

MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA

**T/4786. számú
törvényjavaslat**

a Munka Törvénykönyvéről

Előadó:

**Dr. Matolcsy György
nemzetgazdasági miniszter**

Budapest, 2011. október

**2011. évi ... törvény
a Munka Törvénykönyvéről**

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. fejezet

Bevezető rendelkezések

1. A törvény célja

1. § E 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.

2. A törvény hatálya

2. § (1) E törvény hatálya

- a) a munkáltatóra,
 - b) a munkavállalóra,
 - c) a munkáltatói érdekképviselői szervezetre,
 - d) az üzemi tanácsra, valamint
 - e) a szakszervezetre
- terjed ki.

(2) E törvény

- a) XVI. fejezetét a kölcsönvevőre,
- b) XVII. fejezetét az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás jogosultjára alkalmazni kell.

3. § (1) E törvény rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.

(2) E törvényt - eltérő rendelkezés hiányában - akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.

(3) E törvény XIX. és XX. fejezetét alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van.

4. § A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

3. *Értelmezési alapelvek*

5. § (1) E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.

(2) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

4. *Általános magatartási követelmények*

6. § (1) A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

7. § Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségekre.

5. A személyhez fűződő jogok védelme

9. § (1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.

(2) A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

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

(2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

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

11. § (1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

6. Az egyenlő bánásmód követelménye

12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy

szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

7. A munkaviszonyra vonatkozó szabály

13. § E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

II. fejezet

A jognyilatkozatok

8. A megállapodás

14. § Az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.

9. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat

15. § (1) Egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.

(2) A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.

(3) Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.

(5) A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20-26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

10. A kötelezettségvállalás

16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot.

(2) A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

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

11. A munkáltatói szabályzat

17. § (1) A munkáltató a 15-16. §-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti.

(2) A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.

12. A tájékoztatás

18. § (1) A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást - munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában - olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

(2) A tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

13. A feltétel

19. § (1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.

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

(3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

III. fejezet

A jognyilatkozatok megtételének módja

14. A képviselő

20. § (1) A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

(2) A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.

(3) 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.

(4) A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.

21. § (1) A munkavállaló a jognyilatkozatát személyesen teheti meg. Jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is tehet, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviselőjében hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.

(2) A munkáltatónak a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha a munkavállaló és az (1) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozata eltérnek.

(3) A munkavállaló, kivéve, ha a képviselő tartalma egyértelműen korlátozott, nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

(4) A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul.

(5) A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

15. Az alaki kötöttség

22. § (1) A jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.

(2) A megállapodást, ha írásba kellett foglalni, módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet.

(3) Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.

(4) A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról, és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

(5) A jognyilatkozat írásba foglalásához közokirat vagy teljes bizonyító erejű magánokirat szükséges, ha a fél (képviselő) nem tud vagy nem képes írni vagy olvasni.

23. § (1) A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni.

(2) A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

(3) Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.

16. A jognyilatkozat közlése

24. § (1) Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,

a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,

b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

(3) Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a (2) bekezdésben szabályozott kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszhető elő kérelem a bíróságnál. A kézbesítési vélelem megdöntésére egyebekben a polgári perrendtartásról szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. A vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

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

17. A határidő és az időtartam számítása

25. § (1) A határidő számítására a (2)-(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő.

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

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

(4) A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap,

amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha ez a nap a lejárat hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

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

(6) A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.

(7) A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt kifejezetten megengedi.

(8) A jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet.

26. § A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a 25. § (4)-(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

IV. fejezet

Az érvénytelenség

18. A semmisség

27. § (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

(2) A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

(3) A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

19. A megtámadhatóság

28. § (1) A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást.

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

- (3) A megállapodást az támadhatja meg, akit a jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel, kényszerítéssel vettek rá, vagy az, aki tévedésben, téves feltevésben volt.
- (4) A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.
- (5) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (4) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.
- (6) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

20. Az érvénytelenség jogkövetkezménye

- 29. § (1)** Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.
- (2) A munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.
- (3) Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.
- (4) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.
- (5) A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve - a 82-84. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

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

21. A polgári jogi szabályok alkalmazása

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

MÁSODIK RÉSZ

A MUNKAVISZONY

V. fejezet

A munkaviszony alanyai

32. § A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.

33. § Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

34. § (1) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

(3) A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

22. Eltérő megállapodás

35. § A 32-34. §-ban foglaltaktól eltérni nem lehet.

VI. fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező változás

36. § (1) A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

(2) Felszámolási eljárásban

a) az (1) bekezdésben,

b) a 37-40. §-ban,

c) a 66. § (3) bekezdésében,

d) a 228. § (4) bekezdésében,

e) a 229. § (4) bekezdésében, valamint

f) a 282. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

37. § Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytildmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás

elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

38. § (1) Az átvevő munkáltató az átszállást követő tizenöt napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.

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

a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) az átszállás okáról,

c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint

d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

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

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

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

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja.

23. Eltérő megállapodás

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

VII. fejezet

A munkaviszony létesítése

24. A munkaszerződés

42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,

b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

43. § (1) A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

(2) Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

44. § A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

25. A munkaszerződés tartalma

45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapterében és munkakörében.

(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

(4) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(5) A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a napi munkaidőről,

b) az alapterén túli munkabérről és egyéb juttatásokról,

c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

e) a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint

f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá

g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint

h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

(2) Az (1) bekezdés a)–c), és e)–f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni.

(4) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés h) pontját kivéve –, ha a munkaszerződés alapján

a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy

b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

47. § A tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - a munkavállalót - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal - írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá

d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

27. A munkaviszony kezdete

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

49. § (1) A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott tartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

28. Eltérő megállapodás

50. § (1) A felek megállapodása

a) a 42-44. §-ban, valamint

b) a 45. § (1) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 42-44. §-ban, valamint

b) a 45. § (1)-(4) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

(3) Kollektív szerződés a 46-47. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(4) Kollektív szerződés legfeljebb hathavi próbaidőt állapíthat meg.

VIII. fejezet

A munkaszerződés teljesítése

29. Alapvető kötelezettségek

51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

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

(4) 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.

(5) A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(6) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

52. § (1) A munkavállaló köteles

a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,

c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,

d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,

e) munkatársaival együttműködni.

(2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

(3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.

(4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

- (2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- (3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helyiségben végzendő munkára
- a) a várandósság megállapításától gyermeke három éves koráig,
 - b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
 - c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén.
- (4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
- (5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

31. Az utasítás teljesítésének megtagadása

- 54. § (1)** A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- (2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- (3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.
- (4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

32. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

- 55. §** A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- a) keresőképtelensége,
 - b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
 - c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
 - d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
 - e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
 - f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
 - g) általános iskolai tanulmányok folytatása esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
 - h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
 - i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges,
 - j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét, továbbá

k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alaplérére összegét.

(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

34. Eltérő megállapodás

57. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) az 52. § (3) bekezdésében,

b) az 53. § (2)-(4) bekezdésében,

c) az 54. § (1) bekezdésében,

d) az 56. § (2)-(5) bekezdésében

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés az 55. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

IX. fejezet

A munkaszerződés módosítása

58. § A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

59. § A munkáltató a 127-133. §-ban meghatározott távollét megszűnését követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

60. § (1) A munkavállaló számára állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig –

munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénel kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

61. § (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunka-végzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára - a 128. § szerinti fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a gyermek három éves koráig - köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

35. Eltérő megállapodás

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

(2) Kollektív szerződés az 59-61. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

X. fejezet

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

36. A munkaviszony megszűnése

63. § (1) A munkaviszony megszűnik

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával,
- d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,
- e) törvényben meghatározott más esetben.

(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés b) vagy d) pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

(4) A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

37. A munkaviszony megszüntetése

64. § (1) A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

38. A felmondás

65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

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

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

(6) A (3) bekezdés c) pontban meghatározott védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(3) Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

(4) A munkáltató a nyugdíjasként nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

(6) Az anya munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek három éves koráig a (4)-(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha az anya szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt, vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból, vagy

c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

(8) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

67. § (1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

39. A felmondási idő

68. § (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

69. § (1) A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

a) három év után öt nappal,

b) öt év után tizenöt nappal,

c) nyolc év után húsz nappal,

d) tíz év után huszonöt nappal,

e) tizenöt év után harminc nappal,

f) tizennyolc év után negyven nappal,

g) húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

(4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.

(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

70. § (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

71. § (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést a munkavállalók megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszáma szerint

a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló

munkaviszonyát kívánja – figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra – harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

(2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

(3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

(4) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat a tengerjáró hajók legénységére nem kell alkalmazni.

72. § (1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles.

(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,

b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy

c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,

d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,

e) a kiválasztás szempontjairól, valamint

f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

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

(4) A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

b) elveire,

c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

(5) A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

73. § (1) A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni

a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint

b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

(2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni.

(3) A munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

(4) A (3) bekezdés alkalmazásában munkaviszony megszüntetésére irányuló

a) jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,

b) megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

(5) A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni a 79. § (1) bekezdés *b)* pont szerinti munkáltatói intézkedést, valamint - ellenkező bizonyításig - a felmondást, ha e törvény alapján nem kell indokolni.

74. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

(2) A munkáltató a csoportos létszámcökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés *b)* pont szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcökkentéssel érintett munkavállaló

a) azonosító adatait,

b) munkakörét, valamint

c) szakképzettségét.

75. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés *b)* pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmondás jogellenes.

76. § (1) A 72. § (5) bekezdése szerinti megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.

(2) A munkavállaló nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha az (1) bekezdésben foglalt munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg.

41. Végkielégítés

77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

a) a munkáltató felmondása,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy

c) a 63. § (1) bekezdés *d)* pontja

alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetési nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

(3) A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén egyhavi,

- b) legalább öt év esetén kéthavi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öthavi,
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

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

42. Azonnali hatályú felmondás

78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

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

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig 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.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

79. § (1) Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

(2) Az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkéthavi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

80. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

(2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított harmadik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

81. § (1) A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

(2) Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

82. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

83. § A munkavállaló kérelmére – a 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményen túlmenően – a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

b) a 65. § (3) bekezdésébe,

c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

84. § (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

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

45. Eltérő megállapodás

85. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 63. § (1) bekezdésében,

b) a 64-67. §-ban,

c) a 82. § (1) bekezdésében

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 63. § (2)-(3) bekezdésében,

b) a 68. §-ban,

c) a 71-76. §-ban,

d) a 81. §-ban,

e) a 83. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) A kollektív szerződés a 69. § (1) bekezdésében foglaltnál hosszabb felmondási időt is megállapíthat.

XI. fejezet

A munka- és pihenőidő

46. Fogalmak

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

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

(3) Nem munkaidő

a) – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá

b) a munkavállaló lakó-, vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó-, vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

87. § (1) Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő-, vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő-, vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

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

88. § (1) Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

a) teljes napi munkaidő vagy

b) részmunkaidő.

(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

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

90. § A munkáltató tevékenysége

a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban, vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,

b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,

c) idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy

b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

47. A napi munkaidő

92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

a) készenléti jellegű munkakört lát el,

b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

(3) Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.

(4) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

48. A munkaidő-keret

93. § (1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

(2) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidő-keret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

(4) A munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

94. § (1) A munkaidő-keret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(2) A munkaidő-keret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos, valamint

c) az idényjellegű tevékenység keretében,

d) a készenléti jellegű, továbbá

e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidő-keret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidő-keret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

49. Eljárás a munkaviszony munkaidő-keret lejártá előtti megszűnése esetén

95. § (1) A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapul vételével el kell számolni.

(2) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidő-keret lejártá előtt

a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

b) a határozott idő lejártával,

c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,

- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.
- (3)** Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszony a munkaidő-keret lejárta előtt
- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
b) a határozott idő lejártával,
c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.
- (4)** Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszony a munkaidő-keret lejárta előtt
- a) a munkavállaló felmondásával,
b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,
c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,
e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőre járó munkabéternél magasabb összegű munkabérből részesült.

50. A munkaidő-beosztás szabályai

- 96. § (1)** A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.
- (2)** A munkáltató a munkaidő-beosztás jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel - részben vagy egészben a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend).
- (3)** Kötetlen munkarend esetén
- a) a 93-112. §-ban, valamint
b) a 134. (1) bekezdés a)-b) pontban foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.
- (4)** A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.
- 97. § (1)** A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.
- (2)** A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).
- (3)** Munkaidő-keret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén – a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).
- (4)** A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább három nappal korábban módosíthatja.

98. § (1) A munkaidő munkaidő-keret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.

(3) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó.

99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb huszonnégy óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben – a felek megállapodása alapján – legfeljebb hetvenkét óra lehet.

(3) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 107. § *a)* pontban meghatározott,

b) heti munkaidejébe a 107. § *a)* és *d)* pontban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(6) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés *b)* pontban foglalt rendelkezést azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

(7) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál – munkaidő-keret hiányában – a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés *b)* pont nem irányadó.

100. § A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
 - b) az idényjellegű,
 - c) a megszakítás nélküli, valamint
 - d) a több műszakos tevékenység keretében,
 - e) a készenléti jellegű munkakörben,
 - f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
 - g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
 - h) külföldön történő munkavégzés során
- foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

(2) Az (1) bekezdés a) pont tekintetében a 102. § (3) bekezdése megfelelően irányadó.

(3) Ha az (1) bekezdés c)-e) pont szerinti munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatra rendes munkaidő nem osztható be.

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

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a)-c), g)-h) pontban meghatározott esetben osztható be.

(3) A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

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

(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy – legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig – az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

52. A munkaközi szünet

103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, húsz perc,
 - b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc
- munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásakor a beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(3) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

(4) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az egyik részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

53. A napi pihenőidő

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

(2) Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

a) az osztott munkaidőben,

b) a megszakítás nélküli,

c) a több műszakos,

d) az idényjellegű tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra.

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

54. A heti pihenőnap

105. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés *f*) pont kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

55. A heti pihenőidő

106. § (1) A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés *f*) pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidő-keret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

56. A rendkívüli munkaidő

107. § Rendkívüli munkaidő

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

108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
 - b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben
- rendelhető el.

109. § (1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

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

57. Ügyelet és készenlét

110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

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

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

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

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet.

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

112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidő-keret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

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

58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

113. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

a) a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig,

b) a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,

c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a heti pihenő napok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdés *a)*-*b)* pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés *c)* pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

114. § (1) A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

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

(3) A fiatal munkavállaló számára

a) legfeljebb egy heti munkaidő-keretet lehet elrendelni,

b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,

c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.

59. A szabadság

115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § b)-k) pontban meghatározott tartama.

116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

117. § (1) A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

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

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

119. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

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

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

121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

60. A szabadság kiadása

122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

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

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

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(5) A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.

123. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

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

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(6) A munkáltató – a felek megállapodása alapján - a 116-117. §-ban foglaltak szerinti szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

(2) A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

(3) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembe vételével kell kiadni.

125. § A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

61. Betegszabadság

126. § (1) A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

(3) Évközből kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezést kell azzal az eltéréssel alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

(5) A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

127. § (1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult.

(2) A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

(3) A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(4) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(5) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

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

129. § (1) A 127-128. §-ban meghatározott szabadság megszűnik

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

130. § A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. §-ban foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár

a) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt,

b) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén.

131. § (1) A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.

(2) A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

132. § A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

133. § (1) A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

(2) A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

(3) Az (1)-(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra.

63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása

134. § (1) A munkáltató köteles nyilvántartani

a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,

b) a készenlét,

c) a szabadság tartamát.

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

(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

64. Eltérő megállapodás

135. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 122. § (5) bekezdésében,

b) a 127. § (1)-(2) bekezdésében,

c) a 134. §-ban foglaltaktól

nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 86-93. §-ban,

b) a 95. §-ban,

c) a 97. § (1) bekezdésében,

d) a 99. §-ban,

e) a 101-108. §-ban,

f) a 109. § (2) bekezdésében,

g) a 111. §-ban,

h) 113-116. §-ban,

i) a 118-121. §-ban,

j) a 124-126. §-ban,

k) a 128-133. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) A kollektív szerződés legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő elrendelését írhatja elő.

(4) Kollektív szerződés

a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,

b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,

c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,

d) a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó, vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,

e) a kikötőben

foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a 99. § (2) bekezdésében, a 101-109. §-ban foglaltaktól eltérhet.

(5) Kollektív szerződés az egészségügyi tevékenységet folytató munkáltatónál a 99. § (2) és (4)-(5) bekezdésében foglaltaktól eltérhet azzal, hogy a nem készenléti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló heti munkaideje legfeljebb hatvan, ügyelet esetén legfeljebb hetvenkét óra lehet.

XII. fejezet

A munka díjazása

65. Az alapbér

136. § (1) Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.

(2) Az alapbért időbérben kell megállapítani.

(3) Havi alapbér esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell

a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,

b) általánostól eltérő teljes napi-, vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.

137. § (1) A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.

(2) Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítmény-követelmény alapján illeti meg.

(3) A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésben foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét.

138. § (1) Teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítmény-követelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

(2) A teljesítmény-követelmény megállapítása vagy az azonos teljesítmény-követelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzésre, a munkaszervezésre és a technológiára.

(3) A teljesítmény-követelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (1)-(2) bekezdésben foglaltakat.

(4) A teljesítmény-követelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval.

(5) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítmény-követelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje.

(6) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

66. A bérpótlék

139. § (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.
(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alapbére.

140. § (1) Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a 101. § (1) bekezdés *d)-e)* pontban meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.
(2) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.
(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

141. § A több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

142. § A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.

143. § (1) A munkavállalónak - a munkáltató döntése szerint - ötven százalék bérpótlék vagy szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten, vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

(2) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(4) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(5) A szabadidőt vagy a (3) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, munkaidőkeret alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(6) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

144. § (1) Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139-142. § szerint jár.

(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, – az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – ötven százalék bérpótlék jár.

145. § (1) A felek a 140-142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alpbért állapíthatnak meg.

(2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

67. Díjazás munkavégzés hiányában

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

(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

(3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b) az 55. § c)-g) pontban meghatározott esetben,

c) az 55. § i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,

d) óra-, vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

e) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

(4) A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár.

147. § (1) A munkavállalót a 146. § (1) és (3) bekezdésében meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.

(2) A munkavállalót - az (1) bekezdés szerinti esetben - betegszabadság esetén arányos bérpótlék illeti meg.

68. A távolléti díj számítása

148. § (1) A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alpbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.

(2) A távolléti díj kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult.

(3) A napi- vagy a havi távolléti díj meghatározásakor - a 149. §-ban foglaltakat kivéve - az egy órára járó távolléti díjat a napi munkaidővel vagy a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell megszorozni.

(4) A távolléti díj megállapításakor a 149-151. §-ban foglaltak szerint kiszámított összegeket együttesen kell figyelembe venni.

149. § (1) Havi bér esetén

a) az egy órára járó távolléti díj meghatározásakor a 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni,

b) a napi távolléti díj az egy órára járó távolléti díj és a napi munkaidő szorzata,

c) a havi távolléti díj megegyezik az alapbérrel.

(2) Órabér esetén

a) az egy órára járó távolléti díj megegyezik az órabérrel,

b) a napi távolléti díj az órabér és a napi munkaidő szorzata,

c) a havi távolléti díj meghatározásakor az órabért a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell szorozni.

150. § (1) A távolléti díj meghatározásakor a 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni.

(2) A teljesítménybért - a kifizetés időpontjától függetlenül - az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni.

(3) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni.

(4) A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakban rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).

151. § (1) A távolléti díj megállapításakor, ha a munkavállaló munkaideje a munkavégzés alóli mentesülés tartamára nem volt beosztva, a 141-142. §-ban vagy a 144. § (1) bekezdésében foglaltak szerinti bérpótlékot - a (2)-(3) bekezdésben foglaltak szerint - figyelembe kell venni.

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

(3) Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.

(4) A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

(5) Ha a munkáltató a munkavállaló számára az (1) bekezdésben meghatározott bérpótlékok helyett a 145. § szerint átalányt állapított meg, a kifizetett havi átalány összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

152. § (1) A távolléti díj kiszámításakor, ha az irányadó időszakban munkabér kifizetés nem történt, az alapbért kell figyelembe venni.

(2) Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum

153. § (1) A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum (a továbbiakban együtt: kötelező legkisebb munkabér) összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – a Kormány állapítja meg.

(2) A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg.

(3) A kötelező legkisebb munkabér összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerő-piac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait.

(4) A kötelező legkisebb munkabér összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.

(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott mértéket el nem érő munkabérek vásárlóerejének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét és a béren kívüli juttatás ennek érdekében figyelembe vehető összegét - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - rendeletben határozza meg.

70. A munkabér védelme

154. § (1) A munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni.

(2) A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

155. § (1) A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.

(2) A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

(4) A munkavállalót a tárgyhónapot követő huszadik napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé. A tájékoztatással egyidejűleg ki kell fizetni a munkabér különbözetet, ha a munkavállaló a módosított elszámolás alapján a részére járó munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült. A munkáltató, ha a módosított elszámolás alapján a munkavállaló részére az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.

156. § (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás alkalmazása esetén a munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló munkabérét a 136. § (3) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával számolja el és fizeti ki.

(2) A munkaidő-keret lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(3) A munkaidő-keret lejártát követő húsz napon belül, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet ki kell fizetni.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

157. § (1) A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

(2) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Az alaphér felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – fizetni kell.

158. § (1) A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalással kell kifizetni.

(2) A munkabér bankszámlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen.

(3) A munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat.

(4) A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.

159. § (1) A munkabér készpénzben történő kifizetése esetén – eltérő megállapodás hiányában – a (2)-(6) bekezdésben meghatározott eltéréssel kell eljárni.

(2) A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.

(3) A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.

(4) A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni

a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint

b) az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért.

(5) A munkáltató a munkabért köteles a munkavállaló által megadott címre elküldeni, ha a munkaviszony a bérfizetési nap előtt megszűnt. Az elküldés költsége a munkáltatót terheli.

(6) A munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki.

160. § A késelem idejére a késeleembe esés időpontjától kezdve a késelelemmel érintett naptári félét megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni.

161. § (1) A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye.

(2) A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja

a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy

b) ha az előlegnyújtásból ered.

(3) Tilos az olyan bérvonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

162. § A munkabérrrel szemben beszámításnak nincs helye.

163. § (1) A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.

(2) A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.

164. § A jogalap nélküli kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

71. Eltérő megállapodás

165. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 136. §-ban,

b) a 137. § (3) bekezdésében,

c) a 138. § (1)-(5) bekezdésében,

d) a 139. § (1) bekezdésében,

e) a 154. §-ban,

f) a 159. § (5)-(6) bekezdésében,

g) a 161-163. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 138. § (6) bekezdésében,

b) a 160. §-ban,

c) a 164. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

XIII. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége

72. Felelősség az okozott kárért

166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

167. § (1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

(2) 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.

(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

168. § (1) A munkáltatót a 166-167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését, vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

73. A kártérítés mértéke és módja

169. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

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

170. § (1) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

171. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(2) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges, vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

172. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,

b) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,

c) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,

d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

173. § (1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló, vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

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

174. § (1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

(3) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-változás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabér-változás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves munkabér-változást kell figyelembe venni.

(4) A (3) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók

hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabér-változás mértéke az irányadó.

175. § (1) Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni

a) a távolléti díj és a táppénz,

b) a távolléti díj és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint

c) a távolléti díj és a rokkantsági nyugdíj különbözetének megtérítése iránti igényt.

(2) Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(3) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

a) a táppénz első fizetésének napjától,

b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés első alkalommal vezetett jövedelem-kiesésben megmutatkozó károsodásra,

c) a rokkantsági nyugdíj folyósításának időpontjától kezdődik.

176. § (1) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól vagy hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabér-változás történt.

74. A polgári jogi szabályok alkalmazása

177. § A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait kell alkalmazni.

75. Eltérő megállapodás

178. § Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.

XIV. fejezet

A munkavállaló kártérítési felelőssége

76. Felelősség a vétkesen okozott kárért

179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

77. A megőrzési felelősség

180. § (1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

78. Több munkavállaló együttes felelőssége

181. § (1) A kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.

(2) A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség, vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

(3) A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek.

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

79. Felelősség a leltárhiányért

182. § (1) A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele

a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,

b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,

c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonnyított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá

d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

(3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

183. § (1) A leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) meghaladó hiány.

(2) A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.

184. § (1) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.

(2) A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

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

(5) A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

185. § (1) A munkáltató állapítja meg

a) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,

b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,

c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,

d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,

e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

(2) A munkavállalót az (1) bekezdés szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell.

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

(4) A munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót – kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.

186. § (1) A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel.

(2) A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

187. § A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

188. § A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

80. A munkavállalói biztosíték

189. § (1) A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az *a)* pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

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

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

(4) A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha

a) munkaköre megváltozásával az (1) bekezdésben foglalt feltétel vagy

b) munkaviszonya

megszűnik.

(5) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére használható fel.

81. A kártérítés mérséklése

190. § 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.

82. *Eltérő megállapodás*

191. § (1) Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el.

(2) Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege.

XV. fejezet

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

83. A határozott idejű munkaviszony

192. § (1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

(2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.

(4) Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy ismételt létesítésére a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.

84. Munkavégzés behívás alapján

193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidő-keret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

(2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

85. A munkakör megosztása

194. § (1) A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

- (2) A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- (3) A munkabér a munkavállalókat - eltérő megállapodás hiányában - egyenlő arányban illeti meg.
- (4) A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

86. Több munkáltató által létesített munkaviszony

- 195. § (1)** Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.
- (2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.
- (3) A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.
- (4) A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.
- (5) A munkaviszony a 63. § (1) bekezdés *b)* pontban meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

87. A távmunka-végzés

- 196. § (1)** Távmunka-végzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.
- (2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunka-végzés keretében történő foglalkoztatásában.
- (3) A munkáltató - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót
- a)* a munkáltató általi ellenőrzés,
- b)* a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- c)* arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.
- (4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.
- (5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

- 197. § (1)** A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.
- (2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

88. A bedolgozói munkaviszony

198. § (1) Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg.

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.

(3) Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.

199. § (1) A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

(2) A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi.

(3) A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(4) A munkavállaló munkarendje - eltérő megállapodás hiányában - kötetlen.

200. § (1) A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

(2) Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

201. § (1) A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.

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

202. § (1) A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni. A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.

(2) A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre.

203. § (1) A munkaviszonyra

a) a 49. § (2) bekezdésében,

b) az 53. §-ban,

c) az 56. §-ban,

d) az 59. §-ban,

e) a 61. §-ban,

f) a 101. §-ban,

g) a 122-124. §-ban,

h) a 193. § (4) bekezdésében, valamint

i) a 208-211. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(2) Cselekvőképtelen munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyban nem foglalkoztatható.

(3) Az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra – az (1) bekezdésben meghatározottakon túl – nem kell alkalmazni a 81. §-ban, a 97. § (4)-(5) bekezdésében és a 126-133. §-ban foglaltakat.

(4) Az alkalmi munkára irányuló munkaviszony megszűnésekor a munkáltató nem köteles a 80. §-ban meghatározott igazolásokat kiadni.

(5) Az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyban a 97. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató a munkaidőt munkaidő-keret vagy elszámolási időszak hiányában is egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmazhat.

(6) Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

(2) Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával - közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül - rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben

szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni.

(3) A munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a törvényben meghatározott összeget.

205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) a felmondási idő 69. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott mértékétől, valamint

b) a végkielégítés 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el,

c) a 92. § (1) bekezdésében meghatározottnál rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg.

(2) Kollektív szerződés a XIX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el.

206. § A XX. és XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet.

207. § (1) A tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak a 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés.

(2) A 208. §-ban foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.

(3) Versenytilalmi megállapodást a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egy éves tartamra lehet megkötöni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

(4) A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

(5) A tulajdonosi jogokat gyakorló az (1)-(4) bekezdésben meghatározott jog gyakorlására – törvény eltérő rendelkezése hiányában – más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat.

91. A vezető állású munkavállaló

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

(2) A munkaszerződés – a 209. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével – a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

209. § (1) A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől – a (2) bekezdés kivételével – eltérhet.

- (2) A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.
- (3) A vezető munkarendje kötetlen.
- (4) A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.
- (5) A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – a 84. § (1)-(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – tizenkéthavi távolléti díj összegével felel.

210. § (1) Munkáltatói felmondás esetén

a) a 65. § (3) bekezdés c) pontot,

b) a 66. § (1)-(6) bekezdését és

c) a 68. § (2) bekezdését

nem kell alkalmazni.

(2) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

211. § (1) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

(2) A vezető

a) nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytársasági részesedés kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, továbbá

c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

92. A cselekvőképtelen munkavállaló

212. § (1) A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.

(2) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.

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

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

93. *Eltérő megállapodás*

213. § A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

- a) a 192. §-ban,
 - b) a 195. § (2)-(3) és (5) bekezdésében,
 - c) a 196. §-ban,
 - d) a 197. § (3) bekezdésében,
 - e) a 198. §-ban,
 - f) a 200-207. §-ban,
 - g) a 212. §-ban
- foglaltaktól nem térhet el.

XVI. fejezet

A munkaerő-kölcsönzés

94. *Fogalmak*

214. § (1) E törvény alkalmazásában

- a) munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),
- b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,
- c) kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,
- d) kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló),
- e) kikölcsönzés: a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

(2) A kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

215. § (1) Kölcsönbeadó lehet

- a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy
- b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2) A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

216. § (1) Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,

b) sztrájkban résztvevő munkavállaló helyettesítésére,

c) ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott felmondásával vagy a 79. § (1) bekezdés a) pontban foglaltak szerint legfeljebb hat hónapja szűnt meg,

d) a 214. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot meghaladóan.

(2) A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

(3) Érvénytelen a megállapodás, amely

a) a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően más kölcsönbeadóval vagy a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő,

b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért, vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

(4) A kölcsönvevőnek

a) a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről,

b) a betöltetlen álláshelyekről

az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell.

95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

217. § (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását, amelyet írásba kell foglalni. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja.

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

(3) A kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

c) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,

d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá

e) minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli az 51. § (2) bekezdésében foglaltak szerinti költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

a) az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentés, valamint

b) a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát átadni.

(5) A kölcsönvevő - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a tárgy hónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg.

96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony

218. § (1) A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és a munkakört.

(2) A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor a 46. §-ban foglaltakon túl tájékoztatja a munkavállalót nyilvántartásba vételi számáról.

(3) A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően

a) a kölcsönvevő azonosító adatairól,

b) a kikölcsönzés kezdetéről,

c) a munkavégzés helyéről,

d) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,

e) a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,

f) a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről.

97. Az egyenlő bánásmód követelménye

219. § (1) A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

a) várandós és szoptató nők, valamint

b) a fiatal munkavállalók védelmére,

c) a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,

d) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

(3) A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

- a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,
- b) a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontban meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,
- c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.
- (4) A (3) bekezdés alkalmazásakor az azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében a 214. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

98. A munkaviszony megszüntetése

- 220. § (1)** A felmondási idő tizenöt nap, ha a munkaviszony tartama eléri a háromszázhatvanöt napot, akkor harminc nap.
- (2) A felmondási idő szempontjából, ha a felek között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször állt fenn munkaviszony, ezek tartamát össze kell számítani.
- (3) A kölcsönbeadó felmondása esetén - eltérő megállapodás hiányában - a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.
- (4) A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha a 78. § (1) bekezdésben foglalt kötelezettségzegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.
- (5) A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségzegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. A 78. § (3) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik.
- (6) A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli.

99. A kártérítési felelősség

- 221. § (1)** Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyban a kölcsönvevőnek kárt okoz.
- (2) A munkavállalónak a munkavégzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.

100. Eltérő megállapodás

- 222. § (1)** A felek megállapodása vagy kollektív szerződés
- a) a 215-216. §-ban,
- b) a 217. § (1) bekezdésében,
- c) a 218. § (1) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.
- (2) Kollektív szerződés
- a) a 217. § (3) bekezdésében,

- b)* a 218. § (2)-(3) bekezdésében,
 - c)* a 219-221. §-ban
- foglaltaktól csak a munkavállalóra javára térhet el.

XVII. fejezet

Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony

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

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni

- a)* a munkavállaló által vállalt feladatok körét,
- b)* a munkavállaló harmadik személynél történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének tartamára járó alapbérek legkisebb mértékét,
- c)* a felek kapcsolattartásának módját a munkavégzési kötelezettség szünetelésének tartamára.

(3) A munkavégzés megkezdésének feltétele, hogy a felek írásban megállapodjanak

- a)* a harmadik személyben,
- b)* a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben,
- c)* az alapbérben,
- d)* a munkavégzés helyében,
- e)* a munkába lépés napjában.

(4) Az munkáltató a munkavállalót legkésőbb a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egyidejűleg írásban köteles tájékoztatni

- a)* az irányadó munkarendről,
- b)* a bérfizetés napjáról,
- c)* a munkakörbe tartozó feladatokról,
- d)* az utasítást adó személyéről.

224. § (1) A harmadik személy képviselője a munkavállalónak utasítást adhat, különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(2) Harmadik személy együttműködik a munkáltatóval, így különösen biztosítja a munkáltató képviselőjének a munkavégzés helyére történő belépést, tájékoztatja a munkáltatót a munkavégzéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

(3) A munkavállaló munkavégzési kötelezése teljesítésének tartama alatt a harmadik személy teljesíti azokat a munkáltatói kötelezettségeket, amelyek

- a)* a munkavédelemre,
 - b)* a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
 - c)* a munkaidőre, pihenőidőre és ezek nyilvántartására, valamint
 - d)* az egyenlő bánásmódra
- vonatkozó szabályok betartására vonatkoznak.

225. § (1) A munkaviszony a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában megszűnik.

(2) A munkavégzési kötelezettség szünetelésének tartama nem lehet kevesebb, mint a 116-117. § szerinti szabadság mértéke.

226. § A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályok alapján, egyetemlegesen felel.

101. Eltérő megállapodás

227. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 223. § (1) bekezdésében,

b) a 224. §-ban,

c) a 225. § (1) bekezdésében,

d) a 226. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 223. § (2)-(4) bekezdésében,

b) a 225. § (2) bekezdésében

foglaltaktól csak a munkavállalóra javára térhet el.

(3) E fejezet szerinti munkaviszonyra

a) a 46. §-ban,

b) a 115-133. §-ban és

c) a 192. § (2) bekezdésében

foglalt rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

XVIII. fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

102. A versenytilalmi megállapodás

228. § (1) A felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót - elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel - újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alaphár egyharmada.

(3) A munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, a megállapodástól elállhat.

(4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

103. A tanulmányi szerződés

229. § (1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

(2) Nem köthető tanulmányi szerződés

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha

b) a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

(3) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

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

(5) A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el.

(6) A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.

(7) A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna.

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

XIX. fejezet

Általános rendelkezések

230. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

231. § (1) A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(2) Az érdekképviselői szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

(3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

232. § A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőire jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

233. § (1) E rész alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselőit lehetővé tévő módon,

b) konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

(2) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

a) a felek megfelelő képviselője,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere,

c) az érdemi tárgyalás.

(3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de - hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában - legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

234. § (1) A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

(2) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(3) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

XX. fejezet

Az üzemi tanács

104. Általános szabályok

235. § (1) A munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre e fejezet rendelkezéseit kell alkalmazni.

(2) A munkavállalókat az e fejezetben foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.

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

(2) Önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.

(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.

(4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

237. § (1) Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma

- a) a száz főt nem haladja meg, három,
- b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,
- c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,
- d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,
- e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,
- f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.

(2) Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.

238. § (1) Üzemi tanácstaggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.

(2) Nem választható üzemi tanácstaggá az, aki

a) munkáltatói jogot gyakorol,

b) a vezető hozzátartozója,

c) a választási bizottság tagja.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.

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

105. Az üzemi tanács választása

240. § (1) A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.

(2) A választási bizottságot az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást hatvan nappal megelőzően hozza létre. A választási bizottság létszáma legalább három fő.

(3) Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre.

(4) A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

241. § A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal teszi közzé. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére, öt napon belül a munkáltató adja meg.

242. § (1) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet.

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

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

(4) A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani.

243. § (1) Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.

- (2) A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.
- (3) Szavazni legfeljebb a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számú jelöltre lehet.

244. § (1) A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.

(2) A választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen

- a) a választásra jogosultak számát,
- b) a szavazáson résztvevők számát,
- c) a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- d) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- e) a megválasztott üzemi tanácstagok és póttagok nevét,
- f) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.

(3) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.

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

245.§ Érvénytelen a szavazat, ha

- a) nem az előírt módon adták,
- b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,
- c) a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.

246. § (1) Az üzemi tanács megválasztott tagjának – a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számban – azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

(2) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.

247. § (1) A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában

- a) keresőképtelen beteg,
- b) fizetés nélküli szabadságon van.

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

(3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggá megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

248. § (1) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 237. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.

(2) A leadott szavazatok harminc százalékát elért jelöltek megválasztott üzemi tanácstagnak kell tekinteni. A fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.

(3) A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstagga megválasztottnak azokat a jelöltek kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték.

(4) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.

(5) Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

249. § (1) A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.

(2) A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.

106. A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács

250. § (1) Az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre.

(2) A központi üzemi tanácsba az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. A központi üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg.

(3) A központi üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

251. § (1) A központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok az elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot hozhatnak létre.

(2) Az üzemi tanácsba a központi üzemi tanácsok, vagy az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg.

(3) Az együttműködés szabályait a vállalatcsoporton belül a munkavállalókra vonatkozó döntések meghozatalára jogosult és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács állapítja meg.

(4) A vállalatcsoport szintű üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

107. Az üzemi tanács megszűnése

252. § Az üzemi tanács megszűnik, ha

a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,

b) a 236. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik,

c) megbízási ideje lejárt,

d) lemond,

e) visszahívják,

- f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá, vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- h) a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
- i) törvényben meghatározott egyéb esetben.

253. § (1) Az üzemi tanács visszahívásáról szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

254. § Az üzemi tanács a 252. § b)-c) és f)-g) pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése

255. § Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik

- a) a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével, vagy
- b) az üzemi tanács megszűnésével,
- c) a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,
- d) lemondással,
- e) visszahívással.

256. § (1) Az üzemi tanács tagjának visszahívásáról szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.

(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

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

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

258. § (1) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak.

(2) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képvisellel nem rendelkező munkavállalók képviselőtét három hónapon belül üzemi tanács tag választásával biztosítani kell.

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

(4) Az (1)–(3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor.

110. Az üzemi tanács működése

259. § (1) Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ.

(2) Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.

(3) Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.

260. § (1) Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni.

(2) A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(3) Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez.

(4) Az üzemi tanács a (3) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(5) Nem kell alkalmazni a (3)–(4) bekezdésben foglaltakat, ha a munkavállaló a 273. § szerinti védelemre jogosult.

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

111. Az üzemi tanács feladata és jogköre

262. § (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

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

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,

- b)* a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
 - c)* a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számáról és munkakörük megnevezéséről.
- (4)** Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

- a)* a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- b)* termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- c)* a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- d)* a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- e)* az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- f)* az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítmény-követelmény bevezetése, módosítása,
- g)* a képzéssel összefüggő tervek,
- h)* a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- i)* az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- j)* a munkarend meghatározása,
- k)* a munka díjazása elveinek meghatározása,
- l)* a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- m)* az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- n)* a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- o)* munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

265. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

- a)* időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- b)* okáról,
- c)* a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

(5) Az üzemi tanács, ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács jogait, ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat.

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

112. Az üzemi megállapodás

267. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.

(2) Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető.

(3) Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható.

(4) Az üzemi megállapodás megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint az üzemi tanács megszűnésével.

(5) Az üzemi megállapodás

a) a 236. § (4) bekezdésében,

b) a 238-249. §-ban,

c) a 252-255. §-ban,

d) a 259. §-ban,

e) a 261. §-ban,

f) a 266-268. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(6) Az üzemi megállapodás a 262-265. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

268. § (1) Az üzemi megállapodás – a XII. fejezetben meghatározottak kivételével – szabályozhatja a 277. § (1) bekezdés *b)* pontban foglaltakat. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.

(2) Az üzemi megállapodás (1) bekezdés szerinti szabályainak hatálya a munkálatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés hatálybalépésével, vagy az üzemi tanács megbízatásának a 252. § *b)*-*g)* pontban meghatározott esetben történő megszűnésétől számított hat hónap elteltével szűnik meg.

(3) Az üzemi megállapodásra

a) a 277. § (2) bekezdésében,

b) a 278. §-ban,

c) a 279. § (3)-(4) bekezdésében,

- d) a 280. §-ban,
 - e) a 282. §-ban
- foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

113. Az üzemi megbízott

- 269. § (1)** Az üzemi megbízottra – a 268. §-ban foglaltak kivételével - az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
- (2)** A 260. § (3)-(4) bekezdésében foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az üzemi tanácsot megillető jogosultságot a munkavállalók közössége gyakorolja.

XXI. fejezet

A szakszervezet

270. § (1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

(2) E törvény alkalmazásában

- a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,
- b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervezet működte, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

271. § (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni, vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági- és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a (2) bekezdésben meghatározottak szerint megjelölt és választott tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) A kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet (276. § (2) bekezdés) a 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ezer főt nem haladja meg, egy főt,

b) a kétezer főt nem haladja meg, két főt,

c) a négyezer főt nem haladja meg, három főt,

d) a négyezer főt meghaladja, négy főt

jelölhet meg.

(3) A szakszervezet akkor jogosult a (2) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy tisztsége megszűnt.

(4) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

274. § (1) Feladata ellátása érdekében a 273. § (1) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt munkavállalót a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni.

(2) A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

275. § A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

XXII. fejezet

A kollektív szerződés

114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma

276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezetek.

(2) A 277. § (1) bekezdés b) pont tekintetében a szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.

(4) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos létszámát kell alapul venni.

(5) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(6) Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

277. § (1) A kollektív szerződés szabályozhatja

a) a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatát,

b) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget.

(2) Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - e törvény Második és Harmadik Részében foglaltaktól - a XX. fejezetet kivéve - eltérhet.

(3) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el.

278. § A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

115. A kollektív szerződés hatálya

279. § (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezésének hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

- (3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.
- (4) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

116. A kollektív szerződés megszűnése

- 280. § (1)** A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.
- (2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.
- (3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

- 281. § (1)** A munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.
- (2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szerv tekintetében veszti hatályát.
- (3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

117. A munkáltató személyében bekövetkező változás

- 282. § (1)** A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével – az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.
- (2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontjában megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontjában kollektív szerződés hatálya terjed ki.

118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás

- 283. §** E fejezet rendelkezéseitől
- a) a 276. § (2)-(3) bekezdésében,
- b) a 277. § (3) bekezdésében,
- c) a 279. § (4) bekezdésében, valamint
- d) a 280. § (1) és (3) bekezdésében foglaltakat kivéve, eltérni nem lehet.

- 284. §** Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó szabályokat.

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA

XXIII. fejezet

A munkajogi igény érvényesítése

285. § (1) A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) A munkáltató – az (1) bekezdéstől eltérően – a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.

(3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(4) A munkavállaló a 295. §-ban foglaltak alapján a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.

286. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

287. § (1) A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,

b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,

c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,

d) a fizetési felszólítással, továbbá

e) a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

(2) A keresetlevelet az (1) bekezdésben meghatározott határidőn belül kell előterjeszteni

a) a 78. §-ban foglaltak szerinti, a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondással, valamint

b) a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

(3) A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

(4) 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.

(5) A keresetlevél benyújtásának – az (1) bekezdés *c)-d)* pontban foglaltakat kivéve – halasztó hatálya nincs.

288. § A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

289. § (1) A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.

(2) A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

290. § A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.

XXIV. fejezet

A kollektív munkaügyi vita

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

(2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

292. § (1) Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

(2) A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

293. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(2) A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

(3) A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

ÖTÖDIK RÉSZ

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

294. § E törvény alkalmazásában

- a)* fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,
- b)* hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs,
- c)* gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek,
- d)* kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is,
- e)* munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője,
- f)* munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,
- g)* nyugdíjas munkavállaló:
 - ga)* aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
 - gb)* aki az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy
 - gc)* aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban vagy növelt összegű öregségi járadékban részesül,
- h)* szülő:
 - ha)* a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,
 - hb)* az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
 - hc)* a gyám,
 - hd)* a nevelőszülő és a helyettes szülő.

295. § (1) Ha külföldi munkáltató - harmadik személlyel kötött megállapodás alapján - a munkavállalót Magyarország területén foglalkoztatja, a munkaviszonyra

- a)* a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- b)* a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- c)* a legalacsonyabb munkabér összege,
- d)* a munkaerő-kölcsönzésnek a 214-222. §-ban meghatározott feltételei,
- e)* a munkavédelmi feltételek,
- f)* a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá

g) az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket is.

(2) Az (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásában a legalacsonyabb munkabér fogalmán a 136-153. §-okban meghatározott díjazást kell érteni. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba teljesítendő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját.

(3) Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra - az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében – az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.

(4) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.

296. § (1) A 295. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.

(2) A szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés b)-c) pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot, kivéve, ha a 295. § (3) bekezdésében meghatározott tevékenység végzésére kerül sor.

297. § A szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követelése miatt.

298. § (1) E törvény 2012. július 1. napján lép hatályba.

(2) Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik.

299. § E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:

a) a Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről,

b) a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről,

c) a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző

intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében),

d) a Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről,

e) a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keret-megállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről,

f) az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről,

g) a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról,

h) a Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,

i) a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keret-megállapodásról,

j) a Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,

k) az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról,

l) az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól,

m) az Európai Parlament és Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól.

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

1. A Kormány 2011 júniusában nyilvánosságra hozta a „Széll Kálmán Terv” keretében készített „Magyar Munka Terv” című dokumentumot, amely – döntően a foglalkoztatás növelése érdekében - a foglalkoztatási viszonyok átalakítását tűzte célul. A „Magyar Munka Terv” új Munka Törvénykönyve megalkotását irányozta elő, egyúttal meghatározta az új munkajogi szabályozás célkitűzéseit. A Javaslat a Kormány e célkitűzéseinek szem előtt tartásával készült és támaszkodott a foglalkoztatási viszonyok nemzetközi tapasztalatait feldolgozó – a „Magyar Munka Terv” mellékleteként közzétett – tanulmányra is.

2. Az 1992. évi XXII. törvény (a hatályos Mt.) 1992. július 1. napján lépett hatályba. A korabeli jogalkotói szándék arra irányult, hogy az állami tulajdonon és az állami irányításon alapuló közigazgatási jogias szemléletű munkajogi szabályozást felváltsa a piacgazdaság viszonyainak megfelelő munkajogi rendszerrel. Ennek érdekében igyekezett visszaszorítani az állami beavatkozást és a korábbinál lényegesen nagyobb teret kívánt engedni a magánjogias szemléletű szabályozásnak. Ezt tükrözi a hatályos Mt. 13. §-a (és az ahhoz kapcsolódó számos egyéb szabályhely), amely a munkaviszonyra vonatkozó szabályokról (a munkajog jogforrasi rendszeréről) rendelkezik. E körben jelentős szerepet szánt a jogalkotó a kollektív megállapodásoknak, mint a munkaerőpiac központi jelentőségű szabályozási faktorainak.

Az elmúlt mintegy két évtized tapasztalatai alapján megállapítható, hogy a korabeli jogalkotói szándék csak részben teljesült, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerő-piac alakításában viszonylag korlