mt. 127. §-ában, 129. §-ában, 135. § (1) bekezdés d) pontjában és (2) bekezdés o) pontjában.

6.2.6.3 Fizetés nélküli szabadság

A törvény a **következő élethelyzetekben** jogot ad a munkavállalónak, hogy fizetés nélküli szabadságot vegyen ki. Egyes esetekben külön jogszabályokban meghatározott társadalombiztosítási vagy szociális juttatások is járnak ezekre az időkre (például gyermekgondozási díj vagy segély, ápolási díj stb.)

(1) Három év alatti gyermek gondozása.

(2) Tíz év alatti gyermek személyes gondozása, ha a külön jogszabályban foglaltak szerint (1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról) ezalatt a szülő gyermekgondozási segélyre jogosult.

(3) Tartósan beteg hozzátartozó személyes ápolása (legfeljebb 2 évig).

(4) Önkéntes tartalékos katonai szolgálat.

A fizetés nélküli szabadság igénylésére és egyéb szabályaira, valamint a munkába való visszatérésre vonatkozóan az Mt. 12–8133. §-ai adnak eligazítást. Kiemelendő, hogy a fizetési nélküli szabadság tartamának lejártával vagy okafogyottá válásával a munkavállalónak joga van ahhoz, hogy eredeti munkakörében továbbfoglalkoztassák.

E rendelkezésektől kollektív szerződés és a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bek. m) pont].

6.2.7 Munkaszüneti nap

A munkaszüneti napok szintén az alapvetően a munkáltató rendelkezésére álló időből kerülnek át a munkavállaló rendelkezésére álló időkké. Míg a szabadság esetében a munkavállalók regenerálódásához fűződő érdek indokolja ezt az átminősítést, a munkaszüneti napok jelentős **vallási, nemzeti, történelmi eseményekhez, ünnepekhez, hagyományokhoz kötődnek** [Mt. 102. § (1) bek.], s törvény lehetőséget ad az ezekről való zavartalan megemlékezésre, ezek megünneplésére. A munkaszüneti napokon a munkavállalónak **fizetés**, azaz távolléti díj jár, ha a munkaszüneti nap az általános munkarend szerinti munkanapra esik, és emiatt csökkenne a teljesítendő napi munkaidő (ez csak óra- vagy teljesítménybérrel fizetett munkavállalók esetén releváns) [lásd Mt. 146. § (3) bek. d) pont].

Már említettük, hogy a törvény csak szigorú korlátok között engedi meg a munkaszüneti napon **rendes vagy rendkívüli munkaidőben történő foglalkoztatást**. A későbbiekben még lesz szó arról, hogy ha e keretek közt a munkáltató mégis munkaszüneti napokon foglalkoztatja a munkavállalót, ennek ellenértékeként magas összegű **bérpótlékot** kell fizetnie.

6.2.8 A munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó egyéb rendelkezések

Az Mt. a munka- és pihenőidők előzőekben vázolt rendszerére vonatkozó szabályozást kiegészíti még néhány általános, e témához kötődő rendelkezéssel.

6.2.8.1 A felek megállapodásában, illetve kollektív szerződésben való eltérés lehetőségei

Az egyes törvényi szabályok rendelkezéseinél részben utaltunk arra, miként rendelkezhetnek eltérően a felek vagy a kollektív partnerek a törvényben foglaltaktól. E szabályok gyűjteményét lásd az Mt. 135. §-ában. A törvény egyes ágazatokban, amelyekben a folyamatos üzemeléshez fontos közérdek kötődik (polgári repülés, hajózás, földi kiszolgálás, közlekedés, szállítás, egészségügy stb.) a kollektív szerződéseknek még nagyobb mozgásteret biztosít [lásd Mt. 135. § (4)–(5) bek.].

6.2.8.2 Különleges élethelyzetekben lévő személyekre vonatkozó eltérő szabályok

Alapvető és a munkavállaló hátrányára eltérést nem engedő védelmi normák vonatkoznak egyes foglalkoztatotti csoportokra, amelyek tagjainak a kiszámítható és kíméletes munkaidő-beosztáshoz, a pihenőidők biztosításához különleges érdekük fűződik. Ilyenek a várandós és kisgyermekes anyák, a kisgyermeküket egyedül nevelő szülők, az egészségkárosító kockázattal járó munkakörben foglalkoztatottak, valamint a fiatal munkavállalók. A rájuk vonatkozó különös rendelkezéseket lásd az Mt. 113–114. §-aiban.

6.2.8.3 A munkaidő-nyilvántartás szabályai

A munkáltató kötelezettsége, hogy **nyilvántartást vezessen** (1) a rendes és rendkívüli munkaidő és (2) a készenlét, továbbá (3) a szabadság tartamáról. A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is. A rendes és rendkívüli munkaidő nyilvántartása az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető [Mt. 134. § (1)–(3) bek.]. Ettől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el [Mt. 135. § (1) bek. e) pont].

Ha a munkavállalót hosszabb teljes napi munkaidőben foglalkoztatják, az erről szóló és az ehhez kapcsolódó megállapodásokat is nyilván kell tartani [lásd részletesen: Mt. 134. § (4) bek.].

Lényeges kiemelni, hogy a munkaidő nyilvántartása a **munkáltató feladata**. Jóllehet a gyakorlatban általában a jelenléti ívek kitöltése a munkavállalók közreműködésével történik, a nyilvántartás hiányosságaiért, valótlanosságáért, hitelességének hiányáért való felelősség nem hárítható át a munkavállalóra.

6.3 A munka díjazása

A munkaidővel, pihenőidőkkel foglalkozó pontban lényegében a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének, illetve a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének – mint munkajogi főkötelezettségeknek – az időbeli keretével foglalkoztunk. Most a munkáltató másik főkötelezettségének, a bérfizetési kötelezettségnek, illetve az ezzel összefüggő egyéb kötelezettségeinek részletes szabályait tekintjük át.

6.3.1 A munkabér fogalma

Az Mt. a munka díjazásáról szóló rendelkezések között nem a „**munkabér**” fogalmát használja, s erre vonatkozó definíciót nem is ad. A munkabér a munkajog tudományában meghatározott, összefoglaló **fogalom**, amely minden olyan kifizetést magában foglal, amelyet

- (1) a munkavállaló a munkáltatótól
- (2) a munkaviszonyra való tekintettel,
- (3) kifejezetten a munkavégzés ellenértékeként,
- (4) kivételesen pedig munkavégzés nélkül is
kap.

A törvény az e fogalomnak megfelelő többféle juttatástípusról, bérelemről rendelkezik (alapbér, bérpótlékok, távolléti díj stb.), illetve a gyakorlat is kialakított néhány munkabérnek minősülő juttatásfajta (például prémium, jutalom, jutalék). Az Mt., illetve más jogszabályok szabályoznak továbbá olyan munkáltatói kifizetéseket, juttatásokat is, amelyek nem minősülnek munkabérnek, mert a fent sorolt fogalmi elemek valamelyike hiányzik. Ilyen a **költségtérítés**, amely nem tekinthető a munkavégzés ellenértékének, hiszen a munkáltató köteles viselni a munkavállalónál a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban indokoltan felmerült költségeket [Mt. 51. § (2) bek.]. A munkáltató munkavállaló részére kifizetett **kártérítése** sem számít munkabérnek, hiszen szintén nem az elvégzett munka ellenértéke, hanem a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár kompenzációja. Az adójogszabályok rendelkezései alapján kifizetett úgynevezett **béren kívüli juttatások** (például étkezési utalvány, iskolakezdési támogatás, üdülési hozzájárulás, „cafeteria” stb.) – ahogy a nevük is elárulja – szintén nem tekinthetők munkabérnek, hanem a munkavállaló részére kedvező adózási feltételek mellett nyújtható szociális támogatások.

A gyakorlatban a fenti definíció alkalmazásával igen **lényeges megkülönböztetni** a bérjellegű és a nem bérjellegű munkáltatói kifizetéseket. Eltérő megítélés alá esik a két juttatástípus a következő vonatkozásokban.

- (1) Más adózási, járulékfizetési szabályok vonatkoznak rájuk.
- (2) A munkabér védelmével kapcsolatos, Mt.-beli rendelkezések (lásd később) csak a bérjellegű kifizetésekre terjednek ki.

(3) A nem bérjellegű juttatásokat nem lehet elszámolni a minimálbér, garantált bérminimum terhére. (Megemlítendő, hogy a munkabér egyes formáit sem – például jutalom, prémium.)

(4) Az alpbérbe nem építhetők be nem bérjellegű juttatások, s a bérpótlékok és a távolléti díj kiszámítása során sem kell beleszámítani őket.

A következőkben a munkabér átfogó fogalma alá tartozó kifizetéseket tekintjük át.

6.3.1.1 Alpbér

Az alpbér a munkaszerződés **kötelező tartalmi eleme** [Mt. 45. § (1) bek.], tehát kötelező jelleggel a felek megállapodásának tárgya, s a munkaviszony folyamán sem módosítható egyoldalúan. A felek szabadon állapodhatnak meg az alpbér összegében, azonban bizonyos korlátozásokat figyelembe kell venniük. (1) Az alpbér teljes munkaidőben történő foglalkoztatás mellett nem lehet kevesebb a Kormány által – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendeletben meghatározott **kötelező legkisebb munkabérnél** („minimálbér”) [Mt. 136. § (1) bek.]. A meghatározott szintű képzéshez, végzettséghez kötött munkakörökre vonatkozóan a Kormány – szintén a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – úgynevezett **garantált bérminimumot** állapíthat meg, amely az általánosan kötelező legkisebb munkabérnél magasabb összegben határozza meg az érintett munkavállalók alpbérének minimumösszegét. Részmunkaidő esetén a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum időarányos összegét kell figyelembe venni. [Lásd még részletesebben: Mt. 153. § (1)–(4) bek.] (2) Az alpbér meghatározásánál figyelemmel kell lenni az **egyenlő bánásmód követelményére**. Ezzel összefüggésben utalunk az Mt. 12. §-ában foglaltakkal kapcsolatban a 4.2.1.6 pontban írtakra. Fontos tudni, hogy a béregyenlőség követelményének érvényesülése terén nem csupán az egyes munkavállalók alpbéréit kell összemérni, hanem – kizárólag e vonatkozásban (!) – munkabérnek kell tekinteni minden, a munkaviszony alapján közvetve vagy közvetlenül nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatást is, vagyis azokat is, amelyek a munkabér fentiekben elemzett, általános fogalma szerint nem minősülnek bérjellegű juttatásnak. A szoros értelemben vett munkabér-definíció alkalmazásával könnyű lenne ugyanis kijátszani a béregyenlőség követelményét, hiszen béren kívüli juttatásokkal komoly eltéréseket lehetne eredményezni az egyes, összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók javadalmazásában (a diszkriminációs tényállások egyéb elemeinek – például védett tulajdonság – fennállása esetén). (3) A bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez a Kormány rendeletben állapítja meg a **szükséges munkabéremelés elvárt mértékét**, valamint a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét [lásd Mt. 153. § (5) bek.].

Az alpbért mindig **időbérben** kell meghatározni [Mt. 136. § (2) bek.], azaz egy időegységre (hónap, hét, nap, óra) vonatkoztatva kell megadni a kifizetés összegét. Előfordulhat, hogy a munkavállaló alpbére havibérként van meghatározva, de valamilyen oknál fogva nem a teljes havi alpbérére jogosult (például adott hónap egy részében szabadságot vett ki, munkaviszonya hó közben szűnik meg stb.). Az időarányosítás különös

problémát jelenthet egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén. A törvény szerint ez esetben is az általános munkarend szerint egy órára járó összeget kell kiszámítani, és azt szorozni az általános munkarend szerint teljesítendő órák számával [Mt. 136. § (3) bek.].

A munkaviszonyban a klasszikus bérezési rendszer tehát az időbérezés. Ez következik a munkaviszony tartalmát képező kötelezettségek struktúrájából, ugyanis – mint azt korábban részleteztük – a munkavállaló meghatározott időkeretben áll rendelkezésre munkavégzés céljából a munkáltató részére, s a munkáltató a munkában töltött időre ad díjazást. Lehetséges azonban a munkajogban **teljesítménybérezés** ellentételezési forma is: ebben nem a munkavégzéssel töltött idő, hanem valamilyen teljesítménykövetelmény (régies nevén: „norma”) teljesítése alapján jár a munkabér. A harmadik bérezési rendszer az úgynevezett **vegyes bérezés**, amelyben a munkavállaló fizetése részben idő-, részben teljesítményalapon jár, vagyis az idő- és a teljesítménybér összekapcsolásával [Mt. 137. § (1) bek.].

Példa: A teljesítménybérrel kapcsolatos fogalmak és a teljesítménybér számítási módja. A munkavállaló családi napközi alkalmazottja, és a naponta ellátott gyermekek után kapja a munkabérét, az alábbi számítási mód szerint.

Teljesítménykövetelmény: 5 gyermek/nap
Teljesítménybér-tényező: 1000 Ft/gyermek

Teljesítménybér = teljesítménykövetelmény × teljesítménybér-tényező =
= 5 gyermek/nap × 1000 Ft/gyermek = 5000 Ft/nap

Ha tehát a munkáltató pontosan 5 gyermeket lát el naponta, 5000 Ft díjazásban részesül. Ha ennél kevesebbet vagy többet, úgy a bére arányosan csökken, illetve nő.

Teljesítménybér alkalmazása esetére a törvény több rendelkezéssel védi a munkavállaló érdekeit abból a célból, hogy a munkáltató által egyoldalúan meghatározott feltételek ne teremthessenek számára kiszolgáltatott helyzetet. (1) A bérezés alapjául szolgáló teljesítménykövetelményt előre meg kell határozni, és ennek teljesítése **kizárólag a munkavállaló saját munkájának eredményétől** függhet, tehát a teljesítés nem tehető függővé a munkavállalók nagyobb csoportjának vagy a munkáltatónak a teljesítményétől [lásd Mt. 137. § (2) bek.]. (2) Ha a munkáltató kizárólag teljesítménybéres formában díjazza a munkavállaló munkáját, erre vonatkozóan a **munkaszerződésben** meg kell állapodni, vagyis a munkáltató egyoldalúan nem vezethet be tiszta teljesítménybéres rendszert. Ez megfelelően irányadó a vegyes bérezés esetén is, ha az időbér-elem nem éri el az alpbér összegét. Lényeges, hogy az **alpbérnek teljesítménybérezés esetén is időbér formájában** kell szerepelnie a munkaszerződésben – bár ez a munkavállaló tényleges fizetése szempontjából csak egy virtuális összeg lesz, több szempontból jelentősége van az alpbér számszerű meghatározásának (például ez lesz a bérpótlékok alapja; állásidő esetén ez fizetendő stb.). Ha a felek munkaszerződésbe foglalt megállapodása alapján kizárólag teljesítménybérezésre kerül sor, úgynevezett **garantált bért** is meg kell

állapítani, amely legalább az alpbér felének megfelelő összeg. A garantált bért – mely nem keverendő össze a garantált bérminimummal – a munkavállalónak mindenképpen meg kell kapnia, még akkor is, ha teljesítménye alapján ennél kevesebbet kellene kapnia. [Lásd Mt. 137. § (3) bek., 138. § (5) bek.] (3) A törvény részletes rendelkezésekkel szabályozza, miként kell a teljesítménykövetelményt oly módon meghatározni, hogy az **reálisan teljesíthető legyen**, s további szabályokat ad a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényező **közlésére** is [Mt. 138. § (1)–(5) bek.]. (4) Fontos rögzíteni, hogy a **munkaidőre, illetve pihenőidőkre** vonatkozó szabályokat tiszta teljesítménybérézés, illetve vegyes bérezés esetén is meg kell tartani. A teljesítménybérézés kikötése nem jelenti azt, hogy a munkavállaló munkaidejének mértéke vagy beosztása is a munkafeladathoz igazodóan alakul, hanem pusztán azt, hogy a szabályszerűen megállapított mértékű és beosztott munkaidő alatt elért munkateljesítmény alapján történik a munkabér megállapítása. (5) A teljesítménybérrel, vegyes bérezési formában díjazott munkavállaló védelmére vonatkozó szabályok többségétől sem kollektív szerződés, sem egyéni megállapodás alapján **nem lehet eltérni**, illetve a garantált bérre vonatkozó szabálytól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 165. § (1) bek. a)–d) pontok, (2) bek. b) pont].

6.3.1.2 Bérpótlékok

A **bérpótlékok** olyan bérelemek, amelyek valamilyen különleges, jellemzően a munkavállalóra nézve hátrányosabb munkavégzési körülmény esetén járnak a rendes munkaidőre járó munkabéren (alpbéren) felül. Az Mt. maga is meghatároz különféle bérpótlékokat, de nincs akadálya annak, hogy kollektív szerződés, a felek megállapodása vagy akár a munkáltató egyoldalúan továbbiakat is rendszeresítsen. A törvény ugyanakkor azt sem zárja ki, hogy kollektív szerződésben az Mt.-ben szabályozott pótlékok mindegyikét kiiktassák vagy a munkavállaló hátrányára, a törvényben foglaltaktól eltérő szabályok szerint alkalmazzák (a felek egyéni megállapodásában vagy egyoldalú munkáltatói utasítás alapján ez nem lehetséges).

A bérpótlékok számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alpbére. [Havibéres munkavállaló esetén az egy órára járó alpbér meghatározására a törvény külön rendelkezik az átváltás módjáról – lásd Mt. 139. § (3) bek.] Így lesz például jelentősége a teljesítménybérrel díjazott munkavállaló számára is az időbérben meghatározott alpbérnek. A pótlékot az **alpbér meghatározott százalékában** szokták megadni (így teszi ezt az Mt. is). A felek egyes, a törvényben meghatározott pótlékok helyett azonban **bérpótlékot is magában foglaló alpbért**, továbbá bérpótlék helyett, illetve készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot is magában foglaló **havi átalányt** állapíthatnak meg (lásd részletesen: Mt. 145. §).

Az Mt. által szabályozott bérpótlékok a következők (mindegyikről lásd részletesen: Mt. 140–144. §).

(1) **Vasárnapi pótlék.** Csak a vasárnap rendes vagy rendkívüli munkaidőben, a törvényben meghatározott típusú tevékenységek körében, illetve munkaköri jellegzetességek mellett való foglalkoztatás esetén jár.

(2) **Munkaszüneti napon végzett munkáért járó pótlék**, mely kétszerese a vasárnap-i pótlék összegének.

(3) **Műszakpótlék**. A pótlékra való jogosultságnak három feltétele van. Egyrészt a munkavállalónak többműszakos tevékenység keretében (Mt. 90. § b) pont) kell munkát végeznie, vagyis olyan munkavállalói csoportban, amely a munkáltatónak legalább hetente 80 órán keresztül folytatott tevékenységét tartja fent. Másrészt a beosztás szerinti napi munkakezdésének időpontja rendszeresen kell, hogy változzon (a rendszeres változás fogalmát is megadja a törvény). Ez azért lényeges feltétel, mert az emberi szervezet, a magán- és családi élet különös megterhelését jelentheti, ha a munkavállaló egyes munkanapjain a nap különböző szakában kell, hogy dolgozzon. Ez az a körülmény, amely tulajdonképpen indokolja a pótlék formájában történő kompenzációt. Harmadrészt műszakpótlék csak a 18 és másnap 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés idejére jár.

(4) **Éjszakai pótlék**. Akkor jár, ha a munkavállaló műszakpótléokra nem jogosult, de éjszaka legalább egy órán keresztül végez munkát (22 és 6 óra között – Mt. 89. §).

(5) **Rendkívüli munkaidőre járó pótlék**. A rendkívüli munkaidő elrendelése nem minden esetben vonja maga után a pótlékfizetési kötelezettséget. A munkavállalót ilyenkor megilleti a rendes munkaidőre járó munkabére, s azon felül az alábbiak szerint kell kompenzálni a túlmunkavégzést.

	Ha a munkavállaló munkanapján történik	Ha a munkavállaló pihenőnapján (pihenőidejében) történik
Munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt vagy végzett munka	50% pótlék VAGY (díjazott) szabadidő	100% pótlék VAGY 50% pótlék + másik pihenőnap (pihenőidő)
Munkaidő-kereten felül elrendelt vagy végzett munka		
Elszámolási időszakon felül elrendelt vagy végzett munka		

A pótlék vagy a szabadidő, illetve pihenőidő közötti választás a felek megállapodásának tárgya, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzítettek szerint történik, a munkáltató tehát egyoldalúan nem jogosult meghatározni a kompenzáció formáját. Figyelemmel kell lenni arra is, hogy munkaidő-keret, illetve elszámolási időszak esetén is elképzelhető, hogy a munkavállalót a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan foglalkoztatják – ilyenkor tehát a táblázat első sora szerint jogosult pótlékra. A pótlék helyett biztosítható szabadidőre díjazás jár (az alapbér arányos része), a pihenőnapra, pihenőidőre viszont az általános szabályt követve nem jár munkabér. A szabadidő tartamát, a szabadidő és a pihenőnap, pihenőidő kiadásának módját, határidejét az Mt. 143. § (2) bekezdése, valamint (4)–(6) bekezdései szabályozzák.

(6) **Készenléti, ügyeleti pótlék.** Bár az ügyelet teljes tartama rendkívüli munkaidőnek számít, mégsem a rendkívüli munkaidőben végzett munkára irányadó szabályok szerint történik az ügyelet díjazása, hiszen ügyelet esetén a munkavállaló alapvetően csak rendelkezésre állásra köteles. Ha a készenlét, ügyelet ideje alatt **ténylegesen nem történik munkavégzés**, vagyis a munkavállaló csupán rendelkezésre áll, alpbérére nem jogosult, csupán készenlét idejére 20%-os, ügyelet idejére 40%-os bérpótlékra. Ha akár készenlét, akár ügyelet alatt **munkavégzésre kerül sor**, ezt a törvény által előírt, a fentiekben elemzett pótlékokkal kell díjazni (vasárnapi, munkaszüneti napi, műszak-, éjszakai, rendkívüli munkáért fizetendő pótlék, illetve szabadidő/pihenőidő, -nap). Ügyelet esetén előfordulhat az is, hogy a munkavégzésre és a rendelkezésre állásra fordított idő **nem különíthető jól el** – ez esetben a teljes ügyeleti időre 50%-os pótlék jár.

6.3.1.3 Díjazás munkavégzés hiányában

Főszabályként érvényesül az az elv, hogy munkabér a munkavállalónak csak a munkában töltött idő ellenértékéért jár. Kivételképpen azonban – ha a munkavégzésre a munkáltató oldalán felmerült okból nem kerül sor, vagy a munkavállaló távollétének a törvényben meghatározott, nyomós indoka van – munkavégzés nélkül is jogosulttá válik munkabérére. Ennek esetei a következők:

(1) **Állásidő.** Állásidőnek nevezi az Mt. azt az időt, amelyben a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget a munkavállaló beosztása szerinti munkaidőben. Ilyenkor a munkavállaló önhibáján kívül nem dolgozik, ezért folyamatosan jogosult **alpbérére** [Mt. 146. § (1) bek.]. Ezenfelül **bérpótlék** is jár neki, ha beosztása szerint erre jogosult lett volna [Mt. 147. § (1) bek.]. Kivételt képez, ha a foglalkoztatásban elháríthatatlan külső ok miatt történik kimaradás: ez nem számít állásidőnek, és erre az időre bér sem jár.

Példa: Állásidőnek minősül, ha a munkáltató által üzemeltetett bárban a munkaidő-beosztás téves elkészítése okán egyik estére két bázongorista is be lett osztva munkavégzésre, akik – egy zongora lévén – nem tudnak egyszerre munkát végezni. Az egyik zongorista kizorolásának oka ugyanis a munkáltató működésével összefüggő – tehát belső – ok, ráadásul pontosabb munkaszervezéssel elhárítható lett volna.

Nem állásidő ugyanakkor, ha a hirtelen támadt intenzív hóesés vagy tömegközlekedési sztrájk (elháríthatatlan külső ok) következtében az estére beosztott bázongorista nem tudja megközelíteni a munkahelyét – erre az időre mentesül ugyan munkavégzési kötelezettsége alól, de munkabért sem kap.

(2) **Mentesülés a munkavégzés alól.** A munkavállaló bizonyos körülmények folytán beosztása szerinti munkaidőben is mentesülhet a munkavégzés alól.

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

Munkáltatói hozzájárulás híján is léteznek olyan esetek, amelyekben a munkavállaló a törvény erejénél fogva mentesül a munkavégzési kötelezettség alól – ezzel kapcsolatban

utalunk a 6.1.5.2 pontban írtakra, valamint az Mt. 55. §-ában foglaltakra. A mentesülési esetek némelyikében nem jár díjazás a munkavállalónak (például különös méltánylást érdemlő személyes vagy családi, továbbá elháríthatatlan külső okból való távollét), máskor pedig **távolléti díjban** kell részesülnie a kiesett munkaidőre [Mt. 146. § (3) bek. b)–c) pont]. Távolléti díjat kell fizetni például a kötelező orvosi vizsgálat miatti távollét tartamára; a kisgyermekét szoptató anyának naponta meghatározott időtartamban való távollétére; hozzátartozó halála esetén két nap távolléti időre; ha valakit tanúként idéznek bíróság vagy hatóság elé stb.

(3) **Szabadság.** A szabadság szintén a fizetett távollétek kategóriájába tartozik, hiszen – mint arra a korábbiakban kitértünk – nemcsak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak, illetve a társadalomnak is jelentős érdeke fűződik ahhoz, hogy a munkavállalóknak éves szinten meglegyen a lehetőségük a hosszabb pihenésre, regenerációra anélkül, hogy ez megélhetésüket veszélyeztetné. A szabadság idejére szintén **távolléti díj** jár [Mt. 146. § (3) bek. a) pont].

(4) **Munkaszüneti nap.** A munkaszüneti napokon való távollét biztosítását szintén társadalmi érdek indokolja. Óra- vagy teljesítménybérezés esetén, ha az általános munkarend szerint a munkaszüneti nap munkanapra esik, a munkavállalót a szabadságnál írtakkal azonos bérezés illeti meg [Mt. 146. § (3) bek. d) pont]. Ha e napon az óra- vagy teljesítménybérrel foglalkoztatott munkavállaló keresőképtelen, neki a távolléti díjának 70%-a jár, kivéve, ha ez időre táppénzben, baleseti táppénzben részesül [Mt. 146. § (4) bek.].

(5) **Egyéb esetek.** Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkavégzés hiányában munkabér fizetését írja elő anélkül, hogy meghatározná annak mértékét, szintén **távolléti díjat** kell fizetni [Mt. 146. § (3) bek. e) pont]. Példának lehetne említeni az Mt.-ből a munkanapokon elrendelt rendkívüli munkaidő ellentételezéseként biztosított szabadidőt.

(6) **Betegszabadság.** Betegszabadság idejére a **távolléti díj 70%-a** jár [Mt. 146. § (4) bek.].

A távolléti díj kiszámításáról szóló törvényi rendelkezések (Mt. 148–152. §) célja az, hogy a távollévő munkavállalót körülbelül olyan helyzetbe hozza, mintha a távollét ideje alatt is dolgozna, tehát annyit keressen, amennyit szokott.

Az **időbéres rendszerben** fizetett munkavállalók távolléti díja megegyezik az esedékességkor érvényes alapbérrel (valamint az esetleges pótlékátalánnyal) [Mt. 148. § (1) bek. a) pont]. A törvény konkretizálja, hogy a távollét egyes eseteiben mit kell az esedékesség időpontjának tekinteni, továbbá rendelkezik arról az esetről, ha a távollét tartama alatt az alapbér vagy a pótlékátalány összege változna [Mt. 148. § (2)–(3) bek.]. Ha a havibéres munkavállalónak nem teljes havi távolléti díjat kell fizetni, az időarányosítás szempontjából a havi bér órabérre történő átváltásának általános szabálya irányadó [lásd a 6.3.1.1 pontot, illetve Mt. 136. § (2) bek.].

Példa: A munkavállaló számára 2 óra távolléti díjat kell fizetni kötelező tüdőszűrés miatti távolléte idejére. A tüdőszűrés napján munkaszerződése szerint 200 000 Ft / hó alapbérre

jogosult, bérpótlékok munkaidő-beosztása alapján sosem jártak neki. Általános munkarendben dolgozik, napi 8 óra munkaidővel, így az adott hónapban lévő 22 munkanap alatt 176 munkórát kellene teljesítenie. A távolléti díj kiszámítása:

$$200\,000 \text{ Ft} : 176 \text{ óra} \times 2 \text{ óra} = 2273 \text{ Ft}$$

Kizárólagos **teljesítménybéres rendszerben** fizetett munkavállalók számára fizetendő távolléti díj megállapítása a törvény által meghatározott számítási műveletek szerint történik, melynek lényege, hogy az esedékesség időpontját megelőző hat naptári hónapra (úgynevezett „irányadó időszak”) kifizetett teljesítménybért kell időarányosan figyelembe venni [Mt. 150. § (1)–(4) bek.].

Példa: A munkavállalót kizárólag teljesítménybérrel foglalkoztatják. Napi munkaideje 8 óra. 2013. január 15-16-án hozzátartozója halála miatt távol van munkahelyéről. Bérpótlékokat nem kap.

A távolléti díj kiszámításának módja:

[az irányadó időszakra vonatkozóan kifizetett teljesítménybér] : [osztószám] × 16 óra;

ahol:

az irányadó időszak = 2012. július – december

osztószám = az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák száma

A törvény rendelkezik a **vegyes bérezéssel** díjazott munkavállalók távolléti díjának meghatározásáról is [Mt. 150. § (5) bek.].

A távolléti díj kiszámításánál az összes bérezési rendszerben a törvényben meghatározott, itt nem részletezendő számítási mód szerint figyelembe kell venni az irányadó időszakban kifizetett **bérpótlékokat** is [Mt. 148. § (1) bek. bb) pont, 151. §].

További rendelkezéseket találunk arra nézve is, hogyan kell eljárni, ha az irányadó időszakban egyáltalán nem történt bérfizetés, illetve hat hónapnál rövidebb idő óta tart a munkaviszony (Mt. 152. §).

A munkavégzés hiányában történő díjfizetés törvényi szabályaitól kollektív szerződésben korlátozás nélkül **el lehet térni**, míg a felek egyéni megállapodásában csak a munkavállaló javára való eltérés megengedett. (Megjegyzendő, hogy az Mt. elhagyta a régi Mt. által ismert átlagkereset fogalmát, amely a távolléti díj mellett a munkavégzés hiányában nyújtandó díjazás másik formája volt. Az Mt. szabályainak sérelme nélkül a felek megállapodásában, valamint kollektív szerződésben az új törvény hatálya alatt is lehet rendelkezni átlagkereset számításáról és juttatásáról.)

6.3.1.4 A munkabér egyéb formái: prémium és jutalom

A prémium és a jutalom fogalmait nem tartalmazza az Mt., azonban a munkaügyi gyakorlat alkalmazza ezeket a bérezési formákat, és a bírói esetjogban található döntések is rögzítenek néhány fontos követelményt velük kapcsolatban.

A két juttatási formában **közös**, hogy valamely **rendkívüli többleteljesítmény el-
lenértékékeként** kapja a munkavállaló.

A kifizetés akkor minősül **prémiumnak**, ha a rendkívüli teljesítmény előzetesen ki-
tűzött prémiumfeladat elvégzésének eredménye. A prémiumkitűzés történhet a felek
megállapodásában, kollektív szerződésben vagy a munkáltató egyoldalú kötelezettség-
vállalásában is (vö. Mt. 16. §). A bírói gyakorlat szerint elfogadott az olyan prémium-
tűzés is, amely nem csupán meghatározott munkavállalói teljesítményt, hanem egyéb,
a munkavállaló munkavégzésétől független feltételek bekövetkezését is megköveteli
a prémiumra való jogosultsághoz (például a munkáltató meghatározott piaci eredmé-
nye, egy adott munkacsoport összes teljesítménye stb.). A prémiumkitűzés teljesülése
esetén a munkavállaló jogot szerez a prémiumra. Vagyis ha a munkáltató ezt mégsem
fizetné ki neki, jogi úton szerezhet érvényt igényének. Az Mt. egyoldalú kötelezettségváll-
alásra vonatkozó szabályai egyes esetekben megengedik, hogy a munkáltató módosítsa
vagy visszavonja a prémiumfizetésre vonatkozó kötelezettségvállaló nyilatkozatát [lásd
Mt. 16. § (1) bek.].

A prémium általában nem minősíthető teljesítménybérnek. A teljesítménybér ugyan-
is a teljesítménykövetelmény teljesítésének arányában feltétlenül jár, míg a prémium
a kitűzött feladatok részleges teljesítése esetén csak akkor, ha a prémiumkitűzés kifeje-
zetten elismeri a részteljesítés lehetőségét. További fontos különbség, hogy míg a telje-
sítménybér kifizetésének alapja kizárólag az egyedi munkateljesítmény [Mt. 137. § (2)
bek.], addig a prémiumfizetés egyéb feltételekhez is köthető.

Jutalomról akkor beszélünk, ha kizárólag a munkáltató utólagos döntése alapján
történik a magasabb munkateljesítmény honorálása. A jutalmazás szempontjai tehát
a munkavállalók számára előre nem láthatók, s azokról a jutalmazás során sem kell szá-
mot adnia a munkáltatónak. Következésképpen a jutalomra nem lehet jogot szerezni,
a jutalmazás jogi úton nem kényszeríthető ki. A jutalmazás mérlegelési jogkörben hozott
munkáltatói döntés, amelynek meghozatala során tehát nagy szabadsága van a munkált-
atónak, ugyanakkor a mérlegelés általános szempontjait be kell tartania (legfőképpen
az egyenlő bánásmód követelményét).

A prémiumtűzés az előreláthatóság, kiszámíthatóság okán alkalmasabb a munkaváll-
alók motiválására, azonban a munkáltató számára is kötöttséget eredményez. Jutalma-
zásnál a munkáltató döntési szabadsága megmarad, viszont e bérforma ösztönző ereje
kétségtelenül kisebb.

A prémium és a jutalom megkülönböztetésénél, jogi megítélésénél is fontos figye-
lembe venni, hogy nem az adott juttatásforma konkrét munkáltatónál használatos el-
nevezése a döntő, hanem annak természete (például elterjedt megnevezés a „bónusz”,
amelyre – a fenti elhatárolási szempontok alapján – vagy a jutalom, vagy a prémium
szabályai alkalmazandók).

6.3.2 A munkabér védelme

A munkaviszonyban a munkavállaló teljesítése megelőzi a munkáltatóét: munkabér a munkában töltött idő után jár. Ebből kifolyólag a munkavállaló munkája elvégzése után kiszolgáltató pozícióban van a munkáltatóhoz képest, hiszen nincs semmilyen biztosíték a kezében arra, hogy elvégzett munkájának díjazását megkapja. Az Mt. rendelkezései a lehetséges munkáltatói visszaélések megakadályozása érdekében a bérfizetés (1) formájának, (2) idejének s az elszámolás módjának, továbbá (3) a bérfizetés helyének, valamint (4) összegének meghatározásával védelmet biztosítanak a munkavállalónak, hogy tisztességes körülmények között kaphassa meg keresetét.

A munkabér védelmére szolgáló szabályokról jó néhány kógens (elsősorban a kifizetés formájára, valamint összegének védelmére vonatkozó), azaz sem a felek megállapodása alapján, sem kollektív szerződéssel nem lehet tőlük eltérni. Más rendelkezésektől azonban – jellemzően a kifizetés idejére, az elszámolás módjára és idejére vonatkozóktól – kollektív szerződésben bármilyen módon el lehet térni. Az **eltérés lehetőségeiről** az Mt. 165. §-a ad konkrét eligazítást.

6.3.2.1 A bérfizetés formája

A munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – **forintban** kell megállapítani és kifizetni. Utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában fizetni tilos (Mt. 154. §). Ajándéktárgyak, telefon- vagy internet-előfizetés, étkezési utalvány, üdülési hozzájárulás, kuponok stb. juttatása tehát nem tudható be bérfizetesként, ezek kizárólag béren kívüli juttatásként adhatók. E szabálytól sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el.

A kifizetés történhet **készpénzzel** vagy **bankszámlára** utalással, de semelyik fizetési mód nem okozhat a munkavállalónak plusz költséget [Mt. 158. § (4) bek.].

6.3.2.2 A bérfizetés ideje és az elszámolás módja, ideje

A munkabér utólag jár, s legalább havonta egy alkalommal, a tárgyhónapot követő 10. napig **ki kell fizetni** [Mt. 157. § (1) bek.]. A törvény részletesen rendelkezik azokról az esetekről, amikor a 10. napig, illetve napon történő kifizetés valami okból nem lehetséges (kizárólag teljesítménybérrel foglalkoztatott munkavállaló teljesítménye még ekkor nem értékelhető; bérfizetési napon való jogszerű távollét; időközben megszűnt munkaviszony) [Mt. 157. § (2) bek., 159. § (1)–(5) bek.]. A bankszámlára történő utalás esetén gondoskodni kell arról, hogy bérfizetési napon a pénz már a munkavállaló rendelkezésére álljon, tehát számolni kell a tranzakció átfutási idejével [Mt. 158. § (2) bek.]. Készpénzes fizetés esetén a bérfizetésnek munkaidőben kell történnie [Mt. 159. § (6) bek.].

A munkáltatónak nem csupán ki kell fizetnie a munkabért, hanem azzal **el is kell számolnia**, azaz alá kell támasztania és a munkavállalóval érthető módon, írásban kell közölnie, hogy a számfajtott összeg miért egyezik meg a munkavállaló számára járó

munkabérrel, megadva, hogy milyen jogcímen, mennyi pénz jár a munkavállalónak, illetve milyen jogcímen, milyen összegű levonások terhelték a munkabért. A kifizetett munkabér elszámolásáról szintén legalább havonta egyszer, a tárgyhónapot követő 10. napig kell gondoskodni. Lehetőség van ugyanakkor arra is, hogy a tárgyhónapot követő hónapra járó munkabér elszámolásakor a munkáltató korrigálja az elszámolást, ha az elszámolást követően bekövetkező ok ezt szükségessé teszi (például elszámolási időszak lejárt). A következő havi bérfizetéskor ki is kell fizetni az új elszámolás szerint járó plusz munkabért, vagy az előlegnyújtásra vonatkozó szabályok szerint vissza lehet követelni, ha többet fizettek a munkavállalónak (Mt. 155. §).

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén speciális szabályok vonatkoznak a bérelszámolásra, illetve -kifizetésre. Előfordulhat ugyanis, hogy például munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén a munkavállaló egyik hónapban sokkal többet dolgozik, mintha általános munkarendben foglalkoztatnák, másik hónapban pedig sokkal kevesebbet, viszont alapvető érdeke fűződik ahhoz, hogy nagyjából hasonló összegű munkabérben részesüljön minden hónapban. Éppen ezért havibéres díjazás esetén a munkavállaló – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alaphéret kapja minden hónapban. Órabéres díjazás esetén pedig hasonlóképpen: az adott hónapra az általános munkarend szerint eső munkanapok számának és a napi munkaidő mértékének szorzataként adódó óraszámra járó bért kell havonta kapnia. A munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak tartamának lejártát követően pedig el kell számolni az esetlegesen keletkezett többletórakkal vagy hiánnyal. A részletes szabályokat lásd az Mt. 156. §-ában.

Példa: Egy munkavállalót az egyes naptári negyedévekre beosztott, 3 hónap tartamú munkaidőkeret alkalmazásával foglalkoztatnak. Napi munkaideje 8 óra. Órabéres rendszerben, 1000 Ft/óra alaphéret kap. 2014 első negyedévében az általa teljesített munkaórák száma:

- † Január: 180 munkaóra
- † Február: 166 munkaóra
- † Március: 174 munkaóra – összesen: 520 munkaóra.

A neki járó munkabér:

- † Januárra (az általános munkarend szerinti 23 munkanap alapulvételével): 184 000 Ft
- † Februárra (az általános munkarend szerinti 20 munkanap alapulvételével): 160 000 Ft
- † Márciusra (az általános munkarend szerinti 21 munkanap alapulvételével): 168 000 Ft.

Az általános munkarend szerint januártól februárig tehát összesen $184 + 160 + 168 = 512$ munkaórát kellene teljesíteni. A munkavállaló ennél 8 órával többet dolgozott, amit rendkívüli munkaidőként kell részére elszámolni (Mt. 107. § b) pont). Ennek díjazását az Mt. 156. § (3)–(4) bekezdései alapján az április havi munkabérével együtt kell megkapnia.

Bérfizetési késedelem esetén az elmaradt munkabért **késeedelmi kamat** terheli, ha erről a felek megállapodásukban rendelkeztek (lásd Mt. 160. §).

6.3.2.3 A bérfizetés helye

A munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén kell kifizetni, szórakozóhelyen csak az ott dolgozóknak fizethető ki [Mt. 159. § (6) bek.].

6.3.2.4 A bérfizetés összegének védelme

Mivel a bér összegét a munkáltató számítja és fizeti ki, módjában áll az is, hogy saját és mások követeléseinek megfelelően levonásokat, beszámítást hajtson végre, vagy más módon, csökkentett összeg kifizetését teljesítse. Erre azonban jogszerűen csak nagyon korlátozott körben van lehetőség (részletesen lásd: Mt. 161–164. §).

(1) **Levonások.** A munkabérből való levonásnak csak a törvényben meghatározott esetekben van helye.

Felhatalmazást adhat erre **jogszabály** (például az adóelőleg, járulékok levonását a munkáltató teljesíti).

Végrehajtható bírósági vagy hatósági határozat alapján is van helye levonásnak (például gyermektartásdíj). Ennek részletesebb szabályait a bírósági és a közigazgatási hatósági végrehajtásról szóló jogszabályok határozzák meg (a legfontosabbak: 1994. évi LIII. törvény a bírósági végrehajtásról – a továbbiakban: Vht. –; Ket.). A Vht. több helyen rendelkezik a munkáltató kötelezettségeiről a munkavállalót terhelő követelések végrehajtásával kapcsolatban. A Vht. 62. § (1) bekezdése tartalmazza a levonásmentes munkabérrész fogalmát, amelyet az Mt. is átvesz. Eszerint a végrehajtás során mentes a levonás alól a munkabérnek a mindenkori legalacsonyabb öregségi nyugdíjnak megfelelő része, amelyet külön jogszabály határoz meg. Az Mt. is akként rendelkezik, hogy a végrehajtandó határozat alapján történő levonás nem érintheti a levonásmentes munkabérrészt, vagyis egy minimális összeget mindenféleképpen ki kell fizetni a munkavállaló részére. A munkáltató saját követelését a **munkavállaló hozzájárulása** alapján is levonhatja a munkabérből. Ennek is korlátját képezi a levonásmentes munkabérrész.

A munkáltató **előlegnyújtásból** eredő követelését is levonhatja. Már a korábbiakban szó volt olyan esetekről, amikor a munkavállaló részére teljesített túlfizetést a munkáltató előlegnek tekintheti (például elszámolás a munkavállalóval, ha munkaidőkeret tartama alatt szűnik meg a munkaviszony). De nincs akadálya annak sem, hogy a munkáltató kifejezetten bérelőleget nyújtson a munkavállaló kérésére – ilyenkor eltérő megállapodás hiányában ezt a következő havi munkabéréiből automatikusan levonhatja. A törvénytöveg itt nem korlátozza a levonás mértékét a levonásmentes munkabérrész erejéig!

Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékéért, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa. A munkabér ugyanis az elvégzett munka ellenértéke, nem képezhet alkualapot a munkaviszony létesítésével vagy megszüntetésével kapcsolatos vitákban, egyezkedésben, konfliktusokban.

(2) **Beszámítás.** Ha a feleknek egymással szemben egymemű – azaz jellemzően mindkét részről pénzbeli – és már esedékessé vált követelésük van, a polgári jog főszabályként megengedi, hogy az egyik kötelezett a másikkal szemben beszámítással éljen, azaz az „átfedés” erejéig megszűntnek tekintse tartozását (Ptk. 6:49–6:52. §). Az Mt. ezt anynyiban korlátozza, hogy a levonásmentes munkabérrel szemben nem engedi meg a beszámítást.

(3) **Engedményezés, tartozásátvállalás.** Egy követelés jogosultja követelését szerződéssel más személyre átruházhatja, ilyenkor e másik személy („engedményes”) válik jogosulttá a követelésre (vö. Ptk. 6:193–6:200. §). Az Mt. nem zárja ki, hogy a munkavállaló munkabérre vonatkozó követelését másra engedményezze, illetve bármilyen pénzkövetelés esetén lehetővé teszi az engedményezést. Ilyenkor a másik felet az új jogosult személyéről értesítenie kell. A levonásmentes munkabér rész azonban nem engedményezhető.

Tartozásátvállalásról akkor beszélünk, ha egy követelés kötelezettje és jogosultja megállapodnak egy harmadik személlyel („átvállaló”) abban, hogy ez utóbbi a kötelezett kötelezettségét átvállalja. Ebben az esetben a jogosult a tartozást kizárólag az átvállalótól követelheti. A tartozásátvállalás részletes szabályairól a Ptk. 6:203–6:204. §-aiban olvashatunk. Az Mt. 163. § (3) bekezdése a polgári jogi rendelkezésekhez képest speciális szabályként tartalmazza, hogy tartozásátvállalásnak csak pénzkövetelés esetén van helye (tehát például a munkavállaló munkafeladatainak teljesítését nem vállalhatja át más személy, hiszen a munkaviszony teljesítése részéről személyhez kötött). Továbbá azt is kizárja a törvény, hogy a munkavállaló munkáltatói tartozást vállaljon át.

(4) **Lemondás.** Az Mt. arról is gondoskodik, hogy a munkavállalót ne lehessen – például a tisztességtelen befolyásolás eszközeivel – lemondatni munkabér-követeléséről. A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. Vonatkozik ez mind a már esedékessé vált, mind a jövőben esedékessé váló munkabér-követelésre is. Nem tilos azonban, hogy megállapodás keretében történjék a lemondás (például egy közös megegyezéses munkaviszony-megszüntetésnél), ilyenkor ugyanis általában valamiféle ellentételezésben részesül a munkavállaló a lemondással szemben.

(5) **Visszakövetelés.** A törvény szabályozza a már kifizetett munkabér visszakövetelésének lehetőségét, ha a teljesítés jogalap nélkül történt (például a bérszámfejtés hibája vagy teljesítménybérezés esetén az elvégzett munkateljesítmény helytelen megállapítása okán). A jogalap nélkül kifizetett munkabér a kifizetéstől 60 napon belül követelhető vissza. Ez alól kivétel, ha a munkavállaló rosszhiszeműen járt el, azaz az alaptalanságot fel kellett ismernie, netán azt maga idézte elő. Ekkor a visszakövetelés az általános munkajogi elévülési időn, azaz három éven belül lehetséges [Mt. 286. § (1) bek.].

(6) **A kifizetés alanya.** Károsodás érheti a munkavállalót, ha a munkabért nem a megfelelő alanynak fizeti ki a munkáltató. Természetesen elsősorban a munkavállaló jogosult a bér átvételére. Rajta kívül annak fizethető ki, akit erre a munkavállaló meghatalmaz. A kifizetés alanyát meghatározhatja végrehajtható bírósági vagy hatósági határozat, ez esetben a munkavállaló vagy meghatalmazottja a határozatban megadott összeg átvételére nem jogosult [Mt. 158. § (4) bek.].

6.4 A munkajogi kártérítési felelősség

6.4.1 A jogi felelősség fogalma

A „felelősség” fogalmát hétköznapi szóhasználatunkban gyakran a „kötelesség” fogalmával rokon értelemben használjuk. Ha például a szülő felelősségéről beszélünk, arra gondolunk, hogy egy szülőnek milyen kötelezettségei vannak a gyermeke nevelésével kapcsolatban. Jogi értelemben a felelősség fogalma eltérő jelentéstartalommal bír. **Jogi felelősség akkor áll fenn, ha valaki valamilyen jogi kötelezettségét nem teljesíti, s kötelezettségzegéséért mással, másokkal szemben helytállni köteles.** A jogi felelősség tehát nem azonos a jogi kötelezettséggel, hanem éppen a kötelezettség megszegésének folyományaként keletkező, másodlagos, helytállási kötelezettség.

A jogi felelősségnek **több formája** létezik attól függően, hogy a kötelezettségzegésnek milyen következményeiért tartozik helytállással a felelős személy. A legfontosabb típus a kártérítési felelősség. **Kártérítési felelősséggel** akkor tartozik valaki, ha jogi kötelezettségének megszegése okán valaki mást megkárosított, és a kár megtérítésének formájában ezért helyt kell állnia. Vannak azonban a felelősségnek más formái is. Munkajogi szempontból fontos megemlíteni a **fegyelmi felelősséget** is. Fegyelmi felelősség akkor áll fenn, ha a munkavállaló munkajogi kötelezettségét vétkesen megszegi, s a munkáltató ezt – jogilag meghatározott keretek közt – mint a munkahelyi fegyelem megsértését szankcionálhatja. A fegyelmi felelősség fennállásához nem kell tehát kárnak felmerülnie, hanem önmagában az okozott fegyelemsértésért kell helytállnia a munkavállalónak. Míg tehát a kártérítési felelősség célja az okozott kár megtérítése, a fegyelmi felelősség célja a munkahelyi fegyelem fenntartása.

6.4.2 A munkajogi kártérítési felelősség szabályozásának rendszere

Ahogy a munkajog egésze, úgy a munkajogi kártérítési felelősségi szabályok is a polgári jog párhuzamos jogintézményeiből alakultak ki, a munkaviszony sajátosságainak figyelembevételével. A polgári jogi kártérítési felelősség főszabálya szerint az, aki másnak jogellenesen és felróhatóan kárt okoz, teljes mértékben köteles megtéríteni azt (vö. Ptk. 6:519. §). A kárért tehát csak akkor kell helytállni, ha a károkozó jogellenesen és felróhatóan járt el. Ebben az esetben viszont a teljes kártérítés elve érvényesül (vö. Ptk. 6:522. §): vagyis a károkozónak a károsultat olyan helyzetbe kell hoznia, mintha nem történt volna károkozás. A polgári jog úgy tekint a jogalanyokra, mint egyenlő erőpozíciójú felekre, s ebből kifolyólag mindenkire egyforma módon vonatkoznak a kárfelelősség szabályai. A munkajogi kártérítési felelősség rendszere ettől eltér. A munkajog ugyanis belátja, hogy a munkaviszony alanyainak nagyon eltérő ráhatási lehetőségük van a munkaviszonnyal összefüggésben zajló folyamatokra, így az esetleges károkozásért is eltérő mértékben kell, hogy felelősséget viseljenek. A munkajog ebből kifolyólag teljesen eltérő kárfelelősségi szabályokat tartalmaz a munkavállaló és a munkáltató károkozása esetére. A munkavállaló a polgári jogi felelősséghez képest enyhébb szabályok szerint

felel az okozott kárért. Főszabály szerint csak a felróhatóan okozott kárért felel, és a megkívánt helytállás mértéke sem teljes, hanem általában csak részben köteles megtéríteni a kárt. A munkáltató felelőssége viszont a polgári jogi felelősségnél szigorúbb is lehet. Ugyanis nemcsak a felróhatóan, de a vétkesen okozott kárért is felel, mégpedig teljes kártérítésre kötelezhető.

Mind a polgári, mind a munkajogi kártérítési felelősségi normák három kérdés köré csoportosulnak.

- t **Mikor** tartozik valaki kártérítési felelősséggel? Vagyis: milyen feltételeknek kell fennállniuk ahhoz, hogy valaki kártérítésre kötelezhető legyen?
- t **Mennyit** kell fizetni? Vagyis: a kár összegéhez mérten milyen fizetési kötelezettség fogja terhelni a károkozót?
- t **Hogyan** kell érvényesíteni a kárigényt; valamint **hogyan**, milyen formában kell helyt állnia a károkozónak?

A „Mikor?” kérdésre válaszoló – vagyis a felelősség fennállásának feltételeivel foglalkozó – szabályozás logikáját érdemes előzetesen áttekinteni. Akkor merül fel – akár a munkajogban, akár a polgári jogban – valakinek a kártérítési felelőssége, ha az alábbi **négy feltétel** teljesül: (1) jogellenes magatartás, (2) az ehhez fűződő tudati–akaratilias viszonyulás valamely foka, (3) a kár létrejötte, (4) a magatartás és a kár közötti ok-okozati összefüggés. Nézzük e feltételeket részletesen!

(1) **Jogellenesség.** Kártérítési felelősség csak akkor áll fenn, ha valaki jogellenes magatartást tanúsított. A Ptk. kiindulópontja szerint minden károkozás jogellenes, kivéve, ha a törvény kifejezetten eltérően rendelkezik (Ptk. 6:520. §). Ahhoz, hogy egy magatartás jogellenességét megállapítsuk, nem szükséges, hogy azonosítsuk azt a konkrét jogi rendelkezést, amelyet az illető megszegett. A károkozás tilalma ugyanis alapvető jogelv a magánjogban. Mivel általánosan tilos másnak kárt okozni, a jog azt vélelmezi, hogy aki valaki másnak kárt okozott, az jogellenes magatartást tanúsított. Ha tehát a károkozás ténye megállapítható, a károkozónak kell bizonyítania, hogy valamilyen különleges körülmény folytán mégis jogszerű volt az ő károkozása (például a sértett a károkozásba beleegyezett), ellenkező esetben jogellenesnek fog minősülni cselekménye.

Példa: A munkáltató vagyoni hátrányt okoz a munkavállalónak, hogy hónapról hónapra levonja és befizeti a munkavállaló személyijövedelemadó-előlegét az adóhatóságnak. Ezért azonban mégsem áll fenn a kártérítési felelőssége, mert az adójogi normák jogszerűvé teszik ezt a magatartást.

Egyes kártérítési felelősségi rendszerek – mint például majd látni fogjuk a munkavállalói kártérítési felelősség szabályainál – korlátozzák a szankcionálandó jogellenes magatartások körét, tehát csak bizonyos jogellenes magatartások esetén fog fennállni a károkozó felelőssége.

(2) **Tudati-akaratilias viszonyulás.** A kártérítési felelősség fennállásához általában az is szükséges, hogy a jogellenes magatartást legalább részben tudatosan, akaratlagosan kövesse el a károkozó, hiszen ha teljesen rajta kívül álló okból okozta a kárt, akkor jel-

lemzően nem tarthatnánk méltányosnak, hogy a károkozás következményeit ő viselje. A polgári jog és a munkajog a **felróhatóság** fogalmát használja a károkozónak a saját magatartásához fűződő tudati–akarati viszonyának megragadására. Felróhatóan az cselekszik, aki **nem úgy jár el, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható**. A jog arra kötelezi a személyeket, hogy alapvető gondosságot tanúsítsanak mások személye és javai irányába annak érdekében, hogy ne okozzanak másoknak kárt. Ennek a gondosságnak a mércéje „az általánosan elvárható” magatartás. Lényeges megjegyezni, hogy nem azt vizsgáljuk tehát, hogy az adott személy érettségéhez, tudásához, karakteréhez, pillanatnyi lelkiállapotához stb. képest milyen magatartás lett volna tőle elvárható – hanem egyfajta objektív, társadalmilag elfogadott viselkedési normát jelent ez a követelmény. Persze az elvárhatóság nem általánosságban, hanem egy adott helyzet konkrét körülményei között értelmezendő.

A felróhatóság fogalma mellett a polgári jog és a munkajog is kölcsönzi a **vétkesség**, illetve annak egyes alakzatainak fogalmát, amelyek alapvetően a büntetőjog fogalmi rendszerébe illeszkednek. A felróhatóság és a vétkesség fogalmainak viszonyáról itt most csak annyit kell megjegyezni, hogy a felróhatóság tágabb értelmű szó, magában foglalja a vétkes magatartások teljes körét. Vétkes magatartásról akkor beszélünk, ha valaki **szándékosan** vagy **gondatlanul** jár el. Szándékosságról akkor van szó, ha valaki előre látja tettének lehetséges következményeit, és azokat kívánja is elérni, de legalábbis ezek bekövetkezésébe belenyugszik. Gondatlanul akkor cselekszik valaki, ha előre látja tettei lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában, vagy ha azért nem látja előre a negatív következményeket, mert nem tanúsítja a tőle elvárható figyelmet, gondosságot. (A jogszabályokban több helyen szerepel a súlyos gondatlanság fogalma: ez a gondosság olyan fokú elhanyagolását jelenti, amely már szinte a szándékosság mértékét súrolja.) **Vétlenül** (vagyis nem vétkesen) okoz kárt az, aki a tőle elvárható körültekintéssel jár el, de mégis – véletlenül, rajta kívül álló okból stb. – megkárosítja a másikat.

Példa: A botanikus kert munkatársának feladata egy napi gondozást igénylő, különleges növényről való gondoskodás. Az alábbi módon okozhat vétkesen kárt a növényben.

t Szándékos károkozás:

„Nem öntözöm meg, mert azt akarom, hogy elpusztuljon.”

„Nem öntözöm meg, nem bánom, ha elpusztul.”

t Gondatlan károkozás:

„Nem öntözöm meg, bár tudom, hogy kellene, de hátha mégsem pusztul el.”

„Fogalmam sincs, milyen gyakran kellene megöntözni, de nem is érdekel.”

Vétlenül okoz kárt a növényben, ha a maga részéről mindent megtesz a gondozás érdekében, de egy kollégája kicseréli a használatos növénytápszert egy másik, nem megfelelőre, és ő – nem tudván annak káros hatásáról – ezt adja a növénynek, amely ennek hatására elpusztul.

A felróhatósággal, vétkességgel kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy – hasonlóan a jogellenességhez – a károkozás ténye azt a **vélelmet** vonja magával, hogy a károkozó felróhatóan (vétkesen) járt el. A károkozónak megvan a lehetősége, hogy kimentse ma-

gát, azaz bizonyítsa, hogy nem járt el felróhatóan (vétkesen), azonban ha ezt nem tudja megtenni, úgy kell tekinteni, hogy a felróhatóság (vétkesség) fennáll.

(3) **Kár.** A kártérítési felelősség fennállásához szükséges, hogy a károsultat ténylegesen kár érje. Kárként a magánjogban csak a különféle vagyoni hátrányok értékelhetők. Ha a sértő tevékenység nem vagyoni értékeket érint, hanem személyiségi jogokat károsít, ez más szankciót von maga után: a sérelemdíj fizetését (lásd a 4.2.1.5 pontot).

A teljes kártérítés körében megtérítendő – vagyoni – kár több elemből tevődhet össze. Először is a felmerült kárból, amely a károsult meglévő vagyonában bekövetkező értékcsökkenés. Másodszor a jövőben várhatóan bekövetkező elmaradt vagyoni előnyből. Harmadszor pedig a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségekből.

Példa: A munkavállaló a céges autó meghibásodása következtében üzleti útján balesetet szenved. Kára a következő elemekből áll. Vagyonában bekövetkezett értékcsökkenés a balesetben összetört okostelefonjának és hordozható számítógépének értéke. Elmaradt vagyoni előny a munkából való kimaradás folytán kiesett – és a társadalombiztosítási járandóságok által nem fedezett – jövedelme (például elmaradó prémiumjuttatás). Költségként felszámíthatók a kórházi kezelésre, gyógytornára, a telefon és a számítógép javíttatására kiadott összegek.

A balesetben nem vagyoni értékei is sérültek (például testi épsége, egészsége károsodott, karrierjének lendülete megtörhetett stb.). Ezekre tekintettel részére nem kártérítés, hanem sérelemdíj címén jár juttatás.

(4) **Ok-okozati összefüggés.** Kártérítési felelősség csak akkor áll fent, ha a kár a jogellenes magatartással ok-okozati összefüggésben merül fel. Vagyis: a jogellenes cselekmény következménye a kár.

Az ok-okozati összefüggés nem állapítható meg az olyan károkkal kapcsolatban, amelyeket a károkozás időpontjában a károkozó nem látott előre, és nem is kellett előrelátnia (Ptk. 6:521. §). Méltánytalan lenne ugyanis, ha ezekért is áthárítható volna rá a felelősség.

(+1) **Munkaviszonnal való összefüggés.** Az eddig felsorolt négy feltétel mind a polgári jogi, mind a munkajogi kárfelelősség szabályozásában jelen van. A munkajogi kártérítési felelősség fennállásának megállapításához azonban egy további feltétel fennforgását is igazolni kell: a káreseménynek a munkaviszonnal is összefüggésben kell állnia (tehát ha a munkáltató és a munkavállaló között magánéleti közegeben történik a károkozás, ez nem tartozik a munkajog hatálya alá).

A következőkben a fenti három kérdés köré csoportosítva tekintjük át a munkáltatói, illetve a munkavállaló kártérítési felelősségről szóló leglényegesebb rendelkezéseket.

6.4.2.1 A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató igen szigorú szabályok szerint tartozik felelősséggel a munkavállalót érő károkért. Két fő indok húzódik meg a szabályozás ilyen logikájú kialakítása mögött. Egyfelől: a munkaviszony lebonyolítása körülményeinek (a munkavégzés helyének,

idejének, feltételeinek, eszközeinek stb.) meghatározása a munkáltató jogkörébe esik. A munkavállaló az utasításoknak megfelelően végzi a munkáját, tulajdonképpen ő is egy „csavar a gépezetben”, nincs különösebb ráhatása a munkakörülményekre. Ha tehát a munkáltató működésével összefüggésben kár éri, ezért a felelősség a körülmények alakításáért felelős munkáltatót terheli. Másfelől: a munkavállaló munkájának haszna – függő típusú munkavégzésről lévén szó – a munkáltatót illeti, a munkavállaló csak egy ettől relatíve függetlenített mértékű munkabért kap ellenértékként. Méltányos tehát, hogy a profitot rendszerint elsajátító munkáltató viselje annak a kockázatát is, ha az üzemben károsodás történik, még akkor is, ha ez a károsodás éppen a munkavállalót ért kárban jelenik meg.

A szabályozás szigorúságát tovább fokozza, hogy a törvény rendelkezése szerint akár a felek megállapodása, akár kollektív szerződés **csak a munkavállaló javára térhet el** a törvényben foglaltaktól (Mt. 178. §).

a) A felelősség fennállásának feltételei

(1) **Jogellenes magatartás.** A munkáltató bármilyen magatartása jogellenesnek minősül, amely kárt okoz a munkavállalónak, kivéve, ha a jogszerűség igazolásával ki tudja menteni magát. Nemcsak a munkajog valamely konkrétan megjelölhető szabályának vagy a munkaszerződésnek a megsértése minősülhet ebből a szempontból jogellenes magatartásnak. Más, a munkaviszonnyal összefüggő jogszabályok megsértése (például a munkáltatónak a munkavállalóra vonatkozó adózási, bejelentési kötelezettségei stb.) is számításba jöhet. Továbbá – mint említettük – a károkozás általános tilalmának megfelelően bármilyen károkozó magatartás jogellenesnek minősül kimentés hiányában (részletesebben: Ptk. 6:520. §). A magatartás lehet tevőleges, vagy mulasztásban is állhat.

A munkáltató tehát azzal mentheti ki magát, ha igazolja, hogy magatartása jogszerű volt. Tipikus esete ennek, ha a munkáltató olyan jogszabályra vagy végrehajtható bírósági, illetve hatósági határozatra tud hivatkozni, amely felhatalmazza őt a munkavállalónak való hátrányokozásra.

(2) **Tudati–akarati viszonyulás.** A munkáltatói kártérítési felelősség fennállásának – az Mt. 168. § (2) bekezdésében írt kivétellel – **nem feltétele**, hogy a munkáltató felróhatóan okozza a munkavállaló kárát! A munkáltató tehát **objektív felelősséggel** tartozik a munkavállalónak való károkozásért. Ennek indokáról már szóltunk: a munkáltatóra mint a munkakörülmények alakítójára továbbá a munkával elért haszon jogosultjára kell, hogy háruljon a munkavállalói károk kockázatának viselése.

A munkáltató tehát károkozás esetén nem mentheti ki magát azzal, hogy nem járt el felróhatóan, azaz a maga részéről mindent megtett a károkozás elkerüléséért, ami az adott helyzetben elvárható. A **kimentés lehetősége ennél sokkal szűkebb**. Csak az alábbi két – igen szűk – körülmény igazolása esetén mentesülhet a munkáltató a felelősség alól. Bizonyíthatja, hogy a kár oka

† kizárólag a **munkáltató ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény**, amelylyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy

† kizárólag a **károsult elháríthatatlan magatartása** [vö. Mt. 166. § (2) bek.].

Vagyis olyan okokra lehet hivatkozni, amelyek teljes mértékben a munkáltatói magatartás hatókörén kívül esnek. Ha a munkáltató közrehatása legalább részlegesen fennállt, a felelősséget ő viseli, csak a kártérítés mértékének meghatározásánál vehető figyelembe közrehatásának mértéke.

Példa: A munkavállaló hentesüzletben dolgozik. Húsvágás közben megvágja ujját. A munkáltató azzal szándékozik kimenteni magát, hogy a munkavállaló saját cselekedete vezetett a kárhoz, neki semmilyen ráhatása nem volt a kárhoz vezető folyamatra. Ilyen esetben részletesen meg kell vizsgálni, hogy a munkáltató maradéktalanul eleget tett-e munkavédelmi kötelezettségeinek (például védőeszköz biztosítása, a munkaeszközök megfelelősége, munkavédelmi oktatás, megfelelő pihenőidő biztosítása stb.), és ha a legkisebb mulasztás is felfedezhető munkáltatói részről (tehát nem kizárólag a munkavállaló okozta a kárt, vagy az munkáltatói részről elhárítható lett volna), nem mentheti ki magát a felelősség alól.

(3) **Kár.** A kárigény érvényesítésekor a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy őt kár érte, és milyen összegben. Kárként mindennemű vagyoni hátrány felszámítható, vagyis a munkavállaló meglévő vagyonában bekövetkezett értékcsökkenés, az elmaradt vagyoni előny, valamint a kár kiküszöböléséhez szükséges költségek is. Ha a munkavállalót vagyona mellett személyiségi jogaiban is kár éri (tehát: testi épséghez, egészséghez való joga sérül, a kár következményei magánéletében töréshez vezetnek stb.), e körben személyiségi jogai megsértésére hivatkozva sérelemdíjat követelhet (lásd a 4.2.1.5 pontot).

Az **elmaradt vagyoni előny** kategóriája alatt a munkavállalói károk körében az elmaradt jövedelmet érti a munkajog. A munkavállaló ugyanis – tipikusan munkahelyi baleset következtében – kimaradhat a munkájából vagy egyéb jövedelemszerző tevékenységéből, illetve előfordulhat, hogy maradandó sérülése okán a jövőben tartósan alacsonyabb bérezéssel illetett munkát kell végeznie. A törvény részletesen rendelkezik arról, hogy mit kell érteni elmaradt jövedelem alatt, miként vehetők számításba a munkavállaló rendszeres és nem rendszeres juttatásai, a munkaviszony alapján járó, illetve azon kívül kapott juttatásai, az egyes bérjellegű, illetve a béren kívüli kifizetések, a munkavállaló jelentős sérülései ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel elért bevételek (lásd Mt. 169–170. §).

A munkavállaló **vagyonában bekövetkezett értékcsökkenés** és a kárelhárítás **költségének** körében a munkahelyre bevitt, saját dolgaiban felmerült kár megtérítésére vonatkozóan speciális szabályokat tartalmaz az Mt. 168. §-a. A dologi kár, illetve a javítási **költség** összegszerűsítésére vonatkozóan az Mt. 170. § ad eligazítást.

A munkajog szociális funkciója tükröződik abban a rendelkezésben, hogy a felszámítható károk körét kiterjeszti a munkavállaló **hozzátartozójának** a károkozással összefüggésben felmerült káraitra is. Ha a munkavállaló a károkozással összefüggésben elhalálozik, az általa eltartott hozzátartozók is igényt tarthatnak kártérítésre. (Lásd részletesen az Mt. 171. §-át.) A hozzátartozók körének meghatározását a Záró rendelkezések között találjuk [Mt. 294. § (1) bek. b) pont].

(4) **Ok-okozati összefüggés.** A munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a munkáltató magatartása okszerűen vezetett a kár bekövetkezéséhez. Nem feltétel, hogy a munkáltatói magatartás legyen a kár kizárólagos oka.

(+1) **Munkaviszonnal való összefüggés.** Szintén a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a károkozás a munkaviszonnal összefüggésben történt [vö. Mt. 166. § (1) bek.].

b) A helytállás mértéke

Ha az előző pontban írt feltételek mindegyike fennáll, tehát a munkáltató felelőssége megállapítható, a kárt **teljes mértékben** meg kell térítenie. Ez azt jelenti, hogy olyan helyzetbe kell hoznia a munkavállalót, mintha őt nem érte volna károsodás.

Arról már volt szó, hogyan megszerűsíthetők a kár egyes elemei (lásd az előző pontot). Az így kiszámított kárösszeg csökkentésére is sor kerülhet azonban a következő jogcímeiken.

- t Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható [Mt. 167. § (1) bek.]. Vagyis: a munkáltatót nem terhelheti felelősség az olyan kárelemekért, amelyeknek bekövetkezésével nem kellett számolnia.

Példa: Egy kórházi orvos heti két alkalommal magánrendelőben is fogad betegeket, ahol egyéni vállalkozóként óradíjat kap. Ha a kórházban történt munkahelyi balesete folytán nem tudja ellátni magánpraxisát, megtéríttetheti a munkáltatóval azt a jövedelmet, amelyet a kieső időben keresett volna a magánrendelőben. Ha a baleset után felajánlanak neki a magánrendelőben egy harmadik rendelési időt is, az erre az időre eső díjat azonban már nem számíthatja fel kárként.

- t 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 [Mt. 167. § (2) bek.]. Míg a kártérítési felelősség feltételei fennállásának vizsgálatakor nem számít, hogy a munkavállaló is közrehatott-e a károkozásban, a kárösszeg kiszámításakor a munkavállalói közrehatás (ezen belül csak a vétkes magatartás!) a munkáltató fizetési kötelezettségének enyhítéséhez vezet. Ezt nevezzük **kármegosztásnak**.

Példa: Térjünk vissza a hentesüzem előbbi példájára. A körülmények gondos vizsgálata ahhoz a megállapításhoz vezet, hogy a munkáltató mulasztást követett el a munkaeszközök biztosításában, a baleset bekövetkeztében azonban szerepet játszott a munkavállaló figyelmetlensége is (vétkes magatartás), aki munka közben telefonált. Ilyenkor a bíróság százalékos arányban szokta meghatározni a kármegosztás mértékét (tehát például a munkáltató viseli a kár 60%-át, a munkavállaló pedig a 40%-át).

- t A kártérítési perekben a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól **mentesítheti**. A mentesítés azonban legfeljebb **részleges** lehet [Mt. 167. § (3) bek.].

- t A kárösszegeből le kell vonni a **társadalombiztosítás** vagy önkéntes kölcsönös **biztosító** pénztár által nyújtott ellátást. Ide tartozik a munkából való kiesés idejére kifizetett táppénz (baleseti táppénz), rokkantsági nyugdíj (baleseti rokkantsági nyugdíj) [Mt. 172. § (1) bek. a) pont]. Mivel az elmaradt jövedelmet nem feltétlenül téríti meg a maga egészében a társadalombiztosítás, a munkáltató – a kimutatott kár erejéig – további fizetésre szorítható.
- t A kárösszegeből le kell vonni, amit a jogosult **megkeresett**, vagy az adott helyzetben **elvárhatóan megkereshetett volna** [Mt. 172. § (1) bek. b) pont]. A jogosultat tehát **kárenyhítési kötelezettség** terheli: ha a sérelem folytán kevesebbet tud dolgozni, vagy kevesebbet is keres, akkor is csak annyiban viseli ő a kárt, amennyi jövedelem-kiesés kompenzációja a munkavállalótól már nem várható el. (Ezt az elvet nevezi a magánjog a „**káronszerzés tilalmának**”).
- t A kárösszegeből szintén le kell vonni azt, amihez a jogosult a megrongálódott dolog **hasznosításával** hozzájutott (például a meghibásodott számítógép alkatrészeiért a kereskedőtől kapott összeg), illetve amihez a jogosult a károkozás folytán **megtakarított** kiadások eredményeként jutott [Mt. 172. § (1) bek. c)–d) pont]. Ez is a káronszerzés tilalmával összefüggő szabály.

A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem számítási módjáról lásd: Mt. 172. § (2) bek.

A kártérítés összegét befolyásolhatja, ha a kártérítési igény részben vagy egészben **elévül**, vagyis időmúlás folytán már nem érvényesíthető. (Az elévülés fogalmáról lásd részletesebben a 8.2.4.2 pontot.) Általános szabály szerint a kártérítési igény azonnal esedékes, vagyis a károsodás bekövetkezésétől fogva érvényesíthető. Az igény elévülésének ideje is ettől az időponttól kezdődik. A munkajogi kártérítési esetek jó részében – különösen a munkahelyi balesetből származó káreseteknél – azonban nem egyszerű megállapítani, hogy mikor következik be a károsodás: vajon a káresemény (például baleset) bekövetkezésekor, vagy az ezzel összefüggésben esetleg később fellépő munkaképesség-csökkenés beálltakor, vagy akkor, amikor ennek folytán keresetkiesést szenved a munkavállaló, netán valamely – az elmaradt jövedelemnél alacsonyabb összegű – társadalombiztosítási juttatás folyósításával? A törvény a 175. §-ában akként rendelkezik, hogy a káreseményből folyó különböző igénytípusok (például a keresetkiesés miatti kárigény, az elmaradt jövedelem és az ennél alacsonyabb összegben fizetett táppénz különbözetének megfelelő kárigény stb.) önállóan érvényesíthetők, és elévülési idejük is egymástól elkülönülten, önállóan számítandó, a jogszabályban meghatározottak szerint. (Ez az úgynevezett „**szakaszos elévülés**” szabálya.)

A kár összességének kiszámítása terén az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben a **Ptk. 6:518–6:534. §-ában** foglaltak szolgálnak mögöttes szabályként.

c) Az igényérvényesítés és a helytállás formája

A munkavállaló kártérítési igényét **bírószági úton** érvényesítheti.

A kártérítés megállapítható **egyösszegű** vagy **járadék** formában. A járadék időszakosan – rendszerint havonta – fizetendő járandóság. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartá-

sát vagy tartásának kiegészítését szolgálja [Mt. 173. § (1) bek.]. Mivel a járadékfizetés évekig, évtizedekig terhelheti a munkáltatót – vagy ha felelősségbiztosítást kötött, a biztosítót –, szükség lehet a járadékösszeg időszakonkénti korrekciójára, hiszen a tartásra való rászorultság mértéke jelentékenyen változhat. Erre alapot adhat, ha a károsult körülményeiben lényeges változás következik be, vagy ha a fiatal munkavállaló nagykorúvá válása, illetve tanulmányai befejezése alapján várható szakmai kilátásokhoz képest másként kellene már megítélni a jövedelem-kiesés összegét [részletesen lásd: Mt. 174. § (1)–(2) bek.]. A törvény rendezi azt is, hogy hogyan kell kiigazítani a járadék összegét a munkáltatónál a járadékfizetés ideje alatt bekövetkező bérfejlesztéshez képest [Mt. 174. § (3)–(4) bek.]. A kiigazítással kapcsolatban további adminisztratív kötelezettségeket állapít meg az Mt. 176. §.

Elképzelhető, hogy a munkavállalót érő kár mértéke nem számszerűsíthető pontosan. Például ha egy felfelé ívelő karriert építő vagy a teljesítménnyel párhuzamosan nagyban ingadozó bérből részesülő munkavállaló szenved munkahelyi balesetet, s emiatt pályája kettétörik, a jövedelem-kiesés nehezen állapítható meg. Ilyenkor úgynevezett **általános kártérítést** lehet megállapítani, amelynek összegét az összes körülmény mérlegelésével, becsléssel határozzák meg oly módon, hogy az lehetőleg a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas legyen. Az általános kártérítést is meg lehet állapítani egy összegben vagy járadékban. [Lásd Mt. 173. § (2) bek.] Fontos megjegyezni, hogy az általános kártérítés mindig a vagyoni jellegű károk fedezésére irányul – nem keverendő tehát össze a szintén nehezen számszerűsíthető sérelemdíjjal.

A helytállás formájának vonatkozásában az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben szintén a **Ptk. 6:518–6:534 §-aiban** foglaltak irányadók (Mt. 177. §).

d) Több munkáltató felelőssége

Ha a munkavállalót ideiglenesen **a munkaszerződéstől eltérően, más munkáltatónál foglalkoztatják** – az Mt. 53. § alapján –, s ennek során kár éri, a munkaszerződés szerinti és a foglalkoztató munkáltató egyetemlegesen felelnek.

Egyetemleges kötelezettség esetén minden kötelezett az egész szolgáltatással tartozik, de ha bármelyikük teljesít, a jogosulttal szemben a többiek kötelezettsége is megszűnik. Vagyis a károsult bármelyik kötelezettől követelheti a tartozást, de csak egyszeres kielégítést kereshet. Ha valamely társkötelezett a rászó résznél többet teljesített, a többlet erejéig megtérítést követelhet társaitól. (Vö. Ptk. 6:29–6:30. §.)

6.4.2.2 A munkavállaló kártérítési felelőssége

Míg a munkáltató kártérítési felelősségét akként jellemeztük, hogy szigorúbb az általános, polgári jogi felelősségi formulánál, a munkavállaló kárfelelőssége ez utóbbinál enyhébb. Az eltérés indokai azonosak a munkáltatói felelősségnél leírtaknál. Látni fogjuk azonban, hogy a munkavállalóra vonatkozó szabályok differenciáltabbak. Ennek az az oka, hogy a munkavállalók között jelentős különbségek mutatkoznak a téren, hogy pozíciójuknál fogva mennyire képesek hatni a munkáltató működésére, milyen mértékben rendelkezhetnek a munkáltató anyagi és nem anyagi javai fölött, mekkora

szabadságuk van saját munkakörülményeik meghatározásában. Természetesen minél szabadabb, befolyásosabb munkakörrel van szó, annál nagyobb részt kell, hogy viseljenek a munkáltatónak okozott kárból.

A kollektív alku is nagyobb szerepet kap a munkavállalók kárfelelősségének szabályozásában, mint a munkáltatók vonatkozásában. Bár főszabályként kollektív szerződés és a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el a törvényi szabályoktól, ez alól két kivétel van: a leltárfelelősség szabályai vonatkozásában kollektív szerződés a munkavállalóra hátrányosabb rendelkezést is tartalmazhat, továbbá a helyállás mértéke vonatkozásában is megengedett a negatív irányba történő eltérés (lásd később) (Mt. 191. §).

a) A felelősség fennállásának feltételei

(1) **Jogellenes magatartás.** A munkavállalók csak **a munkaviszonyból származó kötelezettségeik megszegésével** okozott károkért tartoznak felelősséggel [Mt. 179. § (1) bek.]. A munkavállalói kártérítési felelősség megállapításához tehát mindig szükséges azonosítani, hogy milyen, munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésére került sor, hiszen csak ilyenek jöhetnek szóba mint jogellenes magatartások. Hogy melyek a munkaviszonyból származó kötelezettségek, arról részletesen lásd a 6.1 pontban foglaltakat.

A törvény **vélelmezi** a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésével okozott károk jogellenességét. A munkavállaló viszont bizonyíthatja, hogy magatartása – például jogszabály engedélye, hatósági kötelezés folytán – jogszerű volt (lásd még a Ptk. 6:520. §-át).

Példa: A munkavállaló kötelezettsége, hogy az üzleti titkokat megtartsa [Mt. 8. § (4) bek.]. Ha a könyvelőt adóigazgatási eljárás során arra kötelezik, hogy üzleti titkokat tartalmazó dokumentumokat tegyen hozzáférhetővé, és ezen iratok alapján a munkáltatót megbírságot adják, megállapítható, hogy a munkavállaló magatartása vezetett a munkáltatót érő vagyoni hátrányhoz. Magatartása viszont mégsem lesz jogellenes, mivel az adóeljárásban való kötelező közreműködés jogszerűvé teszi az üzleti titkok kiszolgáltatását.

(2) **Tudati–akarati viszonyulás.** Főszabály szerint a munkavállaló csak a **felróhatóan** okozott kárért tartozik felelősséggel. Ezt nevezzük **szubjektív felelősségnek**. A károkozás ténye esetén szintén vélelmezendő, hogy a munkavállaló felróhatóan járt el. **Kimentheti** azonban magát, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható volt, tehát a szituációhoz illően a kellő gondosságot tanúsította.

Egyes munkavállalók felelőssége a főszabálytól eltérően **objektív**, azaz – a munkáltatókéhoz hasonlóan – a felelősség megállapításának nem feltétele, hogy felróhatóan cselekedjenek. A munkavállaló ilyen esetekben csak akkor **mentheti ki** magát, ha bizonyítja, hogy a kárt **elháríthatatlan ok** idézte elő. A munkavállalói objektív felelősség esetei a következők: megőrzési felelősség, pénztárosok (pénzkezelők, értékezők) felelőssége, leltárfelelősség.

t Megőrzési felelősség

A munkavállalók gyakran ideiglenesen megkapják a munkáltatónak a munkájukhoz szükséges egyes vagyontárgyait azzal, hogy kizárólagosan ők birtokolják és kezelik őket, mintha sajátjuk lenne (például kulcsok, szerszámok, számítógépek stb.). Ezért elvárható, hogy mintegy sajátjukként is vigyázzanak rájuk. Ilyenkor a dolgokban bekövetkezett **hiányért** (elvesztés, ellopás stb.) objektív felelősséggel tartoznak. (A dolgok megrongálódása folytán keletkezett kár viszont nem tartozik az objektív felelősség körébe, hanem azért továbbra is felróhatósági alapon felelnek.) E szigorúbb, úgynevezett megőrzési felelősség azonban csak a következő feltételek mellett áll fenn. (1) A dolgot a munkavállalónak **megőrzésre, visszaszolgáltatási** vagy **elszámolási kötelezettséggel** adják át. (2) A dolgot rendeltetésszerűen **állandóan őrizetben** tartja, **kizárólagosan használja vagy kezeli**. (3) A dolog átvételéről **jegyzéket** vagy **elismervényt** írnak, ezt a munkavállaló **aláírásával** igazolja (esetleg meghatalmazott útján veszi át). E feltételek fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania, ha arra akar hivatkozni, hogy a munkavállaló felelősségre vonása nem az általános (szubjektív), hanem a szigorúbb (objektív) megőrzési felelősség szabályai szerint kell, hogy történjék. (Vö. Mt. 180. §.)

t Pénztárosok, pénzkezelők, értékkezelők felelőssége

E körben nemcsak a kifejezetten pénztárosi munkakörben dolgozókra kell gondolni, hanem bármely olyan munkavállalóra, aki a munkáltató pénzét, értékeit őrzi, kezeli (például jegyárúsító kalauz, a nyugdíjakat kézbesítő postás, a magánrendelő recepciósa stb.). A pénztárosok (pénzkezelők, értékkezelők) a **megőrzési felelősség szabályai szerint** felelnek az átvett pénzért, értékpapírért, értéktárgyért. A pénztárosi felelősség megállapításához azonban **nem szükséges**, hogy e dolgokat **jegyzék, elismervény** fejében vegyék át, hiszen nyilvánvalóan nem az egyes pénzermék, bankjegyek megőrzéséhez, hanem az összeg védelméhez fűződik a munkáltatói érdek.

t Leltárfelelősség

Leltári készlet lehet minden olyan dologösszesség, amelyet számos darabból álló egységként bíznak a munkavállalóra kezelés, értékesítés, használat stb. céljára, s amelyben ebből kifolyólag az egyes dolgok cserélődhetnek, elhasználódhatnak, elfogyhatnak, de újak is kerülhetnek bele. Ilyen lehet az eladóra bízott könyvesbolti könyvek, a nővérekre bízott kötszerek, gyógyszerek, a szobafestő által használt festékek stb. összessége. (A bírói gyakorlat szerint a munkavégzéshez szükséges berendezések és eszközök nem tartoznak a leltári készlet körébe.) E dolgokban rendeltetésszerűen következik be bizonyos fogyás – úgynevezett „forgalmazási veszteség”. Fontos azonban, hogy ezt meghaladóan a munkavállaló, aki a leltári készletért felel, szintén mintegy a sajátjaként vigyázzon a rábízott vagyontárgyakra, ezért indokolt, hogy szigorú felelősséggel tartozzék ezekért. A munkavállalói mulasztások vizsgálatát tovább nehezíti, hogy a leltári készlet elemei rendszerint változnak az abból ki- és abba bekerülő dolgokkal, így a változás pontos adminisztrációja elengedhetetlen a szigorú felelősség megállapításához.

A leltári készletért való felelősségre (röviden: leltárfelelősségre) vonatkozóan a fenti okokból bonyolult, speciális szabályok irányadók (Mt. 182–188. §), melyek közül most csak a leglényegesebbeket emeljük ki, a továbbiakat lásd a törvényben.

A munkavállaló **objektív felelősséggel** tartozik a leltári készletben keletkezett hiányért. Az objektív felelősség fennállásához a munkáltatónak a következő feltételek fennállását kell bizonyítania.

- † A leltáridőszakra vonatkozóan úgynevezett leltárfelelősségi megállapodást kell kötni írásban a leltári készletért felelő munkavállalóval. Ha többen kezelik, úgynevezett csoportos leltárfelelősségi megállapodást is lehet kötni, melyekre speciális szabályok vonatkoznak.
- † A leltári készletet szabályszerűen kell átadni és átvenni.
- † A leltárhiányt a leltározási rend szerint, a teljes leltári készletet érintő vizsgálat alapján kell megállapítani.
- † Legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen kell dolgoznia a munkavállalónak.
- † Csak az ismeretlen okból felmerülő leltárhiányért tartozik szigorú felelősséggel a munkavállaló (tehát például más által elkövetett, bizonyított lopásért nem).
- † Csak a természetes forgalmazási veszteséget meghaladó leltárhiányért állapítható meg a felelősség.

(3) **Kár.** A munkáltató teljes kártérítést követelhet, azaz vagyónában bekövetkezett mindennemű hátrány megtérítését igényelheti. Még egyszer megemlítendő, hogy az objektív felelősség eseteiben csupán a dologhiány számítható fel kárként. A kár keletkezését és összegét a munkáltatónak kell bizonyítania [Mt. 179. § (2) bek.]. A munkáltatónak is sérülhetnek a munkavállaló sértő tevékenységével összefüggésben személyiségi jogai (például a jó hírnévhez való jog), erre tekintettel sérelemdíjat követelhet (lásd a 4.2.1.5 pontot).

(4) **Ok-okozati összefüggés.** A munkavállaló magatartása és a kár keletkezése közötti ok-okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania [Mt. 179. § (2) bek.]. Nem mutatható ki ok-okozati összefüggés a károkozó magatartás és az olyan károk között, amelyeket a munkavállaló nem látott előre, és nem is kellett előrelátnia (Ptk. 6:521. §).

(+1) **Munkaviszonnal való összefüggés.** Csak a munkaviszonnal összefüggésben történt káreseményekért tartozik felelősséggel a munkavállaló a munkajog szabályai szerint. Ha az összefüggés nem áll fent, a – szigorúbb – polgári jogi szabályok szerint felel.

b) A helytállás mértéke

A kártérítés mértéke a munkáltató által igazolt **teljes kárösszeg**. Nem haladhatja meg azonban a munkavállaló **négyhavi távolléti díjának** összegét. Kollektív szerződés rendelkezése alapján azonban a helytállás mértéke **nyolc havi távolléti díjig** terjedhet [Mt. 191. § (2) bek.]. A szándékosan vagy súlyosan gondatlanul okozott kárt azonban **teljes egészében** meg kell téríteni, az előbb említett korlátokra tekintet nélkül [Mt. 179. § (3) bek.].

A kártérítési összeg a következő címeken **csökkenthető**. Nem kell megtéríteni azt a kárt,

- † amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható;
- † amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott (kármegosztás);
- † amely abból származott, hogy a munkáltató a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Mt. 179. § (4) bek.].
- † A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli (Mt. 190. §).

Példa: Az építész munkavállaló tervezési hibája folytán nem kivitelezhető egy építkezési projekt. A megrendelés lemondásával kár keletkezik a munkáltatónál, amelynek megtérítését követeli a munkavállalótól. Nem számíthatók fel azonban a következő körülményekből eredő károk:

- † Egy másik potenciális megrendelő bizalomvesztésre hivatkozva eláll ajánlatától, s ezzel újabb kár éri a munkáltatót. Ez a kárelem a károkozás idején nem volt előrelátható.
- † A munkáltató maga is hibázott, hiszen költségtakarékossági okokból nem végeztette el megfelelően a földmérési vizsgálatokat, így vétkes magatartásával közrehatott a kár keletkezésében.
- † A megrendelő feljánlotta a munkáltatónak, hogy a vételár csökkentése mellett kijavíthatja a hibát, és némi csúszással befejezheti a projektet, de a munkáltató agresszív tárgyalási stílusa miatt végül erre nem került sor. A munkáltató tehát kárenyhítési kötelezettségének sem tett eleget.

A **megőrzési és a pénztárosi felelősség eseteiben** a kártérítés minden esetben a teljes kárösszegre vonatkozik, nem érvényesül a munkavállaló távolléti díjához igazodó korlátozás. A fent részletezett levonási lehetőségek azonban ilyenkor is adóttak.

A **leltárhiányért való felelősség körében** a helytállás mértéke főszabály szerint szintén a teljes kárösszegre kiterjed, ettől azonban a leltárfelelősségi megállapodásban a felek eltérhetnek. Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, erre az esetre speciális korlátokat állapít meg a törvény (Mt. 186. §). A helytállás mértékének megállapításakor gondosan figyelembe kell venni a leltárhiány keletkezésének összes körülményét (lásd Mt. 187. §).

A helytállás mértékére vonatkozóan az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben a **Ptk. 6:518–6:534. §-ai** irányadók [Mt. 179. § (5) bek.].

c) Az igényérvényesítés és a helytállás formája

Bár a munkáltató legegyszerűbben a munkabérből való levonással érvényesíthetné kártérítési igényét, ennek korlátlan lehetővé tétele komoly visszaélésekre adna lehetőséget. Ezért a munkáltatónak is főszabály szerint **bíróság előtt** kell érvényesítenie a kártérítési

igényét [Mt. 285. § (1) bek.], s csak kivételképpen, a törvényben meghatározott keretek között lehetséges másképp, rövidebb úton.

A munkáltató írásban **fizetési felszólítást** intézhet a munkavállalóhoz munkaviszony-nyal összefüggő – így kártérítési – igényeinek érvényesítésére a minimálbér háromszorosát meg nem haladó mértékig [Mt. 285. § (2) bek.]. A munkavállaló a fizetési felszólítást keresetlevélben a fizetési felszólítás közlésétől számított 30 napon belül megtámadhatja, s ekkor a fizetési felszólításban foglalt kártérítési igény jogosságáról a bíróság dönt [Mt. 287. § (1) bek. d) pont]. Ha a munkavállaló e határidőn belül nem él keresettel, a fizetési felszólítás közvetlenül bírósági végrehajtást alapozhat meg [vö. Vht. 23. § (1) bek. b) pont].

A munkáltató csak abban az esetben érvényesítheti közvetlenül a munkavállalóval szemben a kártérítési igényét, ha vele előzőleg úgynevezett **munkavállalói biztosítékot** tetetett le. A munkavállalói biztosíték kizárólagos célja, hogy a munkáltató kártérítési igényét ebből közvetlenül, a munkabérből való levonás szabályai szerint kielégíthesse. Munkavállalói biztosíték azonban nem minden munkavállalótól követelhető, csak a következő feltételek teljesülése esetén. (1) A felek a biztosítékadásról írásban megállapodnak. (2) A munkavállaló munkakörének ellátása azzal jár, hogy más munkavállalótól vagy harmadik személyektől pénzt, más értéket vesz át, részükre kifizetést vagy átadást teljesít, vagy e feladatok teljesítését közvetlenül ellenőrzi. Ha a feltételek már nem állnak fenn, vagy a munkaviszony megszűnik, a munkáltatónak a biztosítékot kamatostul vissza kell fizetnie.

A biztosíték maximálisan a munkavállaló egyhavi alapbérnek megfelelő összeg lehet (az alapbér növekedése miatt nem kérhető a biztosíték kiegészítése). A biztosítékot a munkáltatónak az átvételt követő napon egy pénzügyi intézmény elkülönített számlájára kell elhelyeznie. (Részletesen lásd még: Mt. 189. §.)

A **leltárfelelősség** megállapítására részletes eljárási szabályokat tartalmaz a törvény, melyek célja, hogy a munkavállaló is ellenőrzést gyakorolhasson a felelősségre vonás folyamatára, megvédhesse álláspontját, jogait (lásd Mt. 185. §, 188. §). A munkáltató leltárhiánnyal kapcsolatos igényeit a leltárfelelősség szabályai szerint a leltárfelvétel befejezésétől számított hatvannapos, jogvesztő határidőn belül érvényesítheti (büntetőeljárás indulása esetére speciális szabály vonatkozik). Ha ezt elmulasztja, kártérítési igényét az általános szabályok szerint – felróhatósági alapon, hároméves elévülési időn belül – érvényesítheti.

A helytállás formájára vonatkozóan mögöttes szabályanyagként szintén a **Ptk. 6:518–6:534. §-aiban** foglaltakat kell figyelembe venni. E szabályokra való tekintettel nem kizárt az sem, hogy a munkavállalói kártérítés is a **járadék** formáját öltse, de az **egy összegben vagy részletfizetéssel** való teljesítés a tipikus.

d) Több munkavállaló felelőssége

Ha több munkavállaló okozza a kárt – a vétkességi alapú felelősség eseteiben –, a felelősséget az alábbi módon viselik [Mt. 181. § (1)–(2) bek.].

(1) Elsősorban **vétkességük** arányában felelnek.

(2) Ha a vétkesség aránya nem állapítható meg, **közrehatásuk** arányában felelnek.

(3) Ha ez sem állapítható meg, **egyenlő** arányban felelnek.

A **megőrzési felelősség** körében a munkavállalók munkabéruk arányában felelnek [Mt. 181. § (3) bek.].

Leltárfelelősség fennállása esetén itt nem részletezendő, speciális szabályok szerint vonhatók felelősségre az együttes károkozók [lásd Mt. 186. § (2)–(3) bek.].

Egyetemlegesen csak akkor felel a több károkozó, ha a kárt szándékosan okozták [Mt. 181. § (4) bek.]. Az egyetemlegesség fogalmáról lásd a 6.4.2.1 pontban írtakat.

6.4.2.3 Felelősség harmadik személyek irányába

A munkajog azokat az eseteket szabályozza, amikor a munkaviszony alanyai egymásnak okoznak kárt, hiszen a munkajog hatálya a munkavállaló és a munkáltató jogviszonyára terjed ki. A teljesség kedvéért azonban említést kell tenni arról a helyzetről, amikor a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben nem a munkáltatónak, hanem a munkaviszonyon kívüli, harmadik személynek okoz kárt. E kártérítési esetekre a **Ptk.** szabályai vonatkoznak. A Ptk. 6:540. §-a szerint ilyenkor a harmadik személy felé a **munkáltató felel**, mégpedig a polgári jogi kártérítési felelősség szabályai alapján. A bírói gyakorlat kifejezetten tilalmazza, hogy a munkavállaló közvetlenül álljon helyt a károsulttal szemben. Ez alól egyetlen kivétel van: ha a munkavállaló a kárt szándékosan okozta, a munkáltatóval egyetemlegesen kötelezett a kár megtérítésére (az egyetemleges felelősség fogalmáról lásd a 6.4.2.1 d) pontot).

Ha a károsult sikerrel érvényesíti kártérítési igényét a munkáltatóval szemben, a kifizetett kártérítési összeg olyan kárnak tekinthető, amit a munkavállaló a munkáltatónak munkaviszonyával összefüggésben okozott. A munkavállalói kártérítés szabályai szerint tehát a **munkáltató kártérítési igénnyel fordulhat a károkozó munkavállalója** felé, hogy megtérítse vele ezt a kárt. Mivel a polgári joginál kevésbé szigorú munkavállalói kárfelelősségi szabályok alapján a munkáltató gyakorta csak korlátozott mértékben érvényesítheti kárigenyét a munkavállalóval szemben, a harmadik személynek kifizetett összegnek adott esetben csak egy részét fogja tudni a tényleges károkozóval megtéríttetni.

Hasonló a helyzet, ha a **munkavállaló a munkaviszonnal összefüggésben egy másik munkavállalónak okoz kárt**. Ekkor a károsult munkavállaló a munkáltatói kártérítés szabályai szerint igényelhet kártérítést a munkáltatótól, s a munkáltató a neki kifizetett kártérítési összeg megtérítését követelheti a károkozótól a munkavállalói kárfelelősség rendelkezései alapján. Természetesen az egyik munkavállaló a másikkal szemben polgári jogi alapon közvetlenül is érvényesítheti az igényét, de általában jobban jár, ha a munkáltatótól követel, hiszen a munkáltató a polgári joginál szigorúbb szabályok szerint felel. A munkavállaló szándékos károkozása ez esetben is megalapozza a károkozó és a munkáltató egyetemleges felelősségét.

6.5 A munkajogi felelősség egyéb formái

A jogi felelősség fogalmának tisztázásakor (6.4.1 pont) említettük, hogy a kártérítési felelősségen kívül más felelősségi formák is léteznek. A fegyelmi felelősség a munkahelyi rend, szabályok, viselkedésnormák megsértéséért, önmagában a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek megszegéséért való helyállási kötelezettség. Nem lényeges, hogy a fegyelemsértés kárral is járt-e. (Az esetleges károkozás esetén a kárfelelősség a fegyelmi felelősséggel párhuzamosan érvényesíthető.)

A versenyszféra munkajogát szabályozó Mt. – követve ebben a régi Mt.-t is – nem tartalmazza a fegyelmi felelősség fogalmát, csak a közszféra munkajogát tartalmazó törvények. A fegyelmi felelősség jogintézménye azonban az Mt.-ben is megjelenik, ha a törvény szabályozza, hogyan alkalmazhat a munkáltató **hátrányos jogkövetkezményt** (Mt. 56. §) a kötelezettségszegő munkavállalóval szemben. Ha hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására nem kerülhet sor, a munkáltatói fegyelmezés legenyhébb eszköze, az **írásbeli vagy szóbeli figyelmeztetés** mindenkor a munkáltató rendelkezésére áll.

6.5.1 Fegyelmi felelősség: hátrányos jogkövetkezmény a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért

6.5.1.1 A fegyelmi felelősség fennállásának feltételei

(1) **Jogellenes magatartás.** A felelősség megállapításának alapja, hogy a munkavállaló **munkaviszonyból származó kötelezettségét** megsértse. Ezzel kapcsolatban a munkavállaló kártérítési felelősségének szabályainál írtak irányadók.

(2) **Tudati-akarati viszonyulás.** Csak a **vétkes** kötelezettségszegés alapozza meg a felelősséget.

(3) **Kollektív szerződés vagy munkaszerződés felhatalmazása.** Csak abban az esetben állapítható meg fegyelmi felelősség (hátrányos jogkövetkezmény), ha erre kollektív szerződés felhatalmazást ad, illetve ha nincs kollektív szerződés, a felek a munkaszerződésben is megállapodhatnak erről. A munkáltató ezek hiányában nem szankcionálhatja a munkavállaló vétkes kötelezettségszegését, legfeljebb figyelmeztetéssel élhet irányába.

6.5.1.2 A hátrányos jogkövetkezmény

Hátrányos jogkövetkezményként a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit módosító hátrány állapítható meg. A jogkövetkezmény kiválasztása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik. A **mérlegelés korlátai** a következők.

- † Csak olyan jogkövetkezmény alkalmazható, amelyről az erre lehetőséget adó kollektív szerződés vagy munkaszerződés rendelkezett.
- † A kötelezettségszegés súlyával arányosnak kell lennie.
- † Csak alkalmoszerűen vagy határozott ideig alkalmazható.
- † Nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát.

- t A vagyoni hátrány összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapterét.
- t Alkalmazásakor meg kell tartani az egyenlő bánásmód, a méltányos joggyakorlás követelményét és a joggal való visszaélés tilalmát.

E rendelkezésektől a felek megállapodása, illetve kollektív szerződés nem térhet el [Mt. 57. § (1) bek. d) pont].

6.5.1.3 A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának módja, megtámadása

A munkáltatónak a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról rövid határidőn belül kell döntenie. A határidők azonosak a minősített kötelezettségszegés miatti azonnali hatályú felmondás (Mt. 78. §) közlésére nyitva álló határidőkkel (lásd az 5.3.3.4 pont b) alpontját). Az azonnali hatályú felmondás a legsúlyosabb, vétkes kötelezettségszegések esetére a törvényben előírt hátrányos jogkövetkezmény.

Ugyanazon kötelezettségszegést csak egyszer, egyféleképpen bírálhat el egy munkáltató (**kétszeres értékelés tilalma**). Ezzel az alapelvvel kapcsolatban rögzíti a törvény, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

A hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést **írásba kell foglalni, és indokolni kell**.

E rendelkezésektől a felek megállapodása, illetve kollektív szerződés nem térhet el [Mt. 57. § (1) bek. d) pont].

A hátrányos jogkövetkezményről szóló intézkedést a munkavállaló a közléstől számított 30 napon belül **keresettel** támadhatja meg bíróság előtt [Mt. 287. § (1) bek. c) pont].

6.5.1.4 Figyelmeztetés

Ha a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának feltételei nem állnak fent, a munkáltató szóban vagy írásban figyelmeztetheti azt a munkavállalóját, aki kötelezettségszegést követett el.

A figyelmeztetés szabályairól **nem rendelkezik a törvény**, mégis fontos ismerni néhány, a gyakorlat által kialakított alkalmazási szempontot.

A figyelmeztetés történhet **írásban vagy szóban**, az előbbi természetesen jobban bizonyítható. Közlésénél célszerű figyelembe venni az Mt. jognyilatkozatok közlésére vonatkozó szabályait.

A figyelmeztetés tulajdonképpen jelzés a munkavállalónak, hogy a munkáltató helyteleníti magatartását. Mivel a munkavállaló sorozatos kötelezettségszegő magatartása megalapozhatja a munkaviszony megszüntetésének különböző formáit, a figyelmeztetések **nyomatékot adhatnak** a kötelezettségszegés súlya, ismétlődése megítélésének. Ez okból a bírói gyakorlat megengedi a figyelmeztetés keresettel való megtámadását is, hiszen a munkavállalónak jogi érdeke fűződhet a figyelmeztetésben foglaltak cáfolatára. A figyelmeztetést ezért mindig indokolni kell.

A figyelmeztetés célja továbbá a **munkáltató saját magatartásának igazolása** is lehet (például a munkavédelmi előírásokat megszegő munkavállaló figyelmeztetése a munkavédelemért felelős munkáltató felelősségét csökkentheti).

Figyelemmel kell lenni a **kétszeres értékelés tilalmára** is: ha egy bizonyos kötelezettségzegést a munkáltató figyelmeztetéssel bírált el, ugyanezen kötelezettségzegést később nem értékelheti súlyosabban (például a munkaviszony megszüntetésével). Ha azonban – akár ugyanaz – a kötelezettségzegés megismétlődik, erre tekintettel a súlyosabb értékelésnek helye lehet.

Bírói gyakorlat

BH2006. 124. A munkáltatónak a munkajogi szabályokon alapuló objektív kártérítési felelőssége a büntetőügyben meghozott nem jogerős felmentő ítélet ellenére is fennállhat.

BH2006. 65. Nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a fizikai munkakörre vonatkozó munkaszerződés-módosítás alapján a munkavégzés megkezdése előtt kell a munkáltatónak alkalmassági orvosi vizsgálatra küldeni.

BH2001. 141. A munkáltató egészségkárosodásért fennálló felelőssége nemcsak a külső (látható), hanem a belső sérülésért is fennáll. A jogszabály ugyanis e tekintetben nem tartalmaz eltérő rendelkezést.

BH2000. 34. A törvény biztosítja azt a lehetőséget, hogy a leltárhányért fennálló felelősséget kollektív szerződés szabályozhassa. Ez a felelősség azonban nem a megőrzési felelősség speciális esete, hanem önálló felelősségi alakzat.

BH2000. 466. A munkamegosztás alkalmazása nem mentesíti a munkavállalókat kötelezettségeik teljesítése alól. Bármely munkafeladatnak munkáltatói utasítás nélkül történő átadása fenntartja az átadó munkavállaló felelősségét. A munkavállalóknak e felelősségével kapcsolatos lényeges kötelezettségzegése jogszerűvé teszi a rendkívüli felmondást.

BH1996. 286. Ha a munkavállaló az ismételt munkáltatói utasítás teljesítését jogszerű indok nélkül tagadja meg, ez a felmondási okként megjelölt, bizonyított kötelezettségzegés a munkaviszony megszüntetésének okszerű indokául szolgál.

BH2002. 112. A sztrájk alatt – ha az jogszerű – a munkavállalót munkavégzési kötelezettség általában nem terheli. A sztrájkról szóló törvény munkaviszonyra vonatkozó szabály, ebből következően a sztrájkban részt vevő munkavállaló ezzel összefüggő munkaidő-kiesése a Munka törvénykönyvében meghatározott munkavégzés alóli mentesülésnek minősül. A sztrájkban való részvétel miatt kiesett munkaidőt – munkaidőkeret alkalmazása esetén – a munkaidő számítása ezen pontjából figyelembe kell venni, de díjazás – eltérő kikötés hiányában – nem jár a munkavállalónak.

BH2007. 307. Ha a munkáltató a munkavállaló – egyheti rendes szabadság igénybevétele iránti – kérelmét elfogadja, de azt közvetlenül a szabadság megkezdése előtt visszavonja, a munkahelyen való megjelenés elmulasztása miatt történt rendkívüli

felmondással kapcsolatban vizsgálni kell a lényeges körülményeket (a visszavonásnak volt-e alapos oka, a nem teljesítésből származott-e hátrány stb.).

- BH2000. 226.** A kártyapénz teljesítményarányos díj, amelyből az orvos is részesülhet. A munkaviszonyban álló orvosok részére folyósított kártyapénz munkaviszonyból származó munkabérnek minősül. A kártyapénz bérjellege – külön megállapodás hiányában – nem teszi lehetővé, hogy abba az orvos készenléti, ügyeleti és túlmunkadíjazását is beszámítsák.
- BH2000. 125.** I. Részteljesítés esetén nem illeti meg prémium a munkavállalót, kivéve, ha a munkáltató a kitűző intézkedésében erre nézve kifejezetten rendelkezett.
- BH1999. 475.** A munkáltató anyagi helyállásának azok az esetei, amikor a törvény konkrétan meghatározza a fizetési kötelezettségének jogcímét, nem tartoznak a kártérítési felelősség körébe.
- BH1999. 427.** Ha a munkáltató kifejezetten fenntartja a maga számára az összes körülmény utólagos értékelése alapján adható, de kötelezően nem járó juttatás elbírálásának jogát, a nemleges döntése nem tekinthető jogszabálysértőnek.
- BH2006. 336.** Kárnak minősül, ha a munkavállaló tévedésbe ejtése (bűncselekménye) miatt a munkáltató a be nem fizetett összeget megfizetettnek tekinti.
- BH2000. 513.** A munkavállaló által elkövetett bűncselekménnyel okozott kár esetén az a körülmény, hogy a munkáltatónál jelentkező hiányosságok a bűncselekmény elkövetését megkönnyítették, nem szolgálhat a károkozó javára, ez okból a munkáltató közrehatása nem állapítható meg.
- BH1994. 574.** Szándékos bűncselekményt is megvalósító károkozás esetén a károkozó munkavállaló kártérítési kötelezettségét nem csökkenti, ha a munkáltató az érintett harmadik személy magatartása folytán nem fizetett vagy fizet a saját követelésének megfelelő kártérítést.
- BH2007. 353.** Az értékkezelő felelősséggel tartozik az általa feltöltött gépben keletkezett hiányért, ha a gép nem hibásodott meg, és a csere után kivett kazettákat számozott, leplombált pénzszállító zsákban bizottság vette át, tehát a munkafolyamat zárt egységet képezett.
- BH2002. 505.** A pénztárost, a pénzkezelőt, az értékkezelőt fokozott felelősség terheli. Az ismeretlen tettes által elkövetett bűncselekmény nem mentesíti a pénztárost a kártérítési kötelezettsége alól. Ez alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.
- BH1998. 150.** Az anyagbeszerzőt a részére átadott és általa kezelt pénz tekintetében teljes anyagi felelősség terheli. A munkavállaló az utcán tárolt saját gépkocsija ülésén elhelyezett és akár átmenetileg is őrizetlenül hagyott pénz más által történt eltulajdonítása esetén nem hivatkozhat a felelőssége alól való mentesítése érdekében arra, hogy a pénz eltűnését elháríthatatlan külső ok idézte elő.
- BH1996. 621.** I. Az esetleg bekövetkező leltárhiány megtérítésére a szülési szabadság időtartama alatt tett felelősségvállaló nyilatkozat – az áruk állandó őrizetben tartásának hiánya miatt – nem alapozza meg a munkavállalónak e nyilatkozat alapján történő anyagi felelősségre vonását.

- BH2004. 78.** Azok a berendezések és eszközök, amelyek a munkáltató tevékenysége folytatásához szükségesek, nem tárgyai a leltárfelelősségnek; hiányuk esetén a vétekességi vagy megőrzési felelősség szabályait kell alkalmazni.
- BH2002. 413.** Ha adat merül fel arra, hogy a hiány egy része ismert okból keletkezett, az nem tekinthető leltárhiánynak, amelynek összegét a bizonyítékok alapján a bíróságnak kell – erre irányuló kérelem esetén – megállapítania. Ebben a körben nem zárható ki, hogy a bíróság mérlegeléssel döntsön.
- BH2007. 62.** Leltárfelelősségi perben a leltárfelelősségi megállapodás figyelmen kívül hagyásával egyedül a vezetőt marasztaló döntés megalapozatlan.
- BH2011. 20.** I. Hiányos műveleti utasítás, a munkagép kezelésének szabályozatlansága, továbbá az, hogy a munkavállaló könnyelműen bízik a munkadarab eldőlésének elmaradásában, a munkáltatóra terhesebb kármegosztást indokol.
- BH2009. 123.** 24 éves korban, 67%-os munkaképesség-csökkenést okozó munkahelyi balesetnél munkavállalói közrehatás alapján a munkáltatóra terhesebb 25–75%-os kármegosztás alkalmazásával a nem vagyoni kártérítés címén 10 millió forint megfizetése iránti kereset alapján 7 millió forintban való marasztalás a törvénynek megfelel.
- BH2007. 241.** Ha nem állapítható meg, hogy a felperes rokkantságát okozó betegségek a munkáltatónál történt foglalkoztatása idején keletkeztek, de az itteni kedvezőtlen foglalkoztatási körülmények közrehatottak a rokkantsághoz vezető állapota kialakulásában, kármegosztás alkalmazásának van helye.

Ellenőrző kérdések

1. Melyek a munkáltató és a munkavállaló főkötelezettségei?
2. Milyen keretei vannak a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének?
3. Milyen „alapvető kötelezettségei” vannak az Mt. szerint a munkáltatónak és a munkavállalónak?
4. Mit jelent a rendelkezésre állási kötelezettség?
5. Milyen magatartást kell tanúsítania a munkavállalónak a munkaviszonyban?
6. Az Mt. milyen részeiben található rendelkezések a munkaviszony alanyainak kötelezettségeire vonatkozóan?
7. Az Mt.-ben foglaltakon kívül milyen forrásból származhatnak kötelezettségek a munkaviszony alanyaira? Mi az a munkáltatói utasítás?
8. Milyen esetekben mentesülhet egyes kötelezettségeinek teljesítése alól a munkavállaló és a munkáltató?
9. Mi a következménye annak, ha a munkavállaló jogszerűen tagadja meg a munkáltatói utasítás teljesítését?
10. Hogyan rendezhető a munkaidővel–szabadidővel kapcsolatos munkajogi kategóriák?
11. Mi a rendes munkaidő, és milyen főbb kérdéseket szabályoz ennek kapcsán az Mt.?
12. Milyen főbb fogalmakat használ a törvény a rendes munkaidő mértékével kapcsolatban?

13. Mit jelentenek és milyen összefüggésben állnak a következő fogalmak: a munkáltató tevékenysége; a munkarend; a munkaidő-beosztás?
14. Milyen speciális munkáltatói tevékenység típusokat szabályoz az Mt.?
15. Milyen speciális munkarendeket szabályoz az Mt.?
16. Mi a napi munkaidő és a beosztás szerinti napi munkaidő?
17. Mit jelent az egyenlő és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás?
18. Mit jelent a munkaidő-keret?
19. Mit jelent az elszámolási időszak?
20. Mit jelent az osztott és az osztatlan napi munkaidő?
21. Mit jelent a rendkívüli munkaidő? Milyen típusai vannak?
22. Mi az azonos az ügyeletben és a készenlétnél, és mi a különbség közöttük?
23. Mit nevezünk pihenőidőnek, és mi a munkajogi funkciójuk?
24. Milyen típusai vannak a pihenőidőknek?
25. Milyen elemekből áll a szabadság?
26. Hogyan kell kiadni a szabadságot?
27. Milyen esetben lehet pénzben megváltani a szabadságot?
28. Mi a betegszabadság, és milyen szabályokat rögzít róla a törvény?
29. Mi a szülési szabadság, és milyen időtartamra jár?
30. Milyen élethelyzetekben lehet fizetés nélküli szabadságot kivenni (néhány példa)?
31. Mi a munkaszüneti nap, és milyen feltételek mellett lehet munkára kötelezni ekkor a munkavállalót?
32. Milyen, különleges élethelyzetben lévő személyekre vonatkoznak szigorúbb, védő normák a munkaidővel kapcsolatban?
33. Kinek a feladata a munkaidő-nyilvántartás, és milyen tartalommal kell vezetni?
34. Mi a munkabér fogalma? Milyen munkáltatói kifizetések nem tartoznak a munkabér kategóriájába (példák)?
35. Mi a különbség a bérjellegű és a nem bérjellegű munkáltatói juttatások között?
36. Mi az alpbér, és milyen korlátok között kell megállapítani?
37. Mit jelent az időbér, a teljesítménybér és a vegyes bér?
38. Mi az összefüggés a teljesítménybér, a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényező között?
39. Milyen keretek között vezethető be teljesítménybérezés?
40. Mit jelent a bérpótlék, és milyen főbb típusairól rendelkezik az Mt.?
41. Rendkívüli munkaidő elrendelése esetén milyen kompenzáció jár a munkavállalónak?
42. Milyen bérezésben részesül a munkavállaló, ha a készenlét, illetve az ügyelet alatt nem történik munkavégzés? Milyenben, ha történik?
43. Mi az állásidő, és milyen juttatás jár ennek idejére?
44. Milyen esetekben jár távolléti díj a munkavállalónak (példák)?
45. Milyen elvek alapján számítják ki a távolléti díjat?
46. Mikor és hogyan kell a munkabért kifizetni és elszámolni?
47. Milyen feltételek mellett lehet a munkabérrel kapcsolatban levonással, beszámítással, engedménnyel, lemondással, visszaköveteléssel élni?

48. Mit jelent a jogban a felelősség fogalma? A jogi felelősségnek milyen főbb típusai vannak?
49. Melyek a magánjogban a kártérítési felelősség fennállásának feltételei?
50. Mit jelent a felróhatóság?
51. Milyen elemekből áll a kár?
52. Melyek a munkavállalói és a munkáltatói kártérítési felelősség szabályozásának fő jellemzői?
53. Milyen feltételek mellett áll fenn a munkáltató kártérítési felelőssége?
54. Mit jelent az, hogy a munkáltató felelőssége objektív? Melyek a kimentési lehetőségek?
55. Milyen típusú károkat kell megtérítenie a munkáltatónak?
56. Milyen tételeket nem kell megtérítenie a munkáltatónak a teljes kárból?
57. Mi a lényege a szakaszos elévülés szabályának?
58. Milyen formában lehet megállapítani a munkáltatói kártérítést?
59. Milyen feltételek mellett vonható a munkavállaló kártérítési felelősségre?
60. Mikor szubjektív, és mikor objektív a munkavállaló felelőssége?
61. Melyek a megőrzési felelősség fennállásának feltételei?
62. Mi a leltári készlet, és melyek a leltári készletért való felelősség legfontosabb szabályai?
63. Milyen mértékben felel az okozott kárért a munkavállaló?
64. Hogyan érvényesítheti kártérítés iránti igényét a munkáltató?
65. Ki, kitől igényelhet kártérítést, ha a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben egy külső személynek okoz kárt? És ha egy másik munkavállalónak?
66. Milyen feltételek mellett alkalmazhat hátrányos jogkövetkezményt a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért a munkáltató?
67. Mit kell tudni a figyelmeztetések alkalmazásáról? Mit jelent a kétszeres értékelés tilalma?

7. FEJEZET

Atipikus munkavégzési formák

Az eddigiekben elsődlegesen az úgynevezett tipikus munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal foglalkoztunk, ebben a fejezetben pedig az úgynevezett atipikus munkaviszonyok fajtáit és az azokra irányadó főbb eltéréseket tekintjük át.

Az **atipikus munkaviszonyok lényege a rugalmas foglalkoztatás lehetősége**. Az ilyen munkaviszonyok **egy vagy több jellemző ismervük tekintetében eltérnek a klasszikusnak tekinthető tipikus munkaviszonytól**. A tipikus (klasszikus) munkaviszony a munkáltatónak alárendelten és az utasításainak megfelelően, általa meghatározott helyen történő teljes munkaidős, határozatlan tartamú javára végzett foglalkoztatást jelent. Ettől eltérően az atipikus munkaviszony a felsorolt egy vagy több jellemző tekintetében eltér, és arra – ezen eltérésekkel összhangban – az általános szabályokhoz képest sajátos rendelkezések vonatkoznak.

Ennek megfelelően atipikusnak tekinthető

- a határozott idejű munkaviszony,
- az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony,
- a részmunkaidős munkaviszony és ennek különös altípusai (a munkavégzés behívás alapján és a munkakör megosztása),
- a távmunka-végzés,
- a bedolgozói munkaviszony,
- a munkaerő-kölcsönzés,
- az iskolaszövetkezeti és tagja által létesített munkaviszony, valamint
- a több munkáltatóval létesített munkaviszony.

A munkáltató személyéből következően sajátos eltérések vonatkoznak a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyokra. A munkavállaló személyéből eredően pedig szintén különös szabályok irányadóak a vezető állású és a cselekvőkép-telen munkavállalókra.

7.1 A határozott idejű munkaviszony

Amint azt korábban kifejtettük (lásd az 5.1.3 pontot), ha a felek nem állapodnak meg másképpen, a munkaviszony határozatlan időre létesül [Mt. 45. § (2) bek.]. Ha a felek határozott idejű munkaviszonyt kívánnak kötni, ezt a munkaszerződésben kifejezetten rögzíteniük kell. A munkaviszony ilyen esetben a határozott időtartam elteltével automatikusan megszűnik.

Példa: A határozatlan időtartamú munkaviszony a munkavállaló számára általában nagyobb stabilitást nyújt, ugyanakkor a munkáltató szemszögéből kevésbé rugalmas foglalkoztatást biztosít. Ha a munkáltató oldalán a munka jellege, mennyisége, a termelés ingadozása vagy más munkavállalók helyettesítése ezt indokolja, könnyen a határozott tartamú munkaviszonyt részesítheti előnyben.

A határozott idejű munkaviszony tartamát **naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni**. Ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától. Ez utóbbi esetben a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bek.].

Példa: A határozott időt meg lehet határozni bizonyos időtartamban (például harminc nap, hat hónap, két év), pontosan, dátum szerint (például 2014. július 1-től 2015. június 30-ig). A határozott idő meghatározható továbbá valamely úgynevezett bontó feltétel segítségével is (például a szülési szabadságon lévő munkavállaló visszatéréseig), illetve azt függővé lehet tenni valamely feladat teljesítésétől is (például bizonyos termőföldön lévő termés betakarításának befejezéséig).

A határozott idejű munkaviszony tartama a törvény erejénél fogva **az öt évet nem haladhatja meg**. Az ötéves időtartamba bele kell érteni a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

Példa: A felek tehát általában nem létesíthetnek munkaviszonyt öt évnél hosszabb időre, ha pedig korábban kötötték határozott idejű munkaviszonyt állt fenn, és azt meghosszabbítják, vagy újból határozott idejű munkaviszonyt kötnek, illetve egymás után munkaviszonyokat létesítenek, azok együttes időtartamát össze kell számítani, és az így összeszámított időtartam sem haladhatja meg az öt évet.

Ha legalább hat hónap már eltelt anélkül, hogy a felek által kötött korábbi határozott idejű munkaviszony megszűnt, úgy az ötéves korlát újból kezdődik.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges (például munkavállalási engedély), a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – azonban meghaladhatja az öt évet. További fontos szabály, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése **csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén** lehetséges, és az ilyen megállapodás **nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására** [Mt. 192. § (2)–(4) bek.].

Példa: A gyakorlatban előfordul, hogy a munkáltató a munkavállalóval sorozatosan, akár több éven át csak igen rövid, egy-egy hónapos munkaviszonyt létesít, anélkül azonban, hogy erre jogos érdeke állna fenn, és csupán arra irányul a határozott idő kikötése, hogy amikor már nincs rá szüksége, minél egyszerűbb legyen megválni tőle. Ha a határozott idő alkalmazására jogos érdek nélkül kerül sor, ez több szempontból is sérelmes lehet a munkavállaló számára, hiszen ezáltal esik a határozatlan idejű munkaviszonyhoz kapcsolódó olyan előnyöktől – mint például a foglalkoztatás stabilitásának nagyobb foka vagy a kedvezőbb hitelképesség (ami akkor lehet probléma, ha például banki hitelt szeretne felvenni).

7.2 Az egyszerűsített foglalkoztatás

Az egyszerűsített foglalkoztatás minden esetben határozott idejű munkaviszonyt feltételez: a munkaviszony vagy rövidebb időtartamra, vagy szezonális jelleggel, az adott gazdasági tevékenység szezonális ingadozásaihoz igazodóan létesül. E jogviszony munkajogon kívüli jellemzője, hogy az utána fizetendő közteher alacsonyabb, és kevesebb adminisztrációval jár (lásd az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény – a továbbiakban: Eft. – 7–14. §).

Az egyszerűsített foglalkoztatás **mezőgazdasági**, illetve **turisztikai idénymunkára vagy alkalmi munkára létesíthető**. Az idénymunka a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik, és tartama azonos felek között nem haladhatja meg egy naptári évben a 120 munkanapot. **Alkalmi munkának** az olyan határozott időre szóló munkaviszony tekinthető, amelynél a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb 5 egymást követő naptári napig, illetve egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb 15 naptári napig, egy naptári évben pedig összesen legfeljebb 90 naptári napig áll fenn (lásd Eft. 1–2. §).

E munkaviszonyokat nem pusztán az időtartamuk különbözteti meg a tipikus munkaviszonyoktól, ugyanis a törvény **számos szabályától eltérést enged** (Mt. 201–203. §). Az eltérések közül kiemelendő, hogy egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem kötelező a munkaszerződés írásba foglalása, és a felek a munkaszerződést akár a törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is megkötethetik. A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül, a munkaviszony megszűnésekor pedig a munkáltató nem köteles az egyébként ilyenkor esedékes igazolásokat kiadni [Mt. 202. § (1) bek., 203. § (2)–(3) bek.].

7.3 A részmunkaidős munkaviszony

Amint arról korábban szóltuk (lásd az 5.1.3 pontot), ellenkező megállapodás hiányában a munkaviszony az általános teljes napi munkaidőben – vagyis napi nyolc órában – történő munkavégzésre jön létre [Mt. 45. § (4) bek., 92. § (1) bek.]. A részmunkaidős

esetén a feleknek az **adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben** szükséges megállapodniuk [Mt. 92. § (5) bek.]. A részmunkaidőnek nincs kötelező legkisebb mértéke, így az elvileg akkor is megfelel a törvénynek, ha hetente vagy havonta csupán egy-két órás foglalkoztatást jelent.

Példa: A gyakorlatban részmunkaidő kikötésére kerül sor általában akkor, ha a munkavállaló más munkáltatónál egyéb munkaviszonyban is áll, vagy egyéb olyan tevékenységet is végez, amely nem teszi lehetővé a teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatását (például tanul vagy gyermekét gondozza), továbbá akkor, ha a munkáltató tevékenysége nem igényli az adott munkakör tekintetében a teljes napi munkaidőt.

Részmunkaidő esetén a munkavállaló díjazása a munkaidő mértékével arányosan csökkenthető. Ennek megfelelően napi 4 vagy heti 20 órás részmunkaidő esetében a munkavállalónak jogszerűen fizethető fele annyi havi alaplábér, mint a vele egyenlő értékű munkát végző, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak.

Példa: A munkavállalók között ugyanakkor a munkaidővel össze nem függő munkafeltételek és a díjazás tekintetében nem tehető különbség pusztán az alapján, hogy részmunkaidőben foglalkoztatják-e őket vagy sem. Ez irányadó többek között a szabadság mértéke vonatkozásában is: a részmunkaidős munkavállalót is az Mt. általános szabályai szerinti szabadság illeti meg (MK 19.), az már más kérdés, hogy a távolléte idejére a teljes munkaidősökhöz képest a részmunkaidővel arányos távolléti díjat fog kapni.

7.3.1 Munkavégzés behívás alapján

A **behíváson alapuló munkavégzés** a részmunkaidős munkaviszony különös alfaja. A munkavállaló foglalkoztatása ebben az esetben legfeljebb napi 6 óra tartamú részmunkaidőben történik, a munkavégzési kötelezettségét pedig a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva köteles teljesíteni. A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége tehát csak a munkaköri feladatok felmerülésekor jelentkezik, ezért a munkavállaló **csak akkor végez munkát, ha a munkáltató behívja**. E munkaviszony lényegi eleme a rugalmasság, hiszen a munkavállaló számára díjazást csak a ténylegesen ledolgozott órák után kell fizetni.

Példa: Ésszerű lehet e munkaviszony létesítése, ha a munkáltató ingadozó intenzitással jelentkező feladatok (például időszakosan jelentkező adminisztrációs kötelezettségek) ellátására létesít munkaviszonyt a munkavállalóval. Ilyenkor a munkáltatónak nincs mindig szüksége az adott munkaerőre, számára csak az a fontos, hogy amikor a feladatot előreláthatóan el kell látni, rendelkezésre álljon megfelelő munkaerő.

A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval. A munkaidőkeret tartama az általános szabályoktól eltérően nem haladhatja meg a 4 hónapot (Mt. 193. §).

7.3.2 A munkakör megosztása

A munkakör megosztása esetén olyan részmunkaidős munkaviszonyról van szó, amely-nél a felek abban állapodnak meg a munkaszerződésben, hogy **az egy munkakörbe tartozó feladatokat több munkavállaló közösen látja el**. Ha valamelyik munkavállaló akadályoztatva van a munkavégzésben, helyette a munkaszerződést kötő másik munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére. E munkaviszonyban tehát a munkavállalói pozíción eleve két vagy több munkavállaló osztozik.

Példa: Ilyen lehet az, ha a munkáltató a portaszolgálattal kapcsolatos feladatok ellátására egy munkaszerződésben két vagy több munkavállalóval köt munkaszerződést. Ebben az esetben a munkáltató számára irreleváns, hogy melyik munkavállaló dolgozik éppen, a lényeg az, hogy a portaszolgálat mindenkor zökkenőmentesen üzemeljen.

A munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg, a munkaidő beosztására pedig a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azaz a munkavállalók maguk dönthetnek arról, hogy mikor melyikük dolgozik.

A munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken (lásd az 5.3.2.5 pontot). Ekkor a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, ezen túlmenően megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is (Mt. 194. §).

7.4 A távmunkavégzés

A köznyelv gyakorta távmunkavégzésnek tekint valamennyi olyan munkaviszonyt, amely alapján a munkavállaló a munkáltató székhelyétől, illetve telephelyétől elkülönült helyen dolgozik. Az Mt. a távmunka-végzés fogalmát azonban ennél szűkebben határozza meg. Munkajogi szempontból távmunkavégzésről csak akkor beszélhetünk, ha

- a felek a munkaszerződésben kifejezetten távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásban állapodtak meg, és
- a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen (például a munkavállaló otthonában vagy ettől eltérő, munkavégzés céljára szolgáló egyéb helyen) rendszeresen folytatott olyan tevékenységről van szó,
- amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és
- amelynek eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1)–(2) bek.].

Példa: Ha a munkavállaló tipikusan számítógéppel, telefonnal vagy egyéb kommunikációs eszközökkel végzi a munkáját (például adatokat tölt fel, szoftvert ír, újságot szerkeszt, fordít, telefonos marketingfeladatokat lát el), elvileg lehetőség van arra, hogy távmunkavégzésre irányuló munkaviszonyt létesítsenek a felek. Ha azonban a munkavállaló egy-két napot otthon dolgozik, vagy a munkáját szokásosan a telephelyen kívül végzi (például szerelő, futár), és a munkájának eredményét nem elektronikus úton továbbítja, nem lehet szó munkajogi értelemben vett távmunkavégzésről.

A távmunkavégzésnek egyaránt vannak előnyei és hátrányai is. A munkáltató például megtakaríthatja a munkába járás költségeit, a munkavállaló pedig saját időbeosztása szerint dolgozhat. Ugyanakkor számos kérdést vehet fel a munkavállaló ellenőrzése, az adatvédelmi szempontok érvényesítése, és a fizikai távollét egyben a munkavállaló izolációját, a magánélet és a munka határainak elmosódását is eredményezheti.

A munkavállaló munkarendje eltérő megállapodás hiányában kötetlen. Az Mt. a távmunkavégzés speciális jellegére tekintettel sajátos szabályokat állapít meg a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, utasítási, ellenőrzési jogának terjedelmét, a számítástechnikai, illetve az elektronikus eszközök felhasználását illetően is. A munkáltató köteles biztosítani továbbá, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson (Mt. 196–197. §).

7.5 A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony olyan **önállóan végezhető munkára létesíthető**, amelyre a felek a munkabért **kizárólag teljesítménybér** formájában [Mt. 137. § (3) bek.] határozzák meg. A munkahely ebben az esetben sem a munkáltató telephelye: az vagy a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely [Mt. 198. § (1)–(2) bek.].

Példa: Bedolgozói munkaviszonyt tipikusan olyan esetekben létesíthetnek a felek, amikor a munkavállaló a munkaköri feladatait a munkáltató állandó felügyelete nélkül is el tudja végezni, a munka eredménye pedig mennyiségi ismérvekkel egyértelműen mérhető. Ez általában a munkavállaló saját eszközeivel és saját otthonában ellátott tevékenységeket feltételez (például manuális munkát igénylő termékek, használati cikkek, dísz tárgyak, textíliák, előállítás vagy éppen a „dobozolás”).

A bedolgozói munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét is. A távmunkavégzéshez hasonlóan a munkavállaló munkarendje eltérő megállapodás hiányában bedolgozói munkaviszony esetén is kötetlen, a munkavállaló általános szabály szerint feladatát a saját eszközeivel végzi. További speciális rendelkezések vonatkoznak a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogára, a költségek megtérítésére is [Mt. 198. § (2) bek., 199–200. §].

7.6 A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony atipikus jellege abban rejlik, hogy nem két, hanem három fél áll egymással kapcsolatban: e **hárompólusú viszonyrendszerben** a munkavállaló nem a munkaszerződése szerinti munkáltatónál (kölcsönbeadónál), hanem annál a kölcsönvevőnél végez ténylegesen munkát, akinek a kölcsönbeadó ellenérték fejében átengedte. Míg a **munkavállaló és a kölcsönbeadó között munkaviszony** áll fenn, addig az őt ténylegesen foglalkoztató **kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között polgári jogi jogviszony** létesül. A kölcsönvevő és a munkavállaló között nem keletkezik azonban formálisan jogviszony, csupán a tényleges foglalkoztatás köti össze őket.

A **kölcsönvevőhöz** úgy kerül a munkaerő, hogy a kölcsönbeadó számára – a közöttük fennálló polgári jogi jogviszony alapján – **ellenértéket (úgynevezett kölcsönzési díjat) fizet, amelynek fejében a kölcsönbeadó ideiglenesen átengedi számára a munkavállalót.**

Példa: A munkaerő-kölcsönzés igénybevételére tipikusan egy munkavállaló helyettesítése, a megnövekedett feladatok ellátása érdekében, a munkáltató belső állományára vonatkozó létszámstop vagy a személyzeti, illetve adminisztrációs kiadások (például a munkaerő kiválasztása, adóhatóság felé történő bejelentése, a bérszámfejtés költségeinek) csökkentése érdekében vagy például a munkaerő rugalmasabb ki-, illetve beléptetésének lehetősége miatt kerül sor.

A munkaerő-kölcsönzés rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé, hiszen a kölcsönvevő munkaerő-állománya az igényekhez igazítható. Ha nincs szükség a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalóra, a feleslegessé vált munkaerőt azonnal visszaküldheti a kölcsönbeadóhoz, ezáltal megtakaríthatja a megszüntetéssel járó költségeket. A kölcsönzött munkaerőnek ugyanakkor piaci ára van: a kölcsönvevő köteles a kölcsönbeadónak a bérköltséget meghaladó díjat fizetni. Noha a munkaerő-kölcsönzés által olyan munkavállalói rétegek is munkához juthatnak, akik egyébként más hagyományos munkaviszonyban aligha, fennáll a veszélye, hogy a kölcsönzött munkavállaló kevésbé lesz elkötelezett, mint a hagyományos munkaviszonyban alkalmazott munkavállaló.

Kölcsönbeadó

- csak valamely EGT-államban székhellyel rendelkező olyan vállalkozás lehet, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy
- olyan 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 [Mt. 215. § (1) bek.]. A nyilvántartásba vétel feltételeit a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm.rendelet határozza meg

(így például a feltételek között szerepel egy bizonyos összegű vagyoni biztosíték letétbe helyezése is).

A **kikölcsönzés** – vagyis a **kölcsönvevő részére történő munkavégzés** – ideje alatt a munkavállaló a kölcsönvevő irányítása alatt végzi a munkát, és meghatározott munkáltatói jogokat a kölcsönvevő gyakorol felette, egyben őt terhelik egyes munkáltatói kötelezettségek is (például a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti a munkavállaló munkavédelmével, a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket) [Mt. 218. § (4) bek.]. A munkabér, valamint az ahhoz kapcsolódó közterhek megfizetése ugyanakkor a kölcsönbeadó kötelezettsége marad, és a kölcsönbeadó jogosult a munkaszerződést módosítani, illetve megszüntetni is [lásd Mt. 214. § (1) bek.].

Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem minden korlát nélkül alkalmazható jogintézmény. Így például kiemelendő annak **ideiglenes jellege**. Ezt a jogalkotó akként fogalmazza meg, hogy az egy adott munkáltatóhoz történő **kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet**. Az öt év számításánál a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést is figyelembe kell venni, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg [Mt. 214. § (2) bek.]. Ebből következően jogellenes, ha a munkavállaló kölcsönözése ezt meghaladó időtartamra történik.

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni továbbá akkor sem, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály így rendelkezik, valamint a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére sem. **A kölcsönvevő az általa foglalkoztatott munkavállalót nem „kölcsönözheti” tovább**, és nem kötelezheti más munkáltatónál történő munkavégzésre sem [Mt. 215. § (1)–(2) bek.].

Érvénytelen az a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően megtiltja vagy korlátozza, hogy a munkavállaló az őt korábban kölcsönvevővel jogviszonyt létesítsen. Ugyancsak érvénytelen, ha a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért [Mt. 216. § (3) bek.].

7.6.1 A kölcsönzésre irányuló munkaviszony

A kölcsönzésre irányuló **munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk** abban, hogy a munkaszerződés kifejezetten kölcsönzés céljából jön létre, és meg kell határozniuk a munkavégzés jellegét, valamint az alpbéert. Munkaerő-kölcsönzésnél a munkaszerződésben tehát nem a pontos munkakört, hanem az elvégzendő munka jellegét kell meghatározni. A munkaszerződésben azonban általában nem lehet előre meghatározni a munkahelyet, hiszen a munkavállaló elvileg bármely kölcsönvevőhöz kikölcsönözhető.

Az Mt. a konkrét kikölcsönzést megelőzően speciális tájékoztatási tárgyköröket ír elő a kölcsönbeadó számára (például a kikölcsönzés kezdetére, a munkavégzés helyére,

a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeire vonatkozóan) [Mt. 218. § (1)–(3) bek.].

Ezen túlmenően a munkaviszony atipikus jellegéből fakadóan néhány **általánostól eltérő szabály** vonatkozik a **kártérítési felelősségre** és a **munkaviszony megszüntetésére** is. Ez utóbbi köréből kiemelhető például, hogy az Mt. kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősíti a kikölcsönzés megszűnését, a felmondási időt pedig 30 nap helyett egységesen 15 napban határozza meg, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezéseket pedig nem rendeli alkalmazni munkaerő-kölcsönzés esetén (Mt. 220–221. §).

7.6.2 A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő úgynevezett **munkaerő-kölcsönzési szerződést** köt egymással, amely – amint arról fentebb már szó esett – egy polgári jogi megállapodás. A megállapodást írásba kell foglalni, és meg kell határozni abban a kölcsönzés lényeges feltételeit (például a kölcsönzési díjat) és a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. Nem lehet érvényesen munkaerő-kölcsönzési szerződést kötni azonban akkor, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő között az Mt.-ben meghatározott tulajdonosi összefonódás áll fenn.

Az Mt. lehetővé teszi, hogy a felek egyéb kérdéseket is belefoglaljanak a megállapodásba, és egyúttal különös tájékoztatósi, adatszolgáltatási, illetve költségviselési szabályokat is előír számukra (Mt. 217. §).

7.6.3 Az egyenlő bánásmódra vonatkozó különös szabályok

A munkaerő-kölcsönzés azt eredményezheti, hogy a kölcsönvevőnél azonos munkakörben két különböző munkavállaló – a kölcsönzött és a kölcsönvevő saját munkavállalója – kerül foglalkoztatásra. Ebből következően kérdésként merülhet fel: alkalmazni kell-e rájuk az egyenlő bánásmód elvét. Az Mt. – az erre vonatkozó uniós irányelv alapján – általános szabályként a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó **alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek vonatkozásában a kikölcsönzés első napjától alkalmazni rendeli az egyenlő bánásmódot** a kikölcsönzött munkavállaló tekintetében is. E körbe tartoznak például a várandós és szoptató nők, a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra vonatkozó rendelkezések [Mt. 219. § (1)–(2) bek.].

Az Mt. ugyanakkor **több kivételt** is ismer az általános szabály alól. Ennek megfelelően például a munkabér összegére és az egyéb juttatásokra nézve csak a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától (azaz fél év után) kell alkalmazni az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket, ha munkavállaló a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll, és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül [Mt. 219. § (3)–(4) bek.].

7.7 Az iskolaszövetkezeti és tagja által létesített munkaviszony

Az iskolaszövetkezeti és tagja által létesített munkaviszonyt a köznyelvben diákmunkának is nevezik. A munkaező-kölcsönzéshez hasonlóan ez az atipikus munkaviszony is hárompólusú **viszonyrendszer** takar. E konstrukcióban a munkaviszony az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja között – kizárólag határozott időre – létesíthető, még hozzá egy harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében [Mt. 223. § (1) bek.]. Az iskolaszövetkezet és a harmadik személy között általában valamilyen polgári jogi jogviszony áll fenn, amelynek keretében az iskolaszövetkezet egy szolgáltatás teljesítésére vállal kötelezettséget, melyet alapvetően az iskolaszövetkezet tagjai, vagyis a diákmunkások fognak ténylegesen elvégezni. A munkavállalók és a szolgáltatás fogadója között ebben az esetben sem áll fenn jogviszony, noha a munkaező-kölcsönzéshez hasonlóan a tényleges munkavégzés ebben az esetben is a szolgáltatás fogadjánál történik.

Példa: Az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban a diákok, hallgatók tipikusan árufeltöltőként, gyorséttermi eladóként, futárként, csomagolóként, adatrögzítőként végeznek munkát, gyakorlatilag azonban bármely egyéb munkakör szóba jöhet. A tanuló ezzel kiegészítheti a jövedelmét, tapasztalatot szerezhethet, és egyúttal az iskolaszövetkezetre nézve kedvezőbb köztelherviselési szabályok következtében olcsóbb munkaezőt jelent a munkáját igénybe vevő munkáltató számára.

A munkaviszony létesítése (azaz az úgynevezett **keret-munkaszerződés** megkötése) ugyanakkor csak az első lépés, ugyanis ahhoz, hogy a munkavállaló foglalkoztatására ténylegesen sor kerüljön egy harmadik személynél, a feleknek egy további megállapodást – egy úgynevezett **„konkretizáló” szerződést** – is kötniük kell. A keret-munkaszerződésben csak a munkavállaló által vállalt feladatok körét, a jövőbeli munkavégzési kötelezettsége teljesítésének tartamára járó alpbér legkisebb összegét és a felek kapcsolattartásának módját kell rögzíteni kötelező jelleggel. A tényleges munkavégzés feltételül szolgáló „konkretizáló” szerződésben meg kell állapodni a szolgáltatás fogadjánának személyében, az ellátandó munkakörben, az alpbérben, a munkavégzés helyében, a munkába lépés napjában és a munkavégzés tartamában is.

Az Mt. ezen túlmenően speciális tájékoztatási, együttműködési kötelezettségeket is előír az érintettek számára, rendelkezik az egyenlő bánásmód, a szabadság, a díjazás és a kártérítési felelősség különös szabályairól, valamint egyes munkáltatói jogok, illetve kötelezettségek megosztásáról (Mt. 223–227. §).

7.8 A több munkáltatóval létesített munkaviszony

Többszereplős munkaviszony a több munkáltatóval létesített munkaviszony is. Sajátossága abban rejlik, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben nem egy, hanem **több**

munkáltatóval állapodik meg az egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában [Mt. 195. § (1) bek.].

Példa: A munkavállaló akár egyidejűleg is dolgozhat több munkáltató javára (például egy ipari parkon belüli munkáltatók egy biztonsági őrt vesznek fel), de akár meg is osztható, hogy éppen kinek a számára végez munkát a munkavállaló (például a bérszámfejtő délelőtt az egyik, délután a másik munkáltató ügyeit intézi).

A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy melyik munkáltató teljesíti a munkabér-fizetési kötelezettséget. E munkaviszony jellemzője, hogy a munkáltatók a munkavállaló bármely munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek. A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató megszüntetheti, és az a törvény erejénél fogva szűnik meg, ha a munkáltatók száma egyre csökken [Mt. 195. § (2)–(5) bek.].

7.9 A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

Figyelemmel arra, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók fenntartására, működésük finanszírozására közpénzeket fordítanak, a jogalkotó egyes jogintézmények tekintetében nem engedi érvényesülni a felek eltérő megállapodását: a közpénzekkel való felelős gazdálkodás követelménye következtében az Mt. tehát az **általánosnál szigorúbb követelményeket állít** e munkaviszonyokkal szemben.

Köztulajdonban álló munkáltatónak minősül a közalapítvány, továbbá az a gazdasági társaság, amelyben például az állam, az önkormányzatok egyes típusa (például a helyi, illetve a kisebbségi önkormányzat), a költségvetési szerv külön-külön vagy együttesen többségi befolyással rendelkezik. A többségi befolyás – kissé leegyszerűsítve – olyan kapcsolatot jelent, amelynek alapján a befolyással rendelkező közvetlenül vagy közvetetten a szavazatok több mint 50%-ával rendelkezik [lásd Mt. 204. § (1)–(2) bek.].

Az **eltérő szabályok** közül kiemelendő, hogy sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a felmondási idő és a végkielégítés Mt.-ben rögzített szabályaitól. Nem lehet abban sem megállapodni, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része legyen, és az egészségi ártalom vagy veszély kizárását kivéve nem írható elő az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő (Mt. 205. §). Versenytilalmi megállapodást a vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötöni, és az ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-át (Mt. 207. §).

További lényeges eltérés, hogy nem lehet eltérni a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezéseitől, az üzemi tanácsra és a szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól sem (Mt. 206. §).

7.10 A vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok

Vezető állású munkavállalónak minősül a **munkáltató vezetője**, valamint a **közvetlen irányítása alatt álló** és – részben vagy egészben – **helyettesítésére jogosított más munkavállaló**. A munkaszerződés ezen túlmenően a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő akkor is, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét [Mt. 208. § (1) bek.].

Példa: Az, hogy konkrétan kik a vezető állású munkavállalók, elsődlegesen a munkáltatóra irányadó szervezeti formából következik (például egy kft.-nél az ügyvezető az első számú vezető). Természetesen vezető állású munkavállalóról csak akkor beszélünk, ha munkaviszony keretén kerül alkalmazásra, ha viszont megbízási szerződéssel látja el a feladatait, értelemszerűen nem vonatkoznak rá az Mt. 208–211. §-ai.

Figyelemmel arra, hogy a vezető állású munkavállalók (vezetők) pozíciója, felelőssége és feladataik lényegesen eltérnek a hagyományos munkavállalókéétól, egyúttal érdekérvényesítési képességük azonban általában jóval erősebb a többi munkavállalóénál, az Mt. számos **speciális rendelkezést** ír elő rájuk, és egyúttal **magasabb elvárásokat, szigorúbb felelősségi szabályokat** támaszt velük szemben.

A legfontosabb különbség a többi munkaviszonyhoz képest, hogy a **vezető munkaszerződése** az Mt. Második Részében foglalt bármely rendelkezéstől **általában bármely irányban eltérhet**, a kollektív szerződés hatálya azonban rá egyáltalán nem terjedhet ki, és számos olyan szabály sem tehető félre a munkaszerződésben, amely elsődlegesen a vezetőnek minősülő nőket, illetve bizonyos élethelyzeteiket védi (például ilyen a várandósággal kapcsolatos felmondási tilalom és a szülési szabadság) [Mt. 209. § (1)–(3) bek.].

A **munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos eltérések** közül kiemelendő, hogy a vezető munkaviszonyának felmondással történő megszüntetését a munkáltató nem köteles indokolni. Ezen túlmenően nem illeti meg felmondási tilalom a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság idejére, és nem terjed ki rá a felmondási korlátozások jelentős része sem. Az azonnali hatályú felmondás vele szemben egy év helyett három éves objektív határidőn belül gyakorolható. Ha a vezető jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát, egységesen 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni [Mt. 209. § (5)–(6) bek., 210. §].

A vezető munkarendje a törvény erejénél fogva kötetlen, kártérítési felelőssége pedig gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért áll fenn [Mt. 209. § (4)–(5) bek.].

Szigorú szabályok vonatkoznak a vezetőre az **összeférhetetlenség** tekintetében. A vezető például nem létesíthet további munkavégzésre irányuló jogviszonyt a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben való részesedés-szerzése pedig korlátozott (Mt. 211. §).

7.11 A cselekvőképtelen munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok

Cselekvőképtelen személy, illetve cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügcsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló is létesíthet munkaviszonyt, ám csak olyan munkakörre, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. Az ennek megállapítására irányuló egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak ki kell terjednie a részletes munkaköri feladatok ellátására is. E munkavállalók esetében az Mt. fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezései megfelelően irányadók. A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni.

A munkáltatónak a munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelnie, hogy biztosítsa az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását. Ha a munkavállaló kárt okoz, annak megtérítésére, illetve sérelemdíj megfizetésére nem lehet kötelezni, ugyanis a munkavállalói kártérítési felelősség szabályai reá nem alkalmazhatók.

Bírói gyakorlat

EBH1999. 136. Ha a határozott idejű munkaszerződés-kötés és annak többszöri (adott esetben öt éven át 19 alkalommal történt) meghosszabbítása a munkáltató részéről törvényes érdekek nélkül történt, a határozott időre szóló kikötés érvénytelen.

BH2006. 199. A határozott időre szóló foglalkoztatás meghosszabbítása abban az esetben ismerhető el, ha ehhez valamely jogos indok kapcsolódik.

BH2000. 369. 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.

EBH2011. 2346. A munkavállaló nem csak akkor minősülhet a vezető helyettesének, ha annak távolléte, illetve akadályoztatása esetén annak teljes körű helyettesítésére jogosult. A helyettes megállapíthatóságát az sem zárja ki, ha a munkáltató vezetőjével azonos hatáskörrel nem rendelkezik. A munkakör tartalmát vizsgálva annak van jelentősége, hogy egyébként rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. E körben nem az írásbeli munkaszerződés hiányának, illetve a munkakör elnevezésének, hanem a munkakör tartalmának van jelentősége.

BH2011. 289. A munkakörének tartalma alapján a munkáltató vezetője helyettesének minősül, aki a cég teljes működését és gazdálkodását átfogó feladat- és hatáskörrel rendelkezik, döntéseivel meghatározó befolyást gyakorol.

EBH2007. 1723. A vezető állású munkavállaló jogállását nem érinti, ha egyes munkaköri feladatait megvonják, de munkaszerződését nem módosítják.

BH2002. 414. A munkáltató vezetőjének helyettese a vezetővel azonos jogállásúnak minősül. Ha a gazdasági igazgatóhelyettes minősül az ügyvezető helyettesének, annak távolléte és akadályoztatása esetén az ügyvezető teljes jogkörében járhat el, és a hatáskörénél, feladatainál fogva meghatározó befolyással rendelkezik a munkáltató működésére.

BH2001. 298. A Munka Törvénykönyvében szabályozott összeférhetlenség kérdését – eltérő megállapodás hiányában – a gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni.

EBH1999. 134. A vezetői összeférhetlenséget – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató és a másik gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének egybevetésével kell vizsgálni. Ennek során egymagában nem jelentős az, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e.

EBH2007. 1641. A munkaerő továbbkölsönzésének tilalmába ütközik, ha a munkaerő-kölcsönzésre szólnak kötött munkaszerződésben nem a kölcsönvevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölték meg a munkavégzés helyeként, és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történt.

Ellenőrző kérdések

1. Milyen atipikus munkaviszonyokat ismer az Mt.?
2. Milyen szabályokat tartalmaz a határozott idejű munkaviszonyra az Mt.?
3. Mi a lényege az egyszerűsített foglalkoztatásnak?
4. Milyen speciális nevesített fajtái vannak a részmunkaidős foglalkoztatásnak?
5. Mi a különbség a távmunkavégzés és a bedolgozói munkaviszony között?
6. Mi a munkaerő-kölcsönzés lényege?
7. Mi a különbség a munkaerő-kölcsönzés, valamint az iskolaszövetkezeti és tagja által létesített munkaviszony között?
8. Mi a különbség a munkaerő-kölcsönzés és a több munkáltatóval létesített munkaviszony között?
9. Milyen eltérések jellemzik a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt?
10. Milyen eltérések jellemzik a vezető állású munkavállalók munkaviszonyát?
11. Milyen eltérések jellemzik a cselekvőképtelen munkavállalók munkaviszonyát?

8. FEJEZET

Egyéni munkaügyi igények érvényesítése

8.1 Az igényérvényesítéssel kapcsolatos alapvető fogalmak

A munkáltató és a munkavállaló konfliktusba kerülhetnek, köztük vita támadhat. Ha a konfliktusban munkavállalói, illetve munkáltatói jogok ütköznek, vagy valamelyikük munkajogi kötelezettségzegése a vita tárgya, **egyéni munkaügyi jogvitáról** beszélünk. Ha nem jogokról szól a vita, csak pusztán – jogszabályban nem rögzített – munkavállalói vagy munkáltatói érdekekről, ezt **egyéni munkaügyi érdekvitának** nevezzük. (Az „egyéni” jelző a munkavállaló és a munkáltató közötti konfliktusokat a „kollektív” munkaügyi vitáktól határolja el, ez utóbbiakban ugyanis a kollektív munkajog valamely szereplője, illetve a munkavállalók szervezetlen csoportja is érintett. Ezek szabályairól a 11. fejezetben lesz szó.)

Az egyéni munkaügyi érdekviták (például mennyi legyen a munkavállaló bére, melyik szobában üljön, milyen színű legyen az egyenruha stb.) szabályait a munkajog nem rendezi, ezek a gyakorlatban informális módon zajlanak. A továbbiakban ezért az egyéni munkaügyi jogviták szabályaival foglalkozunk. A vonatkozó rendelkezések – mivel a munkajog és a polgári eljárásjog határterületén található normacsoportról van szó – részben az Mt. XXIII. fejezetében, részben pedig a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény – a továbbiakban: Pp. – XXIII. fejezetében, valamint néhány egyéb jogszabályban találhatók.

A jogviták célja **valamely munkajogi igény érvényesítése**. A **jogi igény** azt jelenti, hogy valakinek valamely joga sérelmet szenvedett, és ebből kifolyólag a jogsértővel szemben követelése támadt, amely jogi úton érvényesíthető.

Példa: A munkavállaló joga, hogy munkavégzése alapján munkabért kapjon. Ha a munkáltató nem teljesíti bérfizetési kötelezettségét, a munkavállaló e jogát megsérti, s ebből kifolyólag a munkavállalónak vele szemben követelése, bérigénye keletkezik. A bérigényt jogi úton érvényesítheti.

8.2 Az igényérvényesítés útjai az egyéni munkaügyi jogvitákban

8.2.1 Közvetlen vitarendezés

Természetesen semmi nem akadályozza a munkavállalót és a munkáltatót, hogy jogvitájukat egymás között, **informálisan** rendezzék.

A törvény a közvetlen igényérvényesítés néhány speciális formáját is szabályozza.

(1) A munkáltató írásban **fizetési felszólítást** intézhet a munkavállalóhoz munkaviszonnal összefüggő igényeinek érvényesítésére a minimálbér háromszorosát meg nem haladó mértékig [Mt. 285. § (2) bek.]. Ilyen lehet például a kártérítési igény. A munkavállaló a fizetési felszólítást keresetlevélben a fizetési felszólítás közlésétől számított 30 napon belül megtámadhatja, s ekkor a fizetési felszólításban foglalt kártérítési igény jogosságáról a bíróság dönt [Mt. 287. § (1) bek. d) pont]. Ha a munkavállaló e határidőn belül nem él keresettel, a fizetési felszólítás közvetlenül bírósági végrehajtást alapozhat meg [vö. Vht., 23. § (1) bek. b) pont].

A 6.3.2.4 pontban olvasható, milyen feltételek mellett hajthat végre a munkáltató közvetlenül **levonást** a munkabérből, valamint egyéb, a bérösszeg csökkenését eredményező műveletet (Mt. 161–164. §).

A 6.4.2.2 pontban foglaltakra utalunk a **munkavállalói biztosíték** intézményével kapcsolatban, amely szintén közvetlen munkáltatói igényérvényesítésre ad alapot (Mt. 189. §).

8.2.2 Facilitáció, békéltetés, mediáció, arbitráció

Említést érdemel a jogviták és kollektív érdekviták rendezésére szolgáló négy, a gyakorlatban egyre inkább elterjedő, de jogilag kevésbé szabályozott módszer. Közös jellemzőjük, hogy a vitarendezésbe külső, pártatlan, harmadik személyt is bevonnak. E módszereket úgynevezett „**alternatív vitarendezési módszereknek**” nevezzük. Az alternativitás a hagyományos, bírói úton történő vitarendezéshez képest értendő. Ez utóbbinak alapelvei a joghoz kötöttség, az eljárás, a döntő fórum szabályozott meghatározása, az alperes részvételi kötelezettsége, a döntés elfogadásának kényszere. Az alternatív utakra ehhez képest a nem jogászai szemléletű vitarendezés, az eljárás és az abban részt vevő harmadik személy meghatározásának rugalmassága, az önkéntes részvétel és – leszámítva az arbitrációt – a felek általi döntéshozatal jellemző.

A **facilitáció** vagy moderáció során a közreműködő harmadik személy, a facilitátor a vitában álló felek párbeszédének eredményes előrehaladását segíti.

A **békéltetés** szintén a párbeszéd elősegítését szolgálja, de kifejezetten egy konkrét fennálló konfliktus rendezésére irányul. Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása kikötheti, hogy a feleknek meg kell kísérelniük munkajogi vitájuk békéltetés útján való feloldását, mielőtt bírósághoz fordulnának. A keresetindítási határidőket – lásd később – azonban e rendelkezés nem érinti (Mt. 288. §).

A **mediáció**, más néven **közvetítői eljárás** ma már külön jogszabály által rögzített, jogi keretek közt zajlik. A mediáció során a vitában álló felek egy a konfliktuskezelésben jártas, pártatlan szakember segítségével jutnak megállapodásra, azaz közösen alakítanak ki egy olyan megoldást, amelyet az összes érdekelt résztvevő elfogad. Lényeges különbség a bírósági eljáráshoz képest, hogy a felek teljesen önkéntes és aktív részvételén alapul; a mediátor mint közvetítő személy csak a konfliktus feltárásában, a vitapontok kibontásában, a megoldási javaslatok összegyűjtésében segíti őket, a döntést nem ő hozza meg, hanem a felek.

Az **arbitráció** vagyis **választottbíráskodás** (a munkaügyi szóhasználatban: **döntőbíráskodás**) abban különbözik a mediációtól, hogy a döntést a vitarendezést segítő személy hozza, és nem a felek. A döntőbíráskodást a törvény a kollektív munkaügyi viták között szabályozza.

8.2.3 Bírósági (közjegyzői) út

Ha a felek nem tudnak vagy nem kívánnak élni a fentiekben írt közvetlen vagy alternatív módszerekkel, a munkajogi viták rendezésére a bírósági út – egyes, alább részletezendő esetekben: közjegyzői út – igénybevételét rendeli a törvény [Mt. 285. § (1) bek.]. A munkaügyi jogvitákra vonatkozó részletes szabályokat kisebb részben az Mt., nagyobb részben a Pp. XXIII. fejezete tartalmazza, amely az úgynevezett *Különleges perek* körében tartja nyilván a munkaviszonyból származó pereket, s mint ilyenekre az általános polgári peres szabályokhoz képest speciális rendelkezéseket ír elő. Az alábbiakban a munkaügyi perek legfontosabb ismérveiről olvashatunk.

8.2.3.1 A munkaügyi perek fogalma

A Pp. meghatározása szerint nemcsak kifejezetten a munkaviszony alanyainak a munkaviszonyból vagy az Mt.-ből származó igényeinek érvényesítése iránt indított – vagyis a **munkaviszonyból származó** – perek számítanak munkaügyi pernek. E különleges pertípus keretében bírálják el – egyebek mellett – az alábbi igényeket is:

- t **munkaviszony jellegű**, más jogviszonyokból (például közalkalmazotti, kormányzati szolgálati és közsolgálati tisztviselői jogviszony) származó jogra,
- t **a kollektív munkajog alanyainak** az Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból eredő jogaira,
- t a munkaviszonnyal közvetlen **kapcsolatban** lévő (például tanulmányi szerződésből, versenytildalmi megállapodásból eredő) jogra

alapított igényeket. Törvény más igények érvényesítésére is a munkaügyi perek szabályainak alkalmazását írhatja elő [Pp. 349. § (1)–(4) bek.].

8.2.3.2 Az eljáró bíróság

A munkaügyi perekben első fokon **munkaügyi bíróság** (2013. január 1-től: **közigazgatási és munkaügyi bíróság**) jár el, amely az általános hatáskörű bíróságoktól elkülönült szervezeti egységet képez a bírósági szervezeten belül (úgynevezett különbíróság). Ilyen bíróságból a fővárosban és minden megyében egy található, illetékességi területük ennek megfelelően a fővárosra, illetve egy-egy megyére terjed ki. A perre kizárólag a munkáltató székhelye szerinti, illetőleg a munkáltató azon telephelye szerinti bíróság illetékes, ahol a munkavállaló a munkaszerződése alapján munkát végez vagy végzett [Pp. 349/B. § (2) bek.].

A bíróság első fokon egy hivatásos bíróból és két ülnökből álló **tanácsban** jár el. Az ülnökök nem jogász végzettségű, az ítélezést munkaügyi gyakorlati jártasságukkal segítő személyek.

Az elsőfokú ítélet ellen **fellebbezés** nyújtható be, melyet a fővárosi, illetve megyei törvényszékek bírálnak el. A jogerős ítélet – a Pp. által biztosított keretben – **felülvizsgálati kérelemmel** támadható meg, melyről a Kúria dönt.

8.2.3.3 A keresetindítás, a fizetési meghagyás

A munkaügyi pert **keresetlevél** benyújtásával kell megindítani, amelyben a felperes – a törvényben meghatározott tartalmi kellékek feltüntetésével – meghatározza az alperessel szemben támasztott igényét.

A keresetlevél benyújtása egyes igények esetében **határidőhöz** kötött. A keresetlevelet a munkáltatói, illetve munkavállalói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni például az egyoldalú munkaszerződés-módosítással, egyes kivételekkel a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével, a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezmennyel, továbbá a fizetési felszólítással kapcsolatban, valamint bizonyos egyéb igények esetében is [lásd Mt. 287. § (1)–(2) bek.]. Ha a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat megtámadására kerül sor – vö. 4.2.2.3 pont, c) alpont –, speciális keresetindítási határidőt határoz meg a törvény [Mt. 287. § (3) bek.]. A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető [Mt. 287. § (4) bek.]. A hat hónapos jogvesztő határidő akkor is érvényes, ha a megtámadott munkáltató intézkedés (például munkáltatói felmondást) nem tartalmaz jogorvoslati kioktatást, s emiatt a munkavállaló nem tájékozódhatott arról, hogy a keresetindításra csak rövid határidőn belül van lehetőség. A keresetlevél benyújtásának – a hátrányos jogkövetkezmennyel és a fizetési felszólítással kapcsolatos igények kivételével – halasztó hatálya nincs [Mt. 287. § (5) bek.], ami azt jelenti, hogy a megtámadott intézkedést (például a munkaviszony megszüntetését) a keresetindítástól függetlenül végre kell hajtani, s az csak utólag, a per eredményétől függően hatálytalanítható, természetesen visszamenőlegesen. A keresetindítási határidő elmulasztása esetén a bíróság a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül

– azaz az igény alaposágának érdemi vizsgálata nélkül – elutasítja [Pp. 130. § (1) bek. h) pont], a per tehát meg sem indulhat, vagy ha valami oknál fogva megindult, a pert meg kell szüntetni (Pp. 157. § a) pont).

Azon igények, amelyekre az Mt. nem rendeli a harmincnapos keresetindítási határidő betartását, **elévülési időn** belül érvényesíthetők. Az elévülést a bíróság hivatalból veszi figyelembe, vagyis nem szükséges, hogy az alperes ezt kifejezetten kérje. Ha a bíróság a keresetben foglalt igény elévülését észleli, a keresetet ítéletével elutasítja.

A felperes a keresetétől bármikor **elállhat**, mégpedig az alperes hozzájárulása nélkül. Ez a per megszüntetését vonja maga után (Pp. 157. § e) pont).

A fél a pénzkövetelés iránti igényét úgynevezett **fizetési meghagyással** is érvényesítheti, kivéve, ha az igény a jogviszony keletkezéséből, módosulásából, megszűnéséből, fegyelmi típusú hátrányos jogkövetkezményből ered [Pp. 349. § (4) bek.]. A fizetési meghagyásos eljárás a polgári perhez képest egyszerűbb szabályok szerint zajló úgynevezett polgári nemperes eljárás, mely – némi egyszerűsítéssel – a következő módon zajlik. A pénzkövetelés iránti igényt közjegyzőnél kell megfelelő formában előterjeszteni, aki a köteleztként megjelölt személy részére kibocsátja a fizetési meghagyást, azaz felszólítja őt a követelés teljesítésére. Ha a kötelezett ellentmondással él, az eljárás peres úton, bíróság előtt zajlik tovább. Ellenkező esetben pedig a fizetési meghagyás a bírói ítélet jogerejét nyeri el, és végrehajthatóvá válik. A fizetési meghagyásos eljárás részletes szabályait a fizetési meghagyásos eljárásról szóló 2009. évi L. törvény tartalmazza.

8.2.3.4 A tárgyalás sajátosságai

A munkaügyi tárgyalás a felek megegyezésre irányuló **egyeztetéssel** kezdődik. Ez a polgári peres tárgyalás szigorú menetéhez képest kevésbé formalizált keretek közt zajlik: a felek a bírói tanács elnökének vezetésével szabadon megvitatják a jogvita tárgyát, és a bíró megkísérli az egyezség létrehozását. Ha a jogszabályoknak is megfelelő egyezség születik, a bíróság azt végzésével jóváhagyja (Pp. 148. §), s ha a felek fellebbezési jogukról is lemondanak, a végzés azonnal jogerőssé és végrehajthatóvá válik. Ha az egyeztetés eredménytelen, a bíróság a tárgyalást azonnal megtartja (Pp. 355. §).

A tárgyaláson az igény alaposágát alátámasztó **tények** és az ezeket igazoló **bizonyítékok** előterjesztése főszabály szerint a felperes feladata [Pp. 3. § (3) bek., 164. § (1) bek.]. Ha a bizonyítás sikertelen, ez az ő terhére esik. Egyes esetekben azonban a munkajog szabályai átírják a bizonyítási kötelezettségre vonatkozó szabályokat: ha az alperes nem tudja bizonyítani a saját állítását, ez az ő terhére esik, és a felperes állítását fogja elfogadni a bíróság. A munkaügyi perekben a legfontosabb példa erre a munkáltatói felmondás indokolásának valószerűsége és okszerűsége [vö. Mt. 64. § (2) bek.]: ha a felperes munkavállaló azt állítja, hogy a felmondás valótlán vagy okszerűtlen volt, az alperes munkáltatónak kell igazolnia, hogy indokolása megfelel a valóságnak és az okszerűség követelményének, ellenkező esetben a felperes nyeri a pert.

Ha az egyik fél – tipikusan a munkavállaló – különleges méltánylást érdemlő jogvédelmi igényt terjeszt elő (például munkaviszonya megszüntetésének jogellenességét állítja, s a munkabére további folyósítását kéri), lehetséges van arra, hogy a bíróság úgy-

nevezett **ideiglenes intézkedésként** még a jogerős ítélet meghozatala előtt kötelezze valamilyen szolgáltatás megtételére az ellenfelet (Pp. 156. §). Az ideiglenes intézkedés elrendelése a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozik. Munkaügyi perben a törvény előírása szerint a munkabér megfizetése és a munkáltatói igazolás kiadása automatikusan különös méltánylást érdemlő jogvédelmi igénynek minősül, ebben a körben tehát a bíró nem dönthet másképp (Pp. 357. §).

8.2.3.5 A perköltség

A polgári perben **perköltségnek** számít mindaz, ami a felek célszerű és jóhiszemű pervitelével kapcsolatban felmerül, különösen a peres illeték, a tanúk és szakértők díja, a jogi képviselő (jogtanácsos, ügyvéd) díja és költségei (vö. Pp. 75. §). A peres illeték mértéke – főszabály szerint – a pertárgy értékének 6%-a (1990. évi XCIII. törvény az illetékekről, 42. §), fizetési meghagyásos eljárás esetén illeték helyett eljárási díjat kell fizetni, ami – főszabály szerint – az ügyérték 3%-ának felel meg. Az illeték (eljárási díj) számításának alapja tehát a pertárgy értéke (ügyérték). Ez általában a perben érvényesített követelés összege. Ha a per tárgya nem pénzkövetelés, munkaügyi perben a pertárgy értékének az egyévi átlagkereset számít; ha pedig a jogvita csak bérkülönbözettel kapcsolatos, a bérkülönbözöt egyévi összegét kell figyelembe venni [Pp. 24. § (1) bek. b) pont].

A munkaügyi perben a feleket úgynevezett **tárgyi költségfeljegyzési jog** illeti meg (a per tárgyának megfelelően néhány kivétellel), ami azt jelenti, hogy a felperesnek nem kell keresetindításkor előlegként leróni a peres illetéket, továbbá a per folyamán felmerülő költségeket sem kell előlegeznie, hanem ezek csak feljegyzésre kerülnek [Pp. 85/A. §; 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet a költségmentesség alkalmazásáról a bírósági eljárásban]. A perköltség viseléséről a bíróság **ítéletében** vagy az eljárást befejező egyéb határozatában dönt (Pp. 77. §). Főszabály szerint **a pernyertes fél költségeit a perveztes viseli** [Pp. 78. § (1) bek.]. Ebben a körben – általában részben – a pernyertes jogi képviselőjének díja is áthárítható a vesztes félre. Részleges pernyertesség esetében a költségviselés tekintetében meghatározó a pernyertesség aránya. Ha a per kártérítésre irányul, vagy egyéb olyan követelés iránt folyik, amelynek összegszerű megállapítása a bíróság mérlegelésétől függ, az ellenfelet akkor is kötelezni lehet akár az egész perköltség megfizetésére, ha a követelt – de egészében meg nem ítél – összeg nem tekinthető nyilvánvalóan eltúlzottnak [Pp. 81. § (1)–(2) bek.].

A munkaügyi perekben a költségviselés általános szabálya alól speciális kivételt képez a **munkavállalói költségkedvezményről** szóló rendelkezés. Ha a munkaügyi per által érintett munkaviszonyból származó átlagkereset nem haladja meg a keresetindítást, illetve a munkaviszony megszüntetését megelőző második év nemzetgazdasági bruttó átlagkeresetének kétszeresét, a perben félként részt vevő munkavállaló munkavállalói költségkedvezményre jogosult. Ez alapján – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – teljes költségmentesség illeti meg, ami azt jelenti, hogy az állam által előlegezett perköltséget perveztesége esetén sem kell kifizetnie. A munkavállalói költségkedvezményre vonatkozó adatokat a keresetlevélben fel kell tüntetni, illetve ahhoz csatolni kell a szükséges iratokat. A fél jogosultságát a bíróság a csatolt iratok alapján hivatalból vizsgálja.

(Lásd részletesebben: Pp. 359/A. §; 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól.)

8.2.4 Egyéb szabályok az egyéni munkajogi igényérvényesítéssel kapcsolatban

8.2.4.1 A munkáltatói mérlegelés bírói megítélése

A **munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése** csak azon az alapon támadható meg, hogy a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. Vagyis a bíróság e döntéseket csak szabályszerűségi alapon bírálhatja felül, célszerűségi alapon nem. A mérlegelési jogkörben való döntéshozatal három általános korlátja a méltányos joggyakorlás követelménye [Mt. 6. § (3) bek.], joggal való visszaélés tilalma (Mt. 7. §), illetve a diszkriminációtilalom (Mt. 12. §), de a jogszabály egyéb, speciális kereteket is szabhat a mérlegelés alapján születő döntés tartalmának.

Példa: A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik annak megítélése, hogy ajánl-e fizetésemelést a munkavállalónak, és ha igen, milyen mértékben. A munkavállaló tehát általános esetben nem peresítheti béremelés iránti igényét arra hivatkozva, hogy méltányos, célszerű, időszerű stb. lenne fizetésének megemlése. A következő esetekben viszont mégis érvényesítheti béremelés iránti igényét, hiszen a mérlegelés terét korlátozó szabályokat sértő munkáltatói mulasztásról van szó:

- t ha béremelés nélkül az időközben megemelkedett minimálbér összegénél kevesebbet keresne [az Mt. 136. § (1) bekezdésében foglalt szabály megsértése];
- t ha a munkáltató elmulasztja a bruttó 300 000 forintot el nem érő munkabér vonatkozásában kormányrendeletben előírt, elvárt béremelést [vö. Mt. 153. § (5) bek.];
- t ha a munkavállaló évekig gyermeknevelés céljából fizetés nélküli szabadságon tartózkodik, és visszatérésekor a törvény kötelező szabálya ellenére nem végzi el a munkáltató béreinek korrekcióját (az Mt. 59. §-ában foglalt szabály megsértése);
- t ha vele összehasonlítható helyzetben lévő, más munkavállaló bérét, aki vele egyenértékű munkát végez, megemeli, de az övét – valamely védett tulajdonsága miatt – nem (diszkrimináció-tilalomba való ütközés, Mt. 12. §);
- t ha általános bérfejlesztés mellett a munkavállaló bérét azért nem növeli, mert így akar visszavágni egy korábbi nézeteltérésükért (a joggal való visszaélés tilalmába való ütközés, Mt. 7. §).

8.2.4.2 Az elévülés

A munkajogi igény érvényesítésének általános időbeli korlátját képezi az **elévülés**. A jogi igények a jogszabályokban meghatározott idő („elévülési idő”) elteltével elévülnek, ami azt jelenti, hogy ez idő leteltével többé jogi (bírói) úton már nem érvényesíthetők. Ha azonban az elévült igény kötelezettje önként teljesítene, a teljesítés nem követelhető

vissza az elévülésre hivatkozva. Az elévülés intézményesítésének célja egyrészt az, hogy a jog megelőzze a túl késedelmes igényérvényesítéssel járó bizonytalan helyzet hosszas fennmaradását, másrészt az, hogy az igényérvényesítőnek ne álljon érdekében a késlekedés, harmadrészt pedig az is indokolja az elévülést, hogy az idő múlásával az igény alátámasztására szolgáló bizonyítékok gyakran egyre kevésbé megbízhatóak (például tanúk emlékezete). A munkaügyi jogvitákban az igény elévülését a bíróság hivatalból veszi figyelembe, azaz akkor is, ha az ellenfél nem hivatkozik kifejezetten erre [Mt. 286. § (3) bek.]. Az elévült igény tárgyában a bíróság ítéletével elutasítja a keresetet.

Két adat szükséges annak meghatározásához, hogy mikor évül el egy igény. Egyrészt meg kell határozni, (1) mikor kezdődik az elévülés, s ettől az időponttól kell számítani (2) az elévülési idő hosszát.

Ad (1) Az **elévülés kezdete** az igény **esedékessége**, vagyis az a nap, amikor a kötelezettnek teljesítenie kell.

Ad (2) Az elévülés kezdetétől számítandó az **elévülési idő**. Az elévülési idő a határidők egy fajtája, tehát a határidő-számítás szabályait alkalmazni kell (lásd a 4.2.2.2 pontot). **A munkajogi igény általános szabály szerint három év alatt évül el.** A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntetethetőség elévülési ideje – a büntetőjog szabályai szerint – ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el [Mt. 286. § (1)–(2) bek.].

Az elévülésre az Mt. által nem szabályozott kérdésekben a Ptk. szabályai irányadók [Mt. 286. § (4) bek., Ptk. 6:21–6:25. §], ezek közül a legfontosabbak a következők.

Az elévülési idő **nyugszik**, ha a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni az igényét. Ebben az esetben az akadály megszűnésétől számított egyéves – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapos – határidőn belül a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél – egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapnál – kevesebb van hátra (Ptk. 6:24 §).

Az elévülési idő **meg is szakadhat**: a megszakadásra okot adó cselekmények napján az elévülési idő újrakezdődik. Az elévülést megszakítja a tartozásnak a kötelezett részéről történő elismerése; a kötelelem megegyezéssel történő módosítása és az egyezség; a követelés kötelezettel szembeni bírósági eljárásban történő érvényesítése, ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott; vagy a követelés csődeljárásban történő bejelentése. Az elévülést megszakító eljárás jogerős befejezése után szintén újból megkezdődik az elévülés. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg (Ptk. 6:25. §).

(Megjegyezzük, hogy a megtámadási határidő vonatkozásában szintén az elévülési idő számításának ismertetett szabályai irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható) [lásd a 4.2.2.3 pontot, Mt. 28. § (7) bek.].

Példa: A többműszakos tevékenységi körben, bonyolult kialakítású munkarendben foglalkoztatott munkavállaló alapbéréhez a kollektív szerződés rendelkezései alapján különféle pótlékokat kell adni. 2012. november 11-én kiderül, hogy a munkáltatónál egy ideig

hibásan, nem a kollektív szerződésnek megfelelően számolták a béreket, így a munkavállalót folyamatosan kár érte. Az első fizetési kérés a 2009. február 5-én, az utolsó pedig 2009. december 5-én esedékes bére kapcsán érte.

Meddig érvényesítheti a bérkülönbözettel kapcsolatos igényei? Az első fizetési kéréssel kapcsolatos igényére vonatkozóan 2012. február 5-én telne le az elévülési idő, az utolsó pedig 2012. december 5-én.

De mivel 2012. november 11-éig nem tudott a kárról, tehát igényét menthető okból nem érvényesíthette, az elévülés nyugodott. Igényeit – noha a hároméves elévülési idő az elsőként felmerült károkra már lejárt, s az utolsóként felmerült károk vonatkozásában is már kevés van belőle – így még 2013. november 11-ig érvényesítheti az összes kár kapcsán.

A munkavállaló és a munkáltató a bérkompenzáció tárgyában egyezkedni kezdenek. A tárgyalások a munkavállaló 2012. december 10-én kézbesített, fizetésre felszólító levelével kezdődnek. Ezzel az elévülés még nem szakadt meg. Megszakadás csak akkor következik be, ha például a tárgyalás során a munkáltató elismeri, hogy tartozik a munkavállalónak; ha egyezséget kötnek; vagy ha a munkavállaló végül keresetet indít követelése iránt, és ebben az eljárásban jogerős érdemi határozat születik. Ha a perben végrehajtható határozat születik, a végrehajtási cselekmények is (például a munkáltató bankszámlájának lefoglalása a munkavállaló igényének kielégítése céljából) megszakítják az elévülést.

Bírói gyakorlat

MK 132. szám. A munkáltató nem érvényesítheti munkáltatói intézkedéssel (határozat, írásbeli felszólítás) anyagi igényét az elhunyt munkavállaló örökösével szemben.

BH2000. 424. I. Munkaügyi jogvita kezdeményezhető a munkáltató figyelmeztetésével kapcsolatban, ha a közalkalmazott (a munkavállaló) a kifogásolt magatartás tanúsítását tagadja, vagy a figyelmeztetést nem tartja.

BH1993. 531. A kölcsönszerződésen alapuló jogvita elbírálása a helyi bíróság hatáskörébe tartozik. Ha az elszámolás kapcsán az ellenérdekű fél munkabér-követelése tekintetében is jogvita keletkezik, azt a jogosult csak munkaügyi perben érvényesítheti.

BH2011. 146. A munkaviszony közös megegyezéssel megvalósult megszüntetésével összefüggésben a munkavállaló által tett olyan nyilatkozat, amely szerint nincs követelése a munkáltatóval szemben, a munkáltatót – a nyilatkozat határidőben történt megtámadása következtében – nem mentesíti az esetleges túlmunkával kapcsolatos elszámolási kötelezettsége alól.

BH2009. 219. Az egyes kárigények keletkezésének és elévülésének idejét jogcímenként kell vizsgálni.

BH2006. 299. Az elévülés nyugvásának vizsgálatánál – a tudomásszerzés időpontja tekintetében – irányadó a fél gondos, körültekintő magatartása.

BH2006. 125. Az elévülés nyugvása mindaddig fennáll, ameddig a károsult nem szerez teljes körűen tudomást azokról a tényekről, amelyek ismerete nélkül az igényét nem érvényesítheti.

BH2001. 244. A munkaviszony megszűnése esetén a ki nem adott, időarányos szabadságot pénzben kell megváltani. A munkavállaló a ki nem adott szabadság kiadását a tárgyév utolsó napjától számított elévülési időben követelheti.

Ellenőrző kérdések

1. Hogyan csoportosíthatjuk a munkaügyi vitákat?
2. Mit jelent a jogi igény?
3. Melyek a közvetlen vitarendezés módjai?
4. Milyen sajátosságai vannak az alternatív vitarendezési módszereknek? Melyek a főbb formái?
5. Mit jelent a munkaügyi per fogalma?
6. Milyen bíróságok járnak el munkaügyi perekben?
7. Mikor kötött határidőhöz a keresetindítás, és mi a következménye a határidő elmulasztásának?
8. Mi a fizetési meghagyás, milyen igények érvényesítésére alkalmas, és milyen eljárás keretében bocsátják ki?
9. Melyek a legfontosabb tudnivalók a munkaügyi perek perköltségeiről?
10. Milyen keretek közt vizsgálható felül a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése?
11. Mi az elévülés? Hogyan számíthatjuk ki, mikor évül el egy igény? Melyek az elévülési idő nyugvásának, megszakadásának legfontosabb szabályai?

9. FEJEZET

A kollektív munkajog alanyai

A kollektív munkajog jelentőségét korábban elsődlegesen azzal jellemeztük, hogy a munkajog e részterülete teremti meg annak lehetőségét, hogy a munkavállalók érdekképviseleti szervezetek alakítva közösen lépjenek fel érdekeik védelmében (lásd a 1.3.1 pontot). Ezzel összhangban az Mt. szabályozza a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, valamint a munkabéke fenntartása érdekében a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, illetve érdekképviseleti szervezeteik kapcsolatrendszerét (Mt. 230. §).

A munkavállalóknak, illetve a munkáltatóknak joga, 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 érdekképviseleti szervezetek jogosultak szövetségeket is létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is [Mt. 231. § (1)–(2) bek.]

Az alábbiakban a kollektív munkajog alanyaira vonatkozó alapvető rendelkezésekkel foglalkozunk. A kollektív munkajog alanyai közé sorolhatjuk

- a szakszervezetet,
- az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat, központi üzemi tanácsot, vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot),
- az európai üzemi tanácsot,
- a munkavédelmi képviselőt (munkavédelmi bizottságot, paritásos munkavédelmi testületet),
- a gazdasági társaság felügyelőbizottságában részt vevő munkavállalói küldöttest és
- a munkáltatói érdekképviseletet.

9.1 A szakszervezet és az üzemi tanács elhatárolása

A **szakszervezet** a munkavállalók önálló jogi személyiséggel bíró **érdekképviseleti szerve**, minden olyan szervezetet érteni kell alatta, amelynek **elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme**. Az **üzemi tanács** (központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács) ettől eltérően olyan jogi személyiséggel nem rendelkező, a **munkáltató döntéseiben való részvételre hivatott** munkavállalók által választott testület, amelynek tagjai a munkavállalók kö-

zül kerülnek ki. Az üzemi megbízott esetében az üzemi tanács feladatát egy választott munkavállaló látja el.

E meghatározásokból is látható a két szervezet közötti lényeges különbség: míg a **szakszervezet** feladata a munkavállalói érdekek képviselete, amely tipikusan a munkáltatóval szemben állva egyfajta **konfrontatív típusú** attitűdöt feltételez, addig az **üzemi tanács** a munkahelyi szintű demokratizmus és **részvétel**, a munkáltatóval való **együttműködés** megjelenítője. A szakszervezet a munkahelytől elkülönülten is létezik: az egyesülési jog alapján létrehozott civil szervezet, önálló jogi személy, amely a szakszervezeti tisztségviselők által a munkavállalók **közvetett**, professzionális képviseletét látja el. A munkavállalók ugyanakkor a munkáltatónál is létrehozhatnak szakszervezetet, a szakszervezet pedig a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja [Mt. 231. § (3) bek.]. Az üzemi tanács nem jogi személy, csak a munkáltató szervezetén belül létezhet és működhet, a munkavállalók pedig **közvetlenül** vesznek részt a munkájában.

E lényeges különbségek e két szervezet jogosultságaiban is megmutatkoznak. Míg a **szakszervezet jogosult kollektív akciókat** (például sztrájkot, bojkottot, demonstrációt) **szervezni és kollektív szerződést kötni** (Mt. 276. §), addig az **üzemi tanács elsődlegesen véleményezési és tájékoztatási jogokat gyakorol**, a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pedig pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel (Mt. 266. §). Az **üzemi tanács üzemi megállapodást köthet**, amely elsődlegesen a reá vonatkozó rendelkezések végrehajtásáról, illetve a munkáltatóval való együttműködés előmozdításáról rendelkezhet [Mt. 267. § (1) bek.]. Az üzemi megállapodás azonban bizonyos esetekben a kollektív szerződés szerepét is átveheti, és a munka díjazásának kivételével a munkaviszonyból származó, illetve ezzel kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket is szabályozhatja [Mt. 268. § (1) bek.] (lásd a 10.2.1 pontot).

Megjegyezzük, a tapasztalatok alapján a két szervezet munkahelyi szinten gyakran összefonódik, hiszen nincs akadálya annak, hogy az üzemi tanács tagjai egyúttal szakszervezeti tisztségviselők vagy szakszervezeti tagok legyenek.

9.2 A szakszervezet

9.2.1 A szakszervezet létrejötte

A szakszervezet az egyesülési jog alapján létrehozott olyan civil szervezet, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek védelme és előmozdítása. Az egyesületekre vonatkozó szabályozás értelmében a szakszervezet a tagok közös, tartós, alapszabályban meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott tagsággal rendelkező jogi személy. Amint azt korábban is kiemeltük, a szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

A **szakszervezet-alapításhoz szükséges**, hogy legalább 10 alapító tag kimondja a megalakítását, és elfogadja az alapszabályát. A szakszervezet megalapítását követően kérni kell annak nyilvántartásba vételét a székhelye szerint illetékes törvényszéken. A szakszervezet a nyilvántartásba vétellel jön létre, a törvényszéket azonban nem illeti meg mérlegelési jog: ha a szakszervezet megfelel a jogszabályi feltételeknek, nyilvántartásba kell vennie. A szakszervezet tagja bármely természetes személy lehet, nem szükséges, hogy munkaviszonyban álljon.

A szakszervezet a törvény keretei között maga határozhatja meg belső szervezetét és működését, a tagság feltételeit, a tisztségviselői pozíciókat, illetve azt, hogy milyen szinten – például munkahelyi, települési, megyei vagy országos szinten – működtet szervezetet (lásd részletesen: Ptk. 3:63-3:82. §, az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény).

9.2.2 A szakszervezet jogosultságai

Az **egyenlő bánásmód elvével összhangban** nem tehető különbség a munkavállalók között érdekképviselőhez való tartozás alapján. A munkáltató nem követelheti meg azt sem, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól sem függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Ugyancsak tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni a szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt, és nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni [Mt. 271. § (1) bek., Ebktv. 8. § s) pont].

Példa: Nem lehet például kizárni egyetlen munkavállalót sem az éves jutalomból pusztán azért, mert szakszervezeti tag. Önmagában nem lehet azért sem bármilyen retorziót alkalmazni a munkavállalóval szemben, mert valamely szakszervezet tevékenységében aktívan részt vesz. Ezen túlmenően a munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót arra sem, hogy színt valljon: tagja-e valamely szakszervezetnek. Ezzel együtt a munkavállalónak joga van felvállalni szakszervezeti tagságát.

Az Mt.-ben biztosított szakszervezeti jogosítványok csak a **munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet** illetik meg. A munkáltatónál képvisellel az a szakszervezet rendelkezik, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselőre jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik [Mt. 270. § (1)–(2) bek.]. Az alábbiakban a szakszervezetek jogait vesszük sorra.

a) A szakszervezet egyik legfontosabb jogosultsága a korábbiakban már említett **kollektív szerződéskötés joga**. Kollektív szerződést csak az a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség köthet, amelynek tagsága eléri a törvényben meghatározott küszöbértéket (lásd bővebben a 10.1.2 pontot) [Mt. 271. § (1) bek., 276. §].

b) A szakszervezetet számos **tájékoztatósi jellegű jogosítvány** is megilleti. A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. Ennek feltételeként a munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye. A szakszervezet a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást is kérhet a munkáltatótól [Mt. 272. § (2)–(5) bek.].

A tájékoztatás keretében oly módon kell átadni az információkat, hogy azok megismerésére, megvizsgálására és az azokkal kapcsolatos vélemény kialakítására, illetve képviselőt ellátására a szakszervezetnek lehetősége legyen [Mt. 233. § (1) bek. a) pont].

Példa: A szakszervezet az általa fontosnak tartott információt, felhívást, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a gyakorlatban a legkülönbözőbb módon teszi közzé (például e-mailben, intraneten, szórólapon, faliújságon, hangosbemondón, szakszervezeti újság terjesztése útján).

A munkáltatói tájékoztatásnak kellően részletesnek, időben megadottnak kell lennie, a túlságosan aprólékos, felesleges információkat tartalmazó adathalmaz közlése azonban nem felel meg a törvény céljának.

c) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezével kapcsolatos **véleményt a munkáltatóval közölni**, ezzel összefüggésben **konzultációt** (véleménycserét, párbeszédet) **kezdeményezni** [Mt. 272. § (5) bek.].

A **konzultációt** a felek a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kötelesek lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselője, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás. A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt – hacsak hosszabb határidőben nem állapodtak meg – a munkáltató legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított 7 napig nem hajthatja végre a tervezett intézkedését. Ez azt jelenti, hogy a konzultációnak halasztó hatálya van a vitatott intézkedést illetően. A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni azonban akkor, ha ez olyan adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné [Mt. 233. § (1) bek. a) pont, (2)–(3) bek., 234. § (1) bek.].

d) A szakszervezet joga az is, hogy a munkavállalókat **a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezeteivel szemben** anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban **képviselje**. Ezen túlmenően a szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából **bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni** [Mt. 272. § (6)–(7) bek.].

Példa: A szakszervezet ebből következően nemcsak a tagjait, hanem valamennyi munkavállalót jogosult képviselni a kollektív tárgyalások, bértárgyalások során. Ha azonban például egy munkaügyi per során kívánja ellátni a munkavállaló jogi képviselőt, ezt csak a saját tagját illetően és csak külön meghatalmazás alapján teheti.

e) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben **a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használhassa** [Mt. 272. § (8) bek.].

Példa: A helyiséghasználat, valamint a szakszervezet működését esetlegesen segítő egyéb infrastrukturális feltételek (például bútorok, telefon, fax, számítógép, internet, fénymásoló, irodaszerek) biztosítása tehát a felek megállapodásának tárgyát képezi.

f) A szakszervezet működését biztosítja az is, hogy a munkáltató a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles **a szakszervezeti tagdíjat a munkabérből levonni** és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet javára átutalni. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet [Mt. 272. § (9) bek., a munkavállalói érdek-képviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény].

g) Mivel a szakszervezet nevében eljáró személyek nem feltétlenül munkavállalói a munkáltatónak, ezért az Mt. biztosítja a jogot, hogy a szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, **beléphessen a munkáltató területére**. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani (Mt. 275. §).

h) A szakszervezet az Mt.-ből vagy kollektív szerződésből származó igényét **bíróság előtt érvényesítheti**. Ezen felül a munkáltatóval fennálló **érdekvitáját** az Mt. erre vonatkozó szabályai szerint **kísérheti meg feloldani** [Mt. 285. § (1) bek., 291–293. §].

9.2.3 A szakszervezeti tisztségviselők

a) A szakszervezeti tisztségviselők azok a személyek, akik **a szakszervezet alapszabálya szerinti tisztségeket töltnek be**. Mivel a szakszervezet szabadon határozhatja meg a belső szervezetét és működését, a tisztségviselők számát, megválasztásuk, kijelölésük módjába, megbízási idejükbe a munkáltatóak nincs beleszólása. Mivel a szakszervezet és a munkáltató is köteles írásban tájékoztatni a másik felet a képviseletére jogosult személyekről, a szakszervezet is köteles a munkáltatóval közölni, hogy kik a szakszervezet tisztségviselői (Mt. 232. §).

Figyelemmel arra, hogy a szakszervezeti tisztségviselők a szakszervezet tevékenységének, sok esetben konfrontatív munkájának a megtestesítői, az Mt. speciális **munkajogi védelemben** részesíti őket. Ennek értelmében a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának **munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez**, valamint **a munkáltató munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást elrendelő intézkedéséhez**.

Az úgynevezett önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül azonban nem mindenkit illet meg a védelem. Az Mt. ugyanis a törvényben meghatározott átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva önálló telephelyenként egy, de legfel-

jobb öt főt részesít ilyen típusú védelemben. Ezenfelül a szakszervezet legfelsőbb szerve – telephelyektől és munkavállalói létszámtól függetlenül – további egy tisztségviselőt jelölhet meg, akire a védelem kiterjed.

Példa: Ha például a munkáltatónak van egy 500 főt meg nem haladó, illetve egy 500 főt meghaladó, de 1000 főnél alacsonyabb munkavállalói létszámmal rendelkező önálló telephelye, az első telephely után egy, a második után kettő szakszervezeti tisztségviselőt illethet meg a védelem. Ezenfelül a szakszervezet legfelsőbb szerve további egy tisztségviselőt jelölhet meg, azaz ilyen esetben összesen négy védett szakszervezeti tisztségviselő van az adott munkáltatónál.

A szakszervezet jogosult tehát meghatározni azt, hogy konkrétan kik azok, akiket a munkajogi védelem megillet. Csak akkor lehet a korábbi tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt. A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő 6 hónapra illeti meg, feltéve, hogy a tisztségét legalább 12 hónapon át betöltötte.

A szakszervezet a tervezett – munkajogi védelem hatálya alá eső – munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 napon belül írásban közölheti. Ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait is köteles megjelölni. Ha a szakszervezet 8 napon belül nem tájékoztatja véleményéről a munkáltatót, úgy kell tekinteni, mintha egyetértene a tervezett intézkedéssel (Mt. 273. §).

Példa: A gyakorlatban számos esetben előfordul, hogy a szakszervezet nem járul hozzá az adott munkáltatói intézkedéshez, ilyen esetben azt a munkáltató nem hajthatja végre. Ha azonban a munkáltató úgy véli, hogy a szakszervezet alaptalanul tagadta meg hozzájárulást, akkor pert indíthat a szakszervezet ellen a hiányzó jognyilatkozat pótlása iránt. Ebben az esetben a bíróság dönthet úgy, hogy az ítéletével pótolja a szakszervezet egyetértő jognyilatkozatát [Mt. 7. § (2) bek.].

b) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy (ideértve a tisztségviselőket is) semmilyen módon **nem hozhatja nyilvánosságra**, és az Mt.-ben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel az olyan **adatokat**, amelyeket a munkáltató jogos gazdasági érdekei vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására. Ezen túlmenően a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra [Mt. 234. § (2)–(3) bek.].

c) A munkavállalót szakszervezeti érdekképviseleti tevékenységének ellátása érdekében **fizetett munkaidő-kedvezmény** illeti meg. Ennek naptári évenként igénybe vehető mértéke a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Ezen túlmenően a védett tisztségviselők a munkáltatóval való konzultáció tartamára is mentesülnek a munkavégzési kötelezettségük alól. A munkaidő-ked-

vezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni a munkáltatónak. Az adott évben fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltására nem kerülhet sor.

9.3 Az üzemi tanács

Amint arra fentebb utaltunk, az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács) a munkáltató és a munkavállalók együttműködését, **a munkavállalóknak a munkáltató döntéseiben való részvételét hivatott biztosítani** (Mt. 235. §).

9.3.1 Az üzemi tanács létrejötte és megszűnése

a) **Üzemi tanácsot akkor kell választani**, ha a munkavállalók átlagos létszáma a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén (részlegénél) meghaladja az 50 főt. Ha a munkavállalók létszáma a 15 főt meghaladja, de az 51 főt nem éri el, **üzemi megbízott választására** kerül sor. Önállónak a munkáltató telephelye akkor minősül, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik [Mt. 236. § (1)–(2) bek.].

Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják. Minden választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van. Az üzemi tanács megbízatása 5 évre szól [Mt. 236. § (3) bek., 243. § (1)–(2) bek.].

Az **üzemi tanács tagjainak száma** attól függ, hogy az önállónak minősülő telephelyen hány munkavállaló dolgozik. Ha a munkavállalói létszám nem haladja meg a 100 főt, az üzemi tanács 3 tagú. Ezt követően a tagság lépcsőzetesen növekszik, míg 2000 fő felett eléri a maximális 13 fős létszámot [Mt. 237. § (1) bek.].

Ha a munkáltatónál több üzemi tanács működik, azok **központi üzemi tanácsot** hozhatnak létre, melybe tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az úgynevezett elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál (lásd Ptk. 3:49. §, 3:62. §) **vállalatcsoport szintű üzemi tanács** hozható létre, szintén delegálás útján. A központi üzemi tanács és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács létszáma a 15 főt nem haladhatja meg (Mt. 250–251. §).

A munkáltató és az üzemi tanács (központi, vállalatcsoport szintű üzemi tanács) kötelesek egymást írásban tájékoztatni a képviseletükre jogosult személyéről (Mt. 232. §).

Az Mt. részletesen meghatározza az **üzemi tanács választásának szabályait**, így

- az aktív és a passzív választójogot (ki választhat és ki választható),
- a választás előkészítését (ezen belül a választási bizottság létrehozását, a választók névsorának összeállítására, a jelöltállításra vonatkozó rendelkezéseket),
- a választás lebonyolítását, eredményének megállapítását,
- az üzemi tanács tagjává, póttagjává választás százalékos küszöbét,

- az érvénytelen, illetve eredménytelen választás eseteit és az ezt követő eljárást,
- a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatos viták elintézésének szabályait (Mt. 237–249. §).

Megjegyezzük, hogy egyik fentebb említett részvételi forma létrehozása sem kötelező a szó szoros értelmében. A **munkavállalókon múlik**, hogy létrehoznak-e például üzemi tanácsot vagy sem. A munkavállalók ebből következően nem tarthatnak attól, hogy valamely hatóság velük szemben szankciót alkalmaz, ha nem hoztak létre üzemi tanácsot, holott az Mt. szerint annak fennálltak a feltételei. Az üzemi tanács létrehozását a munkáltató sem kényszerítheti ki, ebből a szempontból semlegesnek kell maradnia. A különböző üzemi tanácsi formák között nincs hierarchia, egyik sem tekinthető a másik fellettesének vagy fellebbezési fórumának: a saját hatáskörében mindegyikük teljes terjedelmében gyakorolhatja az Mt. alapján öt megillető jogosultságokat.

b) Az Mt. meghatározza az **üzemi tanács és az üzemi tanácsi tagság megszűnésének eseteit** (lásd Mt. 252–257. §). A részletes szabályok ismertetését mellőzve itt csupán arra utalunk, hogy az üzemi tanács osztja a munkáltató sorsát, az üzemi tanácsi tagság pedig az üzemi tanácsét. Ha például a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, ez az üzemi tanács megszűnését is jelenti, mint ahogy az üzemi tanács megszűnése egyúttal a tag megbízatásának megszűnéséhez vezet. Mind az üzemi tanács, mind az üzemi tanács tagja lemondhat a megbízatásáról, illetve visszahívható az erre vonatkozó rendelkezések szerint.

c) Az Mt. speciális szabályokat ír elő arra az esetre is, hogy a gazdasági egység összevonása, szétválása, illetve munkáltató személyében bekövetkező változás esetén miképpen kell biztosítani a munkavállalók az üzemi tanácsi részvételét (Mt. 258. §) (lásd az 5.2.6.5 pontot).

9.3.2 Az üzemi tanács jogosultságai

a) Az Mt. az üzemi tanács feladataként nevesíti a **munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését** [Mt. 262. § (1) bek.]. Ehhez a feladatkörhöz speciális beavatkozási jogosítvány ugyan nem társul, de az üzemi tanács az általa tapasztaltakról jogosult konzultációt kezdeményezni (lásd alább a b) alpontot).

b) Az üzemi tanács jogosítványai között **tájékoztatási és konzultációs jogok** egyaránt helyet kapnak (a tájékoztatásra és a konzultációra irányadóak a 9.2.2 pont b)–c) alpontban megfogalmazottak).

Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult **tájékoztatást kérni** és az ok megjelölésével **tárgyalást kezdeményezni**, amelyet a munkáltató nem utasíthat el. Az Mt. külön is kiemel néhány nagy horderejű kérdést, amelyről a munkáltató fél évente – külön kérés nélkül is – köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot (ilyennek minősül például a munkáltató gazdasági helyzetét érintő kérdés, a munkabérek változása, a munkaidő felhasználása vagy a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók száma és munkakörük megnevezése). Az üzemi tanácsot a munkáltató személyében bekövetkező változás,

illetve csoportos létszámcsökkentés esetén is tájékoztatási és tárgyalási jogok illetik meg (lásd az 5.2.6.2 c) alpontját, illetve az 5.3.3.9 b) alpontját).

Az üzemi tanács is köteles félévente tájékoztatni **a tevékenységéről a munkavállalókat**. A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács **tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye** [Mt. 261. §, 262. § (2)–(4) bek.].

c) Az üzemi tanácsot széles terjedelmű előzetes **véleményezési jog** illeti meg. A munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről [Mt. 264. § (1) bek.]. A véleményezési jog az üzemi tanács erre irányuló kérése nélkül – automatikusan – érvényesül, az üzemi tanács véleménye azonban nem köti a munkáltatót.

Példa: Ilyen munkáltatói intézkedésnek minősül többek között:

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- a képzéssel összefüggő tervek,
- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása [Mt. 264. § (2) bek.].

d) Az üzemi tanácsot egyetlen munkáltatói döntés, a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében illeti meg **együttdöntési jogosultság**. Ez a jog az üzemi tanács legerősebb jogosultsága, ugyanis erről a kérdésről a munkáltató kizárólag az üzemi tanáccsal közösen dönthet. Ha a felek nem tudnak dönteni, a felmerült vitájukban döntőbíró kötelező igénybe venni [Mt. 263. §, 293. § (2) bek.].

Példa: Jóléti célú pénzeszköz lehet például a munkavállalók vagy volt munkatársak szociális alapon történő segélyezésére, gyermeknevelésére, iskoláztatására, hozzátartozó halála esetén annak illő eltemetése költségeinek fedezésére, lakhatására, lakásvásárlására vagy lakásépítésére szánt pénzügyi alap.

e) Az üzemi tanács meghatározott tartalommal **üzemi megállapodást köthet** (lásd a 10.2.1 pontot).

f) Az üzemi tanács az Mt.-ből vagy üzemi megállapodásból származó igényét **bíróság előtt érvényesítheti**, és az Mt. rendelkezései alapján jogosult az **érdekvita feloldására** alkalmas eszközöket igénybe venni [Mt. 285. § (1) bek., 291–293. §].

Az üzemi tanács fentiekben vázolt jogosultságai egyúttal a központi üzemi tanácsot, a vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot, valamint az üzemi megbízottat is megilletik

[Mt. 250. § (3) bek., 251. § (4) bek., 269. § (1) bek.]. Az üzemi megbízott azonban nem jogosult úgynevezett normatív hatályú üzemi megállapodást kötni (lásd a 10.2.1 pontot).

9.3.3 Az üzemi tanács működése

Az üzemi tanács a megválasztását követő 15 napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ. Az üzemi tanács a jogosultságait testületként gyakorolja, ülésén a tag csak személyesen vehet részt. Az üzemi tanács működésének további szabályait ügyrendje állapítja meg (Mt. 259. §).

Példa: Az ügyrend szabályozhatja például az ülések összehívásának módját, az összehívásra jogosultak körét, az ülés levezetésének, jegyzőkönyvezésének szabályait, a határozatképesség feltételeit vagy a szavazás rendjét. Az ügyrend elfogadása kizárólag az üzemi tanács hatásköre, azt a munkáltatónak jóváhagynia nem kell.

Az üzemi tanács **választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik**. Az indokolt költségek mértéke minden esetben a felek megállapodásától függ, ha azonban nem képesek dönteni, vitájukban döntőbíróat kötelező igénybe venni [Mt. 236. § (4) bek., 293. § (2) bek.].

Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje 15%-ának, a tagját pedig a beosztás szerinti havi munkaideje 10%-ának megfelelő **fizetett munkaidő-kedvezmény** illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább 5 nappal korábban be kell jelenteni [Mt. 260. § (1)–(2) bek.].

Az üzemi tanács működésének zavartalansága érdekében az **üzemi tanács elnökét** és az üzemi megbízottat a szakszervezeti tisztségviselőre irányadó munkajogi védelemmel azonos terjedelmű **védelem illeti meg** (lásd a 9.2.3 pont a) alpontját). A szakszervezet jogait az üzemi tanács, illetve az üzemi megbízott esetében pedig a munkavállalók közössége gyakorolja. Ha az üzemi tanács elnökét szakszervezeti tisztségviselőként is megilleti a munkajogi védelem, védelemre egyedül ez utóbbi jogcímen jogosult [Mt. 260. § (3)–(5) bek., 269. § (2) bek.].

9.4 A kollektív munkajog további alanyai

a) Az üzemi tanácstól meg kell különböztetni az **európai üzemi tanácsot**, amely a **közösségi szinten működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak** munkáltatói döntéseiben részvételét, tájékoztatáshoz és konzultációhoz **fűződő jogait** hivatott biztosítani az úgynevezett transznacionálisnak minősülő kérdésekben. Az európai üzemi tanácsot az uniós jog hívta életre, a létrehozásra irányuló eljárást és az európai üzemi tanácsot megillető konkrét jogosultságokat pedig elsődlegesen a tagállamokra

bízta (lásd részletesen az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvényt).

b) A **munkavédelmi képviselő** (munkavédelmi bizottság, paritásos munkavédelmi testület) a munkavállalók **egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére** választott személy (testület).

Munkavédelmi képviselő-választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 50 fő. Az ennél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál is lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha azt a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Ha a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottság hozható létre. Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább 50 fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testület működik, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői [Mvt. 70/A. § (1) és (4) bek., 70/B. § (1) bek.].

Az üzemi tanácshoz hasonlóan a munkavédelmi képviselőt egyes formái is csak a munkáltató szervezetén belül működhetnek, ugyanakkor jogosultságaikban a konfrontatív-érdekképviseleti jelleg dominál (lásd Mvt. 70–76. §).

c) A **munkavállalói küldöttek** az üzemi tanács által delegált **felügyelőbizottsági tagok**, akik részt vesznek a **gazdasági társaság működésének ellenőrzésében**.

Ha a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a munkavállalók jogosultak részt venni a gazdasági társaság működésének ellenőrzésében. Ebben az esetben a felügyelőbizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll. A munkavállalói küldöttet – a munkavállalók sorából, a gazdasági társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezet véleményének figyelembevételével – az üzemi tanács jelöli (Ptk. 3:124–3:128. §).

A felügyelőbizottsági tagság a munkavállalók vezetésben való részvételét hivatott szolgálni, amely tájékoztatási jogosultságok segítségével, valamint a vezetés, illetve a gazdasági társaság működésének ellenőrzése révén valósul meg.

d) Végezetül említést kell tenni arról is, hogy a kollektív munkajog alanyai a munkáltatók, valamint a munkáltató érdekképviseletek is. A **munkáltatói érdek-képviseleti szervezetek a munkáltatók gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása érdekében** létrehozott önálló jogi személyiséggel bíró szervezetek.

A munkáltatói érdekképviseleti szervezetek és a szakszervezetek közötti tárgyalásokat szociális párbeszédnek (érdekegyeztetésnek) nevezzük. Ha az egyeztetésekbe a kormányzati oldal is közvetlenül bekapcsolódik, akkor tripartit (háromoldalú) érdekegyeztetésről beszélhetünk. Az érdekegyeztetés történhet munkahelyi, ágazati, országos vagy nemzetközi (például uniós) szinten is.

Bírói gyakorlat

- EBH2008. 1797.** A szakszervezeti tisztségviselő e minőségében nagy nyilvánosság előtt is gyakorolhatja a tisztségéből folyó jogait, ideértve a munkavállalók jogainak védelmét. Ez a magatartás – ha a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység keretein belül marad – nem minősülhet munkavállalói kötelezettségzegésnek.
- BH1997. 211.** Az üzemi tanács érvényes választásának egyik garanciája, hogy a jelöltlistára csak olyan személyek kerüljenek, akiket egyrészt szabályszerűen jelöltek, másrészt megfelelnek a választhatósági feltételeknek. A választási bizottság tagja nem választható meg az üzemi tanács tagjának.
- BH2001. 242.** A munkáltatónál (részlegnél) történő üzemitanács-választás esetén a részleggel munkaviszonyban álló taggal rendelkező szakszervezet állíthat jelöltet a megjelölt tagjai közül a munkáltatónál (a részlegnél). Ilyen jogosítvány – az előfeltételek hiányában – a szakszervezeti szövetséget nem illeti meg.
- BH2000. 320. II.** A hatóságok – szorosan vett kivételtől eltekintve – a szakszervezetek működését nem vizsgálhatják. Ettől eltérően azonban a munkaügyi perben vizsgálni lehet, hogy a szabályszerűen létrejött szakszervezet ténylegesen létezik-e, és ennek következtében a megválasztott tisztségviselőt megilleti-e a jogszabály által előírt védelem.
- BH1992. 499.** A munkaügyi jogszabályokban említett szakszervezeten (érdek-képviselői szervezeten) nemcsak a szakszervezetet, hanem az egyéb elnevezésű olyan munkavállalói érdek-képviselői szervezetet is érteni kell, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme.
- PK 147.** A szakszervezeti tagnak a szakszervezet részére adott meghatalmazását is írásba kell foglalni.
- EBH2009. 2066.** Ha a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez szükséges hozzájárulás megadása iránt, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulásra.
- EBH2005. 1336. II.** Ha a munkáltató az egyetértés megadását kérte a szakszervezettől, és az egyetértését megadta, a munkáltató ennek alapján – általában további vizsgálat nélkül – intézkedhet.
- EBH2003. 967.** A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem rendeltetése a szakszervezet zavartalan működésének biztosítása, a felsőbb szakszervezet az egyetértési jogát rendeltetésszerűen köteles gyakorolni.
- EBH2000. 240.** A választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértésre is vonatkozik a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye. Ezért az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van.
- EBH2000. 239.** A választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkajogi védelemre nem tarthat igényt, ha a szakszervezet a nyilvántartásba történt bejegyzés ellenére ténylegesen nem működik.

BH1997. 607. I. A bíróság a felmondási védettséget élvező szakszervezeti, illetőleg üzemi tanácsi tisztségviselő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértést a munkáltató kérelmére pótolhatja, de csak akkor, ha annak feltételei egyébként fennállnak.

BH2002. 456. A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne. Ha azonban a tisztségviselő sztrájkban vesz részt, díjazás nem jár a részére, minthogy a szakszervezeti választott tisztségviselői tevékenység hiányában sem járna neki díjazás.

Ellenőrző kérdések

1. Mely szervezetek a kollektív munkajog alanyai?
2. Milyen ismérvek alapján lehet elhatárolni egymástól a szakszervezetet és az üzemi tanácsot?
3. Milyen szabályok vonatkoznak a szakszervezet alapítására?
4. Milyen jogosultságok illetik meg a szakszervezetet?
5. Milyen esetekben illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőt munkajogi védelem?
6. Milyen feltételek vonatkoznak az üzemi tanács létrehozására?
7. Milyen jogosultságok illetik meg az üzemi tanácsot?
8. Milyen szabályok vonatkoznak az üzemi tanács működésére?
9. Milyen esetekben illeti meg az üzemi tanács elnökét munkajogi védelem?

10. FEJEZET

A kollektív szerződés és az üzemi megállapodás

10.1 A kollektív szerződés

A munkajog belső forrásairól, illetve azok egymással való kapcsolatáról szólva (lásd a 3.1.2 és 3.2 pontot) már foglalkoztunk a kollektív szerződéssel. A munkavállalók, munkaadók, valamint szervezeteik jogát a tárgyalások folytatására és a kollektív szerződés kötésére az Alaptörvény rögzíti (Alaptörvény XVII. cikk (2) bek.). A kollektív alkuhoz való jog lehetővé teszi, hogy a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselői szervezetei a munkafeltételek meghatározásának feladatát jelentős részben átvegyék a jogalkotótól, és magánautonómiájuk keretei között maguk szabályozzák kapcsolatrendszerüket, együttműködésüket és a munkaviszonyok tartalmát.

A közös szabályozás mindegyik fél számára előnyös lehet, és nyilvánvaló módon kihatással van a nemzetgazdaság teljesítőképességére, a gazdasági versenyre, a munkabéke fenntartására, valamint a munkavállalók szociális helyzetére. A versenyfeltételek egységesítését különösen az ágazati, illetve alágazati szinten kötött kollektív szerződések képesek szolgálni. Megjegyzendő, hogy Magyarországon jelen időpontban viszonylag alacsony a kollektív szerződéses lefedettség, különösen pedig az ágazati kollektív szerződések száma csekély.

10.1.1 A kollektív szerződés tartalma

Amint azt korábban is kifejtettük, a kollektív szerződésnek két fő része van, és ebből következően – a szerződéses jelleg elsődlegessége mellett – kettős természetű.

Kötelmi részében a felek kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozza [Mt. 277. § (1) bek. b) pont]. Ebben a tekintetben a kollektív szerződés tartalma nem terjed ki a felektől különböző harmadik személyekre. E rész a magánjogi szerződésekkel mutat hasonlóságot, csakúgy, mint a kollektív szerződés létrejöttére, módosítására, megszüntetésére vonatkozó szabályozás.

Példa: A kollektív szerződés kötelmi része az Mt. keretei között meghatározhatja például a felek együttműködésének, kölcsönös tájékoztatási kötelezettségének részletes szabályait, a szakszervezet helyiséghasználati jogának tartalmát, a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményét, a munkavállalók szakszervezet általi tájékoztatásának módját, a felek tárgyalásaira vonatkozó eljárási rendelkezéseket, a kollektív munkaügyi vitára

vonatkozó kérdéseket (a konfliktusok megelőzése érdekében szükséges intézkedéseket, a döntőbíráskodásra, az egyeztető bizottságra irányadó szabályokat).

A kötelmi rész kiemelkedően fontos eleme az úgynevezett békekötelem, amelynek értelmében a kollektív szerződést kötő felek vállalják, hogy a szerződés hatályának fennállása alatt fenntartják a munkabékét, és tartózkodnak valamennyi olyan cselekménytől (például a szakszervezet a munkaharctól, sztrájkjától), amely ezt az állapotot aláásná, illetve veszélyeztetné. A kollektív szerződés rendszerinti eleme az úgynevezett befolyásolási kötelezettség is, amelynek értelmében a szerződést kötő felek vállalják, hogy tagjaikat igyekeznek rábírní a kollektív szerződésben rögzített rendelkezések megtartására.

A kollektív szerződés **normatív részének** hatálya szükségképpen kiterjed a szerződést kötő feleken kívül más személyekre is. A normatív rész ugyanis munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat, illetve kötelezettségeket szabályoz [Mt. 277. § (1) bek. a) pont], és ily módon a hatálya alá tartozó munkáltató és valamennyi vele munkaviszonyban álló munkavállaló számára a jogszabályhoz hasonlóan **normatív-szabályozó funkciót tölt be**. Ennyiben a jogszabályokkal mutat rokonságot, noha ez a funkció is a felek magánautonómiájából táplálkozik. Amint láthattuk, e rész számos esetben eltérést engedhet a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok előírásaitól (lásd a 3.2.2 pontot), illetve azokban nem szabályozott területeket is szabályozás alá vonhat.

A kollektív szerződés úgynevezett átalakító erővel rendelkezik, ami azt jelenti, hogy ha a munkaszerződés a kollektív szerződéstől meg nem engedett módon tér el, ezek az eltérő rendelkezések semmisnek tekintendők, azok helyébe pedig a kollektív szerződés lép. Ez tehát egyúttal azt is jelenti, hogy e körben a kollektív szerződés tartalma külön megállapodás nélkül a munkaviszony részét képezi.

Példa: A kollektív szerződés normatív részének tartalma értelemszerűen nagyon sokszínű lehet (lásd például az 5–7. fejezet által érintett tárgyköröket), noha az eddigi magyar kollektív szerződéskötési gyakorlat tapasztalatai azt mutatják, hogy a kollektív szerződések jelentős része túlnyomórészt csak ismétli az Mt. rendelkezéseit, és a szociális partnerek viszonylag csekély mértékben használják ki az eltérő megállapodás adta lehetőségeket.

Amint azt korábban kifejtettük (lásd a 3.2.2 pontot), a kollektív szerződés általános **szabály szerint** az Mt. Második és a Harmadik Részében foglaltaktól a **kétoldalú diszpozitivitásnak** megfelelően – a munkavállaló, illetve a munkáltató előnyére és hátrányára is – eltérhet. Ehhez képest **kívételt jelent**, ha az Mt. valamely szabálya **relatív diszpozitív** (csak a munkavállaló javára lehet eltérni) vagy ha **kógens** (nem megengedett az eltérés). Ez utóbbi rendelkezéseket az Mt. *Eltérő megállapodás* alcímei tartalmazzák. A kollektív szerződés ezen túlmenően nem térhet el az Mt. XIX. fejezetének és a XX. fejezetének rendelkezéseitől – azaz a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezéseitől, valamint az üzemi tanácsra vonatkozó szabályoktól –, továbbá a szakszervezetnek az Mt. 271–272. §-ában foglalt jogait nem korlátozhatja [Mt. 277. § (2)–(3) bek.]. A kollektív szerződések egymáshoz való viszonyára nézve lásd a 3.2.3 pont alatt kifejtetteket.

10.1.2 A kollektív szerződés megkötése és módosítása

A kollektív szerződést megkötheti az egyik oldalon akár egy, akár több munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet, a másik oldalon pedig egy vagy több szakszervezet, illetve szakszervezeti szövetség [Mt. 276. § (1) bek.]. Ennek megfelelően a kollektív szerződés megköthető például munkahelyi, alágazati vagy ágazati szinten is.

Míg a **munkáltató** alanyi jogon jogosult kollektív szerződést kötni, a **munkáltatói érdekképviselői szervezet** csak akkor lehet aláíró fél, ha erre a tagjai felhatalmazták. A munkáltató csak egy kollektív szerződést köthet, ez azonban nem akadályozza meg, hogy egy munkáltató több kollektív szerződés hatálya alá tartozzék, ugyanis például kiterjedhet ettől függetlenül rá a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött ágazati kollektív szerződés is. Ezen túlmenően ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal is köthet kollektív szerződést.

A **szakszervezet** kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának 10%-át, a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében pedig a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának a 10%-át. A **szakszervezeti szövetség** kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel az előbbieken említett feltételnek, és tagszervezetei erre felhatalmazzák. Ha a kollektív szerződés kötésére több szakszervezet is jogosult, akkor azt csak együttesen köthetik meg. Ha a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség csak a kollektív szerződés megkötése után felel meg a szerződéskötési feltételeknek (mert például később érte el a 10%-os küszöböt), jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni [Mt. 276. § (2)–(5) és (8) bek.]. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a kollektív szerződést csak azok a felek módosíthatják, amelyek azt megkötötték.

A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza egyik fél részéről sem, ugyanakkor a szerződés tényleges megkötése soha nem kötelező. A kollektív szerződést írásba kell foglalni [Mt. 276. § (7) bek., 278. §].

Egy-egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, al- vagy szakágazatra kiterjedő hatályú és az úgynevezett **ágazati párbeszéd-bizottság keretein belül létrehozandó kollektív szerződés** megkötésére vonatkozó szabályokat az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) rendezi (lásd ÁPBtv. 14–16. §).

10.1.3 A kollektív szerződés hatálya és kiterjesztése

a) A kollektív szerződés **szervi hatálya** kiterjed arra a munkáltatóra, amely azt kötötte, vagy amely a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja. Ez utóbbi esetében a kollektív szerződés hatálya nemcsak a kollektív szerződés kötésekor

tag munkáltatóra, hanem az érdekképviselőhez később csatlakozó munkáltatóra is kiterjed.

A kollektív szerződés **személyi hatálya** tekintetében különbség tehető a kollektív szerződés kötelmi és normatív része között. A kötelmi rész – vagyis a kollektív szerződés felek kapcsolatát szabályozó rendelkezésének – hatálya csak a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya (normatív rész) azonban a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. A munkavállalók tehát attól függetlenül a kollektív szerződés hatálya alá tartoznak, hogy a munkáltatójukkal szerződést kötött szakszervezetnek tagjai-e vagy sem. Ez alól csak a vezető állású munkavállalók jelentenek kivételt, akikre erre irányuló kifejezett megállapodás esetén sem terjedhet ki a kollektív szerződés hatálya [Mt. 209. § (3) bek., 279. § (1)–(3) bek.].

A kollektív szerződés **időbeli hatálya** lehet határozatlan vagy határozott idejű is. A kollektív szerződés egyébként a kihirdetéssel lép hatályba [Mt. 279. § (5) bek.].

b) Az ÁPBtv. lehetőséget biztosít arra, hogy a kollektív szerződés normatív részének hatályát a társadalmi párbeszédért felelős miniszter **kiterjessze az ágazatba főtevékenység alapján besorolt valamennyi munkáltatóra**. A kiterjesztés közigazgatási határozattal történik, és azt eredményezi, hogy a kiterjesztést követően azokra a munkáltatókra és munkavállalóikra is kiterjed a kollektív szerződés hatálya, akik az adott ágazatban tevékenykednek, függetlenül attól, hogy a kollektív szerződés megkötésében részt vettek-e képviselőik útján vagy sem. Noha a kiterjesztés kétségtelen beavatkozást jelent az ágazatban tevékenykedő többi munkáltató magánautonómiájába, ezzel elérhető, hogy az adott ágazatban valamennyi munkáltató tekintetében azonos minimális munkafeltételek érvényesüljenek.

A kiterjesztésre az ágazati párbeszéd-bizottság két oldalának, illetve a szerződést kötő szervezeteknek az **együttes kérelme alapján**, az ÁPBtv.-ben meghatározott szervek véleményének kikérése után kerülhet sor. A kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatot és a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben kell közzétenni. A határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba. A kiterjesztés részletes feltételeit az ÁPBtv. 17. §-a tartalmazza.

10.1.4 A kollektív szerződés megszűnése és megszüntetése

a) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával **megszűnik** [Mt. 280. § (3) bek.]. A kollektív szerződés szintén **hatályát veszti**, ha az azt kötő munkáltató, munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy szakszervezet, illetve szakszervezeti szövetség jogutód nélküli megszűnik. Ha a kollektív szerződést több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviselő kötötte, a szerződés csak a jogutód nélkül megszünt munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szerv tekintetében veszti hatályát. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

A kollektív szerződés akkor is hatályát veszti, ha az azt kötő szakszervezet vagy szak-szervezeti szövetség az erre irányadó szabályok alapján már nem lenne jogosult a kollektív szerződés kötésére. Ha a szerződést több szakszervezet kötötte, az csak akkor veszti hatályát, ha már egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére (Mt. 281. §).

A kiterjesztett kollektív szerződés hatályának megszűnésére vonatkozó rendelkezéseket az ÁPBtv. 18. §-a szabályozza.

b) A kollektív szerződést a felek **közös megegyezéssel** bármikor megszüntethetik, illetve azt **bármelyik szerződő fél felmondhatja** 3 hónapos felmondási idővel. A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított 6 hónapon belül azonban nem gyakorolható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani [Mt. 280. § (1)–(2) bek.].

10.2 Az üzemi megállapodás

10.2.1 Az üzemi megállapodás tartalma

A munkajog belső forrásainak ismertetésénél (lásd a 3.1.2 pontot) már szintén esett szó az üzemi megállapodásról. Az **üzemi megállapodást** az üzemi tanács (központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács) és a munkáltató köti egymással, **elsődlegesen az üzemi tanácsról szóló rendelkezések végrehajtására, együttműködésük előmozdítására** [Mt. 267. § (1) bek.].

Példa: Az üzemi megállapodás ennek megfelelően szabályozhatja például a tájékoztatósi, véleményezési, együttdöntési jog részletes szabályait (az üzemi tanács jogosítványait azonban nem korlátozhatja), az üzemi tanács választásával és működésével összefüggő költségek mértékét, az üzemi tanács helyiséghasználati jogát, az üzemi tanács elnökének és tagjainak járó munkaidő-kedvezményt, a felek tárgyalásaira vonatkozó eljárási rendelkezéseket vagy a vitás kérdések megoldásának módozatait. Az üzemi megállapodás eltérhet többek között az üzemi tanács létrehozásának feltételeitől és az elnököt megillető munkajogi védelem szabályaitól is [Mt. 267. § (5)–(6) bek.].

Az üzemi megállapodás abban az esetben rendelkezhet a kollektív szerződéshez hasonlóan **normatív résszel** – és szabályozhat munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat, illetve kötelezettségeket –, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet. Az úgynevezett **normatív hatályú üzemi megállapodás** ugyanakkor nem rendelkezhet a munka díjazásával kapcsolatos kérdésekről [Mt. 268. § (1) bek.]. A normatív részben az Mt. szabályaitól történő eltérés a kollektív szerződésnél ismertetettek szerint alakul (lásd a 10.1.1 pontot).

Mindez azt jelenti, hogy a fentiekben vázolt feltételek fennállása esetén az üzemi megállapodás részben **kollektív szerződést pótló szerepet** kaphat. A normatív rész

hatálya – csakúgy, mint a kollektív szerződésé – a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, az üzemi tanácsról szóló rendelkezések végrehajtására, együttműködésük előmozdítására vonatkozó rész azonban csak a munkáltatóra és az üzemi tanácsra vonatkozik.

A normatív hatályú üzemi megállapodás szabályainak hatálya a munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálybalépésével, a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságának a munkáltató számára történő bejelentésével és az üzemi tanács megszűnésével a törvény erejénél fogva megszűnik. Bizonyos esetekben azonban annak szabályait a megszűnéstől számított 6 hónapig még továbbra is alkalmazni kell [Mt. 268. § (2)–(3) bek.].

A különböző szintű (telephelyen, központi üzemi tanács által, vállalatcsoporti szinten) kötött üzemi megállapodások egymás közötti viszonyára a szűkebb és az általános hatályú kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni [Mt. 268. § (4) bek., 277. § (4) bek.].

10.2.2 Az üzemi megállapodásra vonatkozó további rendelkezések

Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető. Az üzemi megállapodást írásba kell foglalni, és a kihirdetésével lép hatályba.

Az üzemi megállapodás 3 hónapos felmondási idővel felmondható, de a felek a felmondási jogot a megkötéstől számított 6 hónapon belül nem gyakorolhatják. Az üzemi megállapodás automatikusan megszűnik az üzemi tanács megszűnésével [Mt. 267. § (2)–(4) bek.].

Bírói gyakorlat

BH2002. 457. A kollektív szerződésben felhatalmazást lehet adni arra, hogy bizonyos kérdéseket a munkáltató meghatározott részére kiterjedő hatállyal szabályoznak. Azt, hogy az eltérő szabályok – az úgynevezett függelék – megalkotására kik, mely érdekképviselői szervek jogosultak, a kollektív szerződésben lehet megszabni.

EBH1999. 139. A kollektív szerződés – az azt megkötő szakszervezetek egyetértése nélkül – nem módosítható.

BH2003. 128. A kollektív szerződés módosítására a munkavállalók képviselőjében azok a szakszervezetek jogosultak, amelyek az adott kollektív szerződést megkötötték. A szerződésekre vonatkozó általános elveknek megfelelően a kollektív szerződés módosítására is csak annak van joga, aki annak megkötésében részt vett.

BH1998. 451. A kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabály, meghatározott körben jogokat és kötelezettségeket keletkeztet mind a munkáltatóra, mind a munkavállalókra, ezért nem lehetséges azt a megkötő felek olyan fenntartása alapján értelmezni, amely a szerződésből egyébként világosan nem tűnik ki.

EBH2006. 1436. Ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet titkára írásbeli nyilatkozatában tudomásul vette, hogy a munkáltató a kollektív szerződés rendelkezésétől eltérően az addig biztosított szociális juttatást a jövőben szünetelteti, a felek egybehangzó nyilatkozatával létrejött megállapodás a kollektív szerződés módosításának minősül.

BH2000. 265. A munkáltató nem hivatkozhat a kollektív szerződés jellegű megállapodással szemben a szakszervezettel szóban kötött olyan megegyezésre, amely ellentétes a kihirdetett és írásban kötött megállapodással.

EBH2000. 241. A kollektív szerződés – kifejezett eltérő megállapodás hiányában – részlegesen nem mondható fel.

BH1995. 679. A kollektív szerződés felmondásának jogát a felek a törvényben előírt, illetőleg a megállapodásukban meghatározott feltételek mellett gyakorolhatják.

BH2002. 30. A szakszervezet működésének hiánya a jogutódnál nem akadály a jogelődnél kötött kollektív szerződés alkalmazásának, ha a jogutód a kollektív szerződést a jogelődnél működő szakszervezetnél nem mondta fel.

Ellenőrző kérdések

1. Melyek a kollektív szerződés részei?
2. Mely szervezetek jogosultak megkötni a kollektív szerződést?
3. Mely szervezetekre, illetve személyekre terjed ki a kollektív szerződés hatálya?
4. Mit jelent a kollektív szerződés kiterjesztése?
5. Melyek a kollektív szerződés megszűnésének és megszüntetésének szabályai?
6. Mit szabályozhat az üzemi megállapodás?

11. FEJEZET

Kollektív munkaügyi viták

A 8. fejezetben foglalkoztunk az egyéni munkaügyi jogvitákkal és érdekvitákkal. Az alábbiakban a kollektív munkaügyi jogvitára, a kollektív munkaügyi érdekvitára, valamint a sztrájkra vonatkozó leglényegesebb rendelkezéseket tekintjük át.

A kollektív munkaügyi vitákat elsődlegesen az alanyi kör különbözteti meg az egyéni munkaügyi vitáktól. Míg az egyéni munkaügyi viták esetében a munkáltató és a munkavállaló között folyik a vita, addig a **kollektív munkaügyi vita résztvevője a kollektív munkajog valamely alanya**, vagyis a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács, az üzemi megbízott, a központi, illetve a vállalatcsoport szintű üzemi tanács. Megjegyezzük, hogy elvileg az sem kizárt, hogy a kollektív munkaügyi vita alanya a munkavállalók egy meghatározott csoportja legyen. Ez abban az esetben fordulhat elő, ha a vita a munkavállalók közösségének kollektív érdekérvényesítésével kapcsolatos.

Példa: Az utóbbi esetre példa, ha a munkavállalók önállóan, szakszervezet bevonása nélkül szerveznek sztrájkot [lásd a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Szt.) 1. § (1) bek.], és vitatott például a sztrájk jogszerűsége.

11.1 A kollektív munkaügyi jogvita

Kollektív munkaügyi jogvitáról akkor beszélünk, ha a vita a kollektív munkajog alanyai között alakul ki, és az Mt.-ből, jogszabályból, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos **igény érvényesítésére irányul** [Mt. 285. § (1) bek.]. Amint azt az egyéni jogvitáknál is láthattuk, a kollektív munkaügyi jogvitáknál is adott egy jogilag szabályozott helyzet, amellyel összefüggésben valamely jog gyakorlása vagy kötelezettség teljesítése, illetve ezek értelmezése áll a középpontban.

A kollektív munkaügyi jogvitában a közigazgatási és munkaügyi **bíróság hivatott eljárni nemperes vagy peres eljárásban**, ugyanakkor ezekben az esetekben is helye lehet például a korábban említett **közvetítői eljárásnak** (lásd a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvényt).

Példa: Kollektív munkaügyi jogvitáról van szó, ha a vita például az üzemi tanács vagy a szakszervezet valamely munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzített jogának gya-

korlásával, a sztrájk jogszerűségével, jogellenességével, a sztrájk során a még elégséges szolgáltatás mértékének és feltételeinek megállapításával, a kollektív szerződésalkötési jogosultsággal vagy az üzemi tanács választásával függ össze.

A munkáltató, az üzemi tanács és a szakszervezet a **tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése** miatt, valamint a munkavállaló, a munkáltató, illetve a munkáltatónál képvisellettal rendelkező szakszervezet **az üzemi tanácsi választással kapcsolatos** jelöléssel, a választás lebonyolításával, illetve eredményének megállapításával összefüggésben fordulhat bírósághoz. Ennek határideje 5 nap, amelyet követően a bíróság 15 napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított újabb 5 napon belül fellebbezésnek van helye, majd a másodfokú bíróság 15 napon belül határoz (Mt. 249. §, 289. §).

A **sztrájk jogszerűségének**, illetve jogellenességének, valamint a **még elégséges szolgáltatás** mértékének és feltételeinek megállapításával kapcsolatos jogvitában a bíróság ugyancsak nemperes eljárásban dönt [Szt. 4. § (3)–(4) bek., 5. §] (lásd a 11.3.1 pont h) alpontját).

11.2 A kollektív munkaügyi érdekvita

A **kollektív munkaügyi érdekvita** esetében szintén a kollektív munkajog alanyai között a munkaviszonnyal összefüggésben merül fel a konfliktus, ám ez esetben nincs olyan munkaviszonyra vonatkozó szabály, amely eligazítást adna a vitás kérdésben. E vitánál nem beszélhetünk tehát megsértett normáról vagy érvényesíthető igényről. Arról van ugyanis szó, hogy ezekben az esetekben **egy jövőbeli norma, jogosultság vagy kötelezettség, létrehozása**, kialakítása a cél, amely tipikusan kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban kerül rögzítésre (ezért is hívjuk az érdekvitákat úgynevezett szabályozási vitának).

Példa: Ilyen vita lehet például az, ha a szakszervezet a helyiséghasználat, az üzemi tanács a működés költségei tekintetében tárgyal a munkáltatóval, és ezek terjedelmét, mértékét illetően eltérő álláspontok alakulnak ki. Ugyancsak kollektív munkaügyi érdekvitáról van szó, ha a szakszervezet a munkafeltételekről, a munka díjazásának kérdésében folytat tárgyalásokat a munkáltatóval (például a béremelés, a bérpótlékok mértékéről, a béren kívüli juttatásokról), ám nem tudnak megegyezni bizonyos kérdésekben.

Mivel a kollektív munkaügyi érdekviták esetében nincs olyan jogi norma, amely alapján dönteni lehetne, ezek nem a bíróság hatáskörébe tartoznak. Ezek a viták tipikusan az **alternatív vitarendezés módszereivel** – vagyis például a facilitáció, a békéltetés, a közvetítés vagy a döntőbíráskodás segítségével – oldhatók fel eredményesen (lásd ezekről a 8.2.2 pontot). Ha a vitát nem sikerül feloldani e módszerekkel, a munkavállalók végső soron sztrájkjal gyakorolhatnak nyomást a munkáltatóra az általuk elérni kívánt célok érdekében.

11.2.1 A kollektív munkaügyi érdekvita feloldásának módszerei

a) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására **egyeztető bizottságot** alakíthat, amely a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

Az egyeztető bizottság lehet eseti – mely kizárólag a vita felmerülésekor, annak feloldása érdekében kerül megalakításra –, és lehet állandó, melyet például az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés a jövőbeli kollektív munkaügyi viták feloldásának rendes fórumaként hív életre. A bizottság tagjainak száma, a tagok és az elnök kijelölése, valamint a működés szabályainak kialakítása a felek megállapodásától függ, az eljárással kapcsolatban felmerült indokolt költségek azonban a munkáltatót terhelik.

Az egyeztető bizottság elnöke köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni. Ez a megoldás tulajdonképpen a **békéltetéshez** áll a legközelebb (Mt. 291–292. §).

b) A felek előzetesen írásban abban is megállapodhatnak, hogy az **egyeztető bizottság döntésének magukat alávetik**. Ebben az esetben a bizottság határozata rájuk nézve kötelező lesz, és az munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül (Mt. 13. §). Ha szavazategyenlőség alakul ki, akkor az elnök szavazata dönt [Mt. 293. § (1) bek.].

c) A felek vitájuk eldöntése érdekében **döntőbíráskodást** is igénybe vehetnek. Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek megállapítása [Mt. 236. § (4) bek.], valamint a munkáltató és az üzemi tanács együttdöntési jogát igénylő jóléti célú pénzeszközök felhasználásával (Mt. 263. §) kapcsolatban felmerült vitában – ha a felek nem képesek megállapodást elérni – döntőbíró dönt. Ha a felek nem tudnak megállapodni a döntőbíró személyében, őt a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani. A döntőbíró döntése a felekre kötelező [Mt. 293. § (2) bek.].

A fenti eljárásokban – a bizottság, illetve a döntőbíró eljárásának tartama alatt – a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná [Mt. 293. § (3) bek.].

11.2.2 Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat

A kollektív munkaügyi viták feloldásában jelentős szerepet tölt be a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ). Az MKDSZ egyik elsődleges célja, hogy közreműködjön a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében (békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás, szakmai tanácsadás a konfliktusok megelőzése érdekében). Ennek érdekében **nyilvántartást vezet a független és pártatlan közvetítőkről és döntőbírókról**, akiknek a közreműködését a vitában álló felek önkéntesen igénybe vehetik a kollektív munkaügyi érdekvitájuk vagy kollektív munkaügyi jogvitájuk felmerülése esetén.

11.3 Sztrájk és a munkaharc más eszközei

Előfordulhat, hogy ha a kollektív munkaügyi érdekvita békés feloldásának módszerei nem hozzák meg a kívánt eredményt, a munkavállalók a munkaharc, a **direkt akciók** eszköztárához – vagyis kollektív fellépéshez – folyamodnak. A **kollektív fellépés** eszköztára magában foglalja mindazon jogintézményeket, melyeket a kollektív munkaügyi érdekvita alanyai az érdekérvényesítés érdekében a másik félre történő nyomásgyakorlás céljából igénybe vesznek.

Példa: A munkaharc eszközei között a munkajog története során számos jogintézmény helyet kapott. Ilyen például az árubojkott, amely meghatározott munkáltató termékeinek megvásárlásától való tartózkodást jelent; a szabotázs, amely a termelő gépek rongálását, tönkretételét takarja; a blokád, amely a munkáltatói működés megakadályozására irányul tényleges fizikai akadályok állításával, de ide sorolhatjuk a munkások demonstrációit, tiltakozásait, tüntetéseit vagy a petíció készítését is.

A munkaharc eszközei közül a legjelentősebb jogintézmény a sztrájk. Az Alaptörvény garantálja a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek, hogy a törvényben meghatározottak szerint érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát is [Alaptörvény XVII. cikk (2) bek.]. A **sztrájk** olyan munkabeszüntetés, amelynek során több munkavállaló gazdasági és szociális érdekeinek érvényesítése céljából szervezett keretek között ideiglenesen megvonja munkaerejét a munkáltatótól. A sztrájk csak végső érdekérvényesítési eszközként, törvényben meghatározott feltételek teljesülése esetén gyakorolható.

Példa: A sztrájknak több fajtáját is megkülönböztethetjük. A teljesség igénye nélkül megemlíthetjük például az úgynevezett munkalassító sztrájkot, amelynek lényege, hogy a munkavállalók ténylegesen nem szünetetik be a munkájukat, csak lassítják a tevékenységüket. Hasonló ehhez a túlbuzgósági sztrájk, amikor a munkavállalók szintén nem teszik le a munkát, épp ellenkezőleg: minden egyes előírást aprólékosan betartva, precízen, de összességében a munkavégzés ütemét lelassítva dolgoznak. Vadsztrájk minden előzetes tárgyalás, figyelmeztetés és előkészítés nélkül, spontán módon üti fel a fejét.

A figyelmeztető sztrájk fogalmát az Szt. is ismeri. Ez olyan ideiglenes munkabeszüntetés, amelyre a kötelező egyeztetés ideje alatt legfeljebb egy alkalommal, két órát meg nem haladó időtartamban kerülhet sor. Ennek célja, hogy az egyeztetés alatt, egy „igazi” sztrájk negatív következményeinek felvillantásával gyakoroljon nyomást, vagy mozdítsa ki egy esetleges holtpontról a folyamatban lévő tárgyalási folyamatot [Szt. 2. § (3) bek.].

A szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga csak a szakszervezeteket illeti meg, és ebben az esetben az egyébként kötelező előzetes egyeztetés (lásd alább) is mellőzhető. A szolidaritási sztrájk lényege, hogy a munkavállalók nem saját munkáltatójukkal fenálló érdekvitájukkal összefüggésben lépnek fel, hanem egy másik munkáltató munkavállalóinak követelése mellett állnak ki, és biztosítják ezzel őket a támogatásukról [Szt. 1. § (4) bek.].

A **sztrájkban való részvétel önkéntes**, az abban való részvétellel, illetve az attól való tartózkodásra senki nem kényszeríthető. A jogszerű sztrájkban részt vevő munkavállalókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni.

A törvény tiltja a sztrájkjoggal való visszaélést, így – noha általában a sztrájk a munkáltató károsodását idézi elő – a munkavállalóknak mégis kerülniük kell a szükségtelen károkozást. A munkáltatók és a munkavállalók a sztrájkjog gyakorlása során kötelesek együttműködni, és a sztrájk ideje alatt is kötelesek további egyeztetést folytatni a vitás kérdés rendezésére, valamint kötelesek gondoskodni a személy- és vagyónvédelemről. Az együttműködési kötelezettség megsértése, illetve joggal való visszaélés esetén a sztrájk jogellenesnek minősül [Szt. 1. § (2)–(3) bek., 3. § (1) bek. a) pont, 4. § (1) bek.].

Példa: Nem jelenti az együttműködési kötelezettség megsértését, sem sztrájktörést, ha a nem sztrájkoló munkavállalókat a munkáltató a munkaszerződéstől eltérően (a sztrájkolók helyettesítésére) foglalkoztatja, vagy rendkívüli munkavégzésre kötelezi őket annak érdekében, hogy csökkentse a veszteségeit, illetve ezáltal kivédje a sztrájk által okozott káros hatásokat. Új munkaerőt vagy kölcsönzött munkavállalókat azonban nem vehet igénybe, mert a gyakorlat szerint ezzel már meg nem engedett kényszerítőeszközhöz folyamodna.

11.3.1 A sztrájk megindításának feltételei

a) A sztrájk joga a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására illeti meg az Szt.-ben meghatározott feltételek szerint. Az e rendelkezésbe ütköző sztrájk jogellenes [Szt. 1. § (1) bek., 3. § (1) bek. a) pont]. Egyetlen munkavállaló tehát nem sztrájkolhat jogszerűen, ugyanis az Szt. dolgozóról és nem dolgozóról beszél. Másfelől a sztrájk létezik szakszervezet nélkül is, hiszen csak a szolidaritási sztrájk az, amelynél elengedhetetlen a szakszervezet.

Példa: Ha tehát a munkavállaló a munkaszerződése szerinti alapbér emelését akarja elérni, nem teheti meg, hogy egymaga sztrájkba lép. Ez a munkavégzési kötelezettségének, a munkáltatói utasítások egyszerű megtagadását jelentené, amely súlyos kötelezettségszegésnek minősül, és akár azonnali hatályú felmondáshoz is vezethet a munkáltató részéről.

A sztrájk csak a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek biztosítására szolgálhat, ezért a politikai célból szervezett sztrájk jogellenes. Ezt azonban nem lehet mindig egyértelműen eldönteni, hiszen a politikai döntések jelentős részének közvetett vagy közvetlen gazdasági, illetve szociális hatása van a munkavállalókra nézve.

- b) Sztrájk ezen túlmenően csak akkor kezdeményezhető, ha*
- a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott **egyeztető eljárás 7 napon belül nem vezetett eredményre**, vagy
 - az **egyeztető eljárás** a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt **nem jött létre**.

Ebből következően mielőtt a munkavállalók sztrájkba lépnének, a kollektív munkaügyi vita során legalább 7 napig egyeztetniük kell a másik féllel, azaz a vitát békés eszközökkel kell mindenekelőtt megkísérelni feloldani. Az előzetes egyeztetés nem kötelező akkor, ha a másik fél egyértelműen elzárkózik előle. Az egyeztetés követelményeibe ütköző sztrájk jogellenes lesz [Szt. 3. § (1) bek. a) pont].

c) **A sztrájk nem szervezhető Alaptörvénybe ütköző cél érdekében**, ellenkező esetben az jogellenesnek tekinthető [Szt. 3. § (1) bek. b) pont].

Példa: Erre tipikus példa, hogy a sztrájk nem irányulhat a hatalom erőszakos megszerzésére vagy gyakorlására, illetve kizárólagos birtoklására [Alaptörvény C) cikk (2) bek.].

d) **A sztrájk nem folytatható olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel vagy mulasztással szemben**, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik [Szt. 3. § (1) bek. c) pont]. Nem lehet tehát sztrájkolni olyan viták felmerülése esetén, amelyek az egyéni jogviták körébe tartoznak. Ebben az esetben a sztrájk ugyancsak jogellenes lesz.

Példa: Nem lehet sztrájkolni például annak érdekében, hogy a munkáltató ismerje el, bizonyos munkavállalók munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. Szintén nem lehet sztrájkolni akkor sem, ha a munkavállalók a részükre járó rendkívüli munkavégzés bérpótlék megfizetését vagy az általuk elszenvedett károk megtérítését követelik.

e) **Nem lehet sztrájkolni a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében** egészen addig, amíg a kollektív szerződés hatálya fennáll [Szt. 3. § (1) bek. d) pont]. Sztrájk tehát csak abban a körben kezdeményezhető, amelyről kollektív szerződés nem rendelkezik. Ettől függetlenül azonban a gyakorlat jogszerűnek tekintti az elérni kívánt mértékű bérfeljesztés érdekében tartott sztrájkot.

f) **Nincs helye sztrájknak a munkajog, illetve a közszolgálati jog meghatározott alanyai** (bizonyos munkáltatók vagy alkalmazotti csoportok) **körében**, így az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak azonban nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására [Szt. 3. § (2) bek.]. Az említett körben a sztrájk tilalma, illetve annak korlátozása azt a célt szolgálja, hogy egyes kulcsfontosságú állami funkciók ellátása mindenkor folyamatos legyen.

g) **Nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná** [Szt. 3. § (3) bek.]. E körben részben a munkáltatók és munkavállalók által rendszerint ellátott tevékenységtől, részben pedig az adott helyzettől függ a sztrájk tilalmazottsága.

Példa: Bizonyos esetekben ilyen lehet a sztrájk egy egészségügyi feladatokat ellátó intézménynél (például sürgősségi betegellátásnál), illetve bármely munkáltatónál, ha arra egy katasztrófa bekövetkezését követően kerülne sor.

b) Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – például a tömegközlekedés, a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk joga, hogy az a **még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja**. A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja, ennek hiányában azonban a feleknek kell megállapodniuk a sztrájkot megelőző egyeztetés során annak mértékéről és feltételeiről. A sztrájk 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. Ha a sztrájk a követelménybe ütközik, az jogellenes lesz [Szt. 3. § (1) bek. a) pont, 4. § (2)–(3) bek.].

A még elégséges szolgáltatás követelménye azt hivatott biztosítani, hogy a felek konfliktusa, amely ezekben az esetekben nyilvánvaló módon kihat a konfliktuson kívül álló lakosságra is, ne akadályozza meg a jelzett szolgáltatások minimális szintjének igénybevételét [lásd 1/2013. (IV. 8.) KMK vélemény].

Példa: A még elégséges szolgáltatásnál olyan kérdésekre kell választ adni egy közforgalmú tömegközlekedést – például helyi járatokat, vasúti személyforgalmat – érintő sztrájk esetén, hogy mely járatokat, milyen sűrűséggel kell a sztrájk ideje alatt fenntartani, vagy a közüzemi szolgáltatók esetében hogyan határozható meg a még elégséges szolgáltatás azon szintje, amely biztonságosan és folyamatosan szolgálja az alapvető társadalmi (gazdasági, lakossági) szükségletek kielégítését.

11.3.2 A sztrájk jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei

a) A **sztrájk jogszerűségének, illetve jogellenességének megállapítását** az kérheti, akinek a jogszerűség vagy a jogellenesség megállapításához jogi érdeke fűződik. E kérdésben a közigazgatási és munkaügyi bíróság dönt 5 munkanapon belül nemperes eljárásban. Az elsőfokú határozat ellen a közléstől számított 5 napon belül fellebbezésnek van helye, majd a másodfokú bíróság 5 munkanapon belül dönt (Szt. 5. §).

b) Ha a munkavállaló **jogszerű sztrájkban** vesz részt, őt értelemszerűen munkavégzési kötelezettség sem terheli, és ebből következően a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás sem illeti meg, ettől azonban eltérő megállapodás lehetséges. Az egyéb munkaviszonyból eredő jogosultságok azonban megilletik, így a sztrájkal töltött idő például a szabadság, a végkielégítés és a felmondási idő tekintetében is jogszerű időnek számít. A jogszerű sztrájk időtartamát szolgálati időként kell figyelembe venni a társadalombiztosítás szempontjából is.

A munkavállaló jogszerű sztrájk esetén is köteles rendelkezésre állni, és szükség esetén részt venni a még elégséges szolgáltatás, valamint a személy- és vagyonvédelem bizto-

sításában. A sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a munkavállalóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető (Szt. 6. §).

Ha a munkavállaló **jogellenes sztrájkban** vesz részt, súlyosan megszegi munkavégzési kötelezettségét. Ekkor sor kerülhet a munkaviszonyának megszüntetésére vagy hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására is vele szemben. A jogellenes sztrájkban való részvétel időtartama nem minősül jogszerű időnek, illetve szolgálati időnek.

Bírói gyakorlat

EBH1999. 153. A sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésére nemcsak szakszervezet, hanem a munkavállalók is jogosultak. Az egyeztetés megindulásával két óráig meg nem haladó sztrájkknak van helye.

BH1989. 458. II. Ha az adott évben megvalósítandó bérfejlesztés mértékének meghatározása és a kollektív szerződés ennek megfelelő módosítása még nem történt meg, a dolgozók egy csoportja által elérni kívánt mértékű bérfejlesztés érdekében tartott sztrájk nem jogellenes.

BH1993. 585. I. Sztrájk jogszerűen tartható, ha a szakszervezet a kollektív szerződés megkötése érdekében egyeztető eljárást kezdeményez, az azonban a munkáltató felróható magatartása miatt eredménytelen marad.

BH1996. 563. A közalkalmazott által folytatott egyéni figyelmeztető sztrájkot, amelyet a bíróság jogerős ítélete is jogellenesnek minősített, a munka megtagadásának kell tekinteni, és az emiatt közölt, az állásból történő felmentést tartalmazó intézkedés nem támadható meg sikerrel annak alapján, hogy a munkáltató ezt a jogát rendeltetésszerűen gyakorolta.

EBH2000. 361. A munkáltató eljárása nem jogszabálysértő, ha a veszteségeinek csökkentése érdekében a sztrájkban részt nem vett munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítja, amelyek egyébként a sztrájkoló munkavállalók munkakörébe tartoznak. Erre tekintettel a nem sztrájkoló munkavállalónak rendkívüli munkavégzés elrendelése sem tilos.

Ellenőrző kérdések

1. Melyek a kollektív munkaügyi jogvita jellemezői?
2. Melyek a kollektív munkaügyi érdekvita jellemezői?
3. Melyek a kollektív munkaügyi érdekvita feloldásának módszerei?
4. Mit jelent a sztrájk?
5. Milyen fajtáit ismeri a sztrájkknak?
6. Melyek a sztrájk megindításának feltételei?
7. Milyen esetekben kell a még elégséges szolgáltatásban megállapodni?
8. Melyek a jogkövetkezményei a jogszerű, illetve a jogellenes sztrájkknak?

12. FEJEZET

A közsféra munkajogának egyes elemei

Korábban a közsféra munkajogviszonyainak rendszeréről szólva (lásd a 1.3.2.2 pontot) röviden felsoroltuk a közsféra munkajogába tartozó jogviszonyokat. Az alábbiakban ezek közül két munkajogviszony, a közalkalmazotti és a közszolgálati tisztviselői jogviszony egyedi sajátosságait és egyes jellemző jogintézményeit mutatjuk be vázlatosan. Az egyes jogintézmények bemutatása a terjedelmi korlátok miatt nem lehet kimerítő, és nyilvánvalóan egyfajta önkényességet is magában hordoz.

A Kjt. és a Kttv. tekintetében az Mt.-hez képest markánsabban megjelenik az alkalmazott alávetettsége, mely a jogviszonyok tartalmában is tükröződik. E jogviszonyoknál előtérbe kerül a kógens szabályozás és a közszolgálat elsődlegessége, valamint a közjogias jellegű aktusok is szerepet kapnak, például a jogviszony keletkezése és megszüntetése során. Ez is jól tükrözi azt, hogy a magán-munkajogviszonnyal szemben a felek magán-autonómiája alig, illetve jóval korlátozottabban érvényesül a közszolgálatban.

12.1 A jogviszony létesítése

A közalkalmazotti jogviszony és a közszolgálati tisztviselői jogviszony nem munkaszerződéssel, hanem **kinevezéssel és annak elfogadásával keletkeznek**. Noha a kinevezés és annak elfogadása is a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatát jelenti, annak már az elnevezése is jól mutatja az eltérő szemléletet: a közalkalmazott (lásd Kjt.), illetve a kormánytisztviselő vagy a köztisztviselő (lásd Kttv.) általában nincs abban a helyzetben, hogy a jogviszonyt keletkeztető és annak keretet adó kinevezési okirat részleteit alku tárgyává tegye (a kormánytisztviselő és a köztisztviselő elhatárolására nézve lásd a 1.3.2.2 pontot). Általában nem tehet mást, mint hogy a felajánlott kinevezést elfogadja vagy elutasítja [Kjt. 21. § (1) bek., Kttv. 38. § (1) bek.].

A jogviszony **létesítésének feltételei** között mind a Kjt., mind a Kttv. megköveteli a büntetlen előéletet és a magyar állampolgárságot. A közszolgálati tisztviselők esetében a cselekvőképesség és legalább középiskolai végzettség is szükséges, míg a közalkalmazottak esetében a 18. életév betöltése az előfeltétele a jogviszony-létesítésnek [Kjt. 20. § (2) bek., Kttv. 39. § (1) bek.]. A Kttv. a pályakezdőknél meghatározott szintű nyelvtudást, bizonyos körben pedig különleges biztonsági követelményeket és ezek nemzetbiztonsági szolgálat általi ellenőrzéséhez való hozzájárulást is megkövetel. A Kttv. ezen túlmenően a kinevezéssel egyidejűleg eskütételt is előír, amelynek hiányában a közszolgálati tisztviselő nem állítható szolgálatba [Kttv. 39. § (3)–(4) bek., 40. §., 44. §].

Mindkét jogviszony ismeri a **pályázat** jogintézményét. A Kjt. esetében – kivételekkel ugyan, de – általános követelmény a pályázat, a Kttv.-nél vagy külön jogszabály

írja elő, vagy a munkáltató dönti el, hogy alkalmazza-e azt (Kjt. 20A-20/B. §, Kttv. 45. §).

Mindkét jogviszony esetében a határozatlan idejű jogviszony az általános. A Kjt. általában csak abban az esetben teszi lehetővé a **határozott tartamú jogviszony** létesítését, ha arra helyettesítés céljából, meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására érdekében kerül sor. A Kttv. ehhez hasonlóan a tartósan távollevő közszolgálati tisztviselő helyettesítése céljából, esetenként szükségessé váló feladat elvégzése, illetve tartós külszolgálat ellátása esetén ad lehetőséget határozott idejű kinevezésre [Kjt. 21. § (1) bek., Kttv. 38. § (2) bek.].

A Kjt. általános szabálya szerint 3 hónap **próbaidő** kikötése kötelező, annak leghosszabb tartama azonban a 4 hónapot nem haladhatja meg. A Kttv. értelmében ugyancsak legalább 3 hónap próbaidőt kell kikötni, annak hossza a 6 hónapot nem haladhatja meg. Mindkét jogviszony esetében tilos a próbaidő meghosszabbítása [Kjt. 21/A. § (1)–(3) bek., 46. §]

12.2 A jogviszony megszűnése és megszüntetése

Alapjaiban véve a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati és a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének és megszüntetésének tényállásai számos hasonlóságot mutatnak az Mt.-ben szabályozottakkal. Az, hogy mégis lényeges eltérések tapasztalhatók, egyfelől az alkalmazottal szemben támasztott, **közszolgálatból fakadó magasabb elvárásoknak**, másfelől **az alkalmazott erőteljesebb alárendeltségének**, végül a munkaviszonyhoz képest tapasztalható **viszonylagos stabilitás igényének** az eredménye.

a) Valamennyi jogviszony megszűnik az alkalmazott halálával, a határozott idő lejártával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozással. A **sajátos megszűnési esetek** közül kiemelhetjük a közalkalmazottak esetében azt, amikor a közalkalmazott a gyakornoki idő lejártát megelőző kötelező minősítés alkalmával nem megfelelt minősítést kap. A gyakornoki idő kikötésére a közalkalmazottak esetében csak meghatározott munkakörökben, fizetési osztályoknál és határozatlan idejű kinevezés esetén kerül sor, feltéve, hogy a közalkalmazott nem rendelkezik legalább 3 év szakmai gyakorlattal (Kjt. 22. §). A közszolgálati tisztviselő jogviszonya szintén megszűnik például akkor is, ha betölti a 70. életévét, vagy ha betölti az öregségi nyugdíjkorhatárt és megszerzi a nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt [Kjt. 25. § (1) bek., Kttv. 60. § (1) bek.].

b) Az Mt.-hez hasonlóan a Kjt. és a Kttv. alapján is szóba jöhet a közös megegyezéssel történő megszüntetés, valamint a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés. A Kjt. és a Kttv. ismeri az úgynevezett **áthelyezés** jogintézményét, amelynél fogva az áthelyezett munkáltató, az alkalmazott és az új munkáltató háromoldalú megállapodása egyfelől a jogviszony megszüntetéséről, másfelől az új jogviszony keletkezéséről is gondoskodik (Kjt. 26. §, Kttv. 59. §).

A közsféra munkajogában (közszolgálati jogban) ugyanakkor **elnevezésbéli különbségekkel** is találkozhatunk a jogviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyí-

latkozatok tekintetében. Ahogy azt láttuk, az Mt. alapján felmondásról beszélhetünk, a közszférában ennek megfelelője a munkáltató oldalán a **felmentés**, a közalkalmazott, illetve a közszolgálati tisztviselő esetében pedig a **lemondás**. Ennek megfelelően a közszférában nem felmondási időről, hanem felmentési, illetve lemondási időről beszélhetünk. Míg a lemondási idő a Kttv.-ben és a Kjt.-ben is egységesen két hónap, a felmentési idő hossza eltérően alakul (a közszolgálati tisztviselőknél egységesen 2 hónap, a közalkalmazottnál általában legalább 60 nap – egyes kivételes esetekben 30 nap –, de legfeljebb 8 hónap lehet) (Kjt. 33. §, Kttv. 68. §).

A lemondást a közalkalmazott és a közszolgálati tisztviselő nem, a felmentést a munkáltató köteles megindokolni, és a korábban ismertetett valós, világos és okszerű indoklás követelményét is meg kell tartania. A felmentés egyes indokai a két törvényben több ponton eltérést mutatnak. A Kttv. egyes esetekben kötelezővé teszi a közszolgálati tisztviselő felmentését, máskor pedig a munkáltató mérlegelésére bízta azt. A Kjt. alapján **felmentési ok**, ha munkáltatónak megszűnik az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatta, a létszámcsökkentés, az átszervezés, ha ennek következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség, az alkalmatlanság, a nem megfelelő munkavégzés, valamint a nyugdíjasnak minősülés.

A közszolgálati tisztviselőknél alapjaiban véve az előbbieken felül a felmentési okok közül a bizalomvesztést és a hivatalra való méltatlanságot lehet kiemelni. Az előbbi esetben a vezetők iránti szakmai lojalitás kötelezettségének megszegéséről van szó, a másodikban pedig olyan magatartásról, amely azonnali hatályú felmentést eredményez [Kjt. 30. §, Kttv. 63–66. §, 76. § (2) bek.]. A Kjt. az Mt.-hez hasonlóan lehetővé teszi a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését az alkalmazott részéről is (rendkívüli lemondás) (Kjt. 29. §), a Kttv. azonban ezt a lehetőséget nem adja meg. A Kjt. a rendkívüli felmentést is ismeri, amely az Mt. szerinti – munkáltató általi indokoláshoz kötött – azonnali hatályú felmondásnak felel meg.

Kiemeljük, hogy a **végkielégítés** alsó és felső határa a Kttv.-ben és a Kjt.-ben is azonos: legalább három év jogviszonyban töltött idő után egyhavi végkielégítés jár, mely lépcsőzetesen emelkedve húsz esetén éri el a nyolc havi illetmény összegét (Kjt. 37. §, Kttv. 69. §).

A munkáltatói **jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei** tekintetében megjegyezzük, hogy a közszolgálati tisztviselők esetében is csak kivételesen lehet az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatást kérni (Kttv. 193–194. §).

12.3 Az illetményrendszer sajátosságai

Amint azt az Mt.-nél láthattuk, a munkabér meghatározása során az állam csak korlátozottan szól bele a felek alkujába. Ez elsődlegesen a kötelező legkisebb munkabér (garantált bérminimum), a bérpótlékok, valamint a munkabér védelme területén érhető tetten. A Kjt. és a Kttv. e területeken túlmenően az **illetményrendszer kereteit** alapvetően kógens módon szabályozza. Az állam – a közpénzekkel való gazdálkodás okán – nyíltan beavatkozik az alkalmazottak díjazásának valamennyi területén, az illetménytől

az illetménypótlékokon át egészen a cafeteriáig. Ez természetesnek tekinthető, hiszen a közszolgálatban alkalmazottak illetményét költségvetési forrásokból finanszírozzák.

A Kjt. illetményrendszere ugyanakkor felülről nyitott rendszer, ami azt jelenti, hogy a törvény csupán a garantált illetmény összegét (az alsó határt) határozza meg, ettől a felek meghatározott feltételek fennállása esetén és bizonyos korlátokkal a közalkalmazott javára eltérhetnek. A Kttv. is lehetőséget biztosít bizonyos körben az illetmény eltérítésére, ez azonban mindkét irányban – a közszolgálati tisztviselőre kedvezőbb és kedvezőtlenebb módon is – lehetséges.

Az úgynevezett **előmeneteli**, illetve **illetményrendszer** lényege, hogy az alkalmazott a jogviszonyban töltött idő, valamint az adott munkakör betöltéséhez szükséges képesítés, képzettség függvényében kerül besorolásra, és az idő múlásával a törvényben meghatározottak szerint automatikusan egyre magasabb pozícióba lép, amely értelemszerűen magasabb illetményel is jár.

a) A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján **10 fizetési osztályba** tagozódnak („A”-tól „J”-ig). Az egyes fizetési osztályokon belül 14-14 **fizetési fokozat** van. A közalkalmazott fizetési osztályát (úgynevezett besorolását) az ellátandó munkakör betöltésére előírt annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel a közalkalmazott rendelkezik. A fizetési fokozatot a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje határozza meg. A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.

Az **előmeneteli rendszer lényege**, hogy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján 3 évenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. A magasabb fizetési fokozat elérésével egyidejűleg a hároméves várakozási idő újra kezdődik.

A Kjt. a fentiekben túlmenően meghatározza az illetménynövekedés feltételeit, valamint szabályozza az illetménykiegészítésre, az illetménypótlékokra, a kereset-kiegészítésre, a jubileumi jutalomra vonatkozó rendelkezéseket (Kjt. 61–80. §).

b) A közszolgálati tisztviselőt a Kttv.-ben meghatározott feltételek teljesítése esetén az iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni. A Kttv. az egyes **besorolási osztályokhoz** – azaz a felsőfokú (I.) és a középiskolai végzettségű (II.) tisztviselők esetében – külön **besorolási fokozatokat** rendel. Az egyes besorolási fokozatokhoz a közszolgálatban eltöltött idő függvényében **fizetési fokozatok** tartoznak.

A Kttv. a **fizetési fokozatokhoz** meghatározott szorzószámokat rendel, az illetményalap összegét pedig szintén a költségvetési törvény állapítja meg. Az így megadott szorzószám és az illetményalap szorzata határozza meg az egyes osztályok különböző fokozataihoz tartozó alapilletményt. Az illetmény alapilletményből, illetménykiegészítésből (ez a munkáltató közigazgatásban betöltött elhelyezkedésétől, szintjétől függ) és illetménypótlékból áll (Kttv. 116–154. §).

12.4 A közszféra kollektív munkajoga

A közszféra munkajogában a **kollektív munkajog egyes intézményei vagy módosult formában** érhetők tetten, **vagy hiányoznak** a munkaviszonynál megismert értelemben. Mindez a jogviszony szerkezetével a munkáltató helyzetével, a felek autonómiájának korlátozottságával magyarázható.

A **szakszervezetek** a közszférában is jelen vannak: a Kjt. és a Kttv. hatálya alatt gyakorlatilag az Mt.-ben szabályozottakkal azonos jogokat élveznek (lásd a 9.2.2–9.2.3 pontot). A Kttv. ezen túlmenően meghatározza a **Magyar Kormánytisztviselői Karra** (MKK) vonatkozó rendelkezéseket is. Az MKK a kormánytisztviselők önkormányzattal, jogi személyiséggel rendelkező, kötelező tagság elvén működő közigazgatási szakmai és érdekképviseleti köztestülete, amely többek között ellátja a kormánytisztviselői hivatás gyakorlásával összefüggő ügyekben az érdekképviseletet, és védi a Kormánytisztviselői Kar tekintélyét, testületeinek és tagjainak érdekeit, valamint a kormánytisztviselő jogait. A kormánytisztviselő a kinevezésével automatikusan az MKK tagjává válik.

A **vezetésben való részvétel** – az Mt.-nél vázoltakhoz hasonló keretek között – csak a közalkalmazottak számára biztosított: a részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott **közalkalmazotti tanács**, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja. Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a 15 főt eléri. Ahol ennél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztatnak, közalkalmazotti képviselőt kell választani. A közalkalmazotti tanács (közalkalmazotti képviselő) lényegében Mt. szerinti részvételi jogokat gyakorolhatja. A közalkalmazotti tanács és a munkáltató közötti megállapodás (az úgynevezett **közalkalmazotti szabályzat**) az Mt.-től eltérően (lásd a 10.2 pontot) nem rendelkezhet kollektív szerződésre tartozó kérdésekről, vagyis nem rendelkezhet normatív hatállyal.

A Kttv. hatálya alatt nem lehet **kollektív szerződést** kötni. A Kjt. alapján korlátozott keretek között lehetséges a kollektív szerződés megkötése, a Kjt.-től, illetve annak végrehajtási rendeleteitől azonban csak akkor lehet eltérni, ha erre a jogszabályok felhatalmazást adnak (Kjt. 4–19. §, Kttv. 28–5. §, 195–202. §)

Ellenőrző kérdések

1. Hogyan jön létre a közalkalmazotti, a közszolgálati, illetve a kormánytisztviselői jogviszony?
2. Melyek a kinevezés általános feltételei a Kjt.-ben és a Kttv.-ben?
3. Milyen sajátos megszüntetési eseteket ismer a Kjt. és a Kttv.?
4. Jellemezze a Kjt. és a Kttv. előmeneteli és illetményrendszerét!
5. Jellemezze a kollektív munkajog rendszerét!

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

Art.	Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény
ÁPBtv.	Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény
Bjt.	A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény
Ebktv.	Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
Eft.	Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény
Hjt.	A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény
Hszt.	A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény
Iasz.	Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény
Ket.	A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény
Kjt.	A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
Ktv.	A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény
Kttv.	A közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény
Mt.	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
Mth.	A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény
Pp.	A Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény
Ptk.	A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
Régi Mt.	A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
Szt.	A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény
Üszt.	A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXXIV. törvény
Vht.	A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény

AJÁNLOTT IRODALOM

- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Munkajogi E-Kommentár – Online kommentár az új Munka Törvénykönyvéhez*. CompLex, Budapest, 2012.
- BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. CompLex, Budapest, 2012.
- BODNÁR Lilla: *Az új Munka Törvénykönyve – munkavállalóknak*. CompLex, Budapest, 2012.
- CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező, Szeged, 2012.
- GYULAVÁRI Tamás – KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*. Egyetemi jegyzet, Miskolc, 2009.
- GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.
- GYULAVÁRI Tamás: *A foglalkoztatási viszonyok magyar rendszere*. Jogtudományi Közlöny, 2010/7-8. 336–350.
- HALMOS Csaba: *Sztrájkjog Magyarországon*. CompLex, Budapest, 2010.
- HORVÁTH István: *Az új Munka Törvénykönyve, Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban*. Vezinfó, Budapest, 2012.
- HORVÁTH István: *Párhuzamos közszolgálat*. Saldo, Budapest, 2009.
- KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2012.
- KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: *Az új Munka Törvénykönyve – munkáltatóknak*, CompLex, Budapest, 2012.
- KISS György: *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*. Jogtudományi Közlöny, 2008/2.
- KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2001.
- KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I-II*. Vince, Budapest, 2000.
- PETROVICS Zoltán: *Munkajog*, L'Harmattan–ZSKF, Budapest, 2006.
- RADNAY József: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2009.
- RÚZS MOLNÁR Krisztina: *Mediáció a munkajogban*. Pólay E. Alapítvány, Szeged, 2007.
- TÓTH Ferenc: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Jegyzet. Gödöllő–Budapest, 2008.



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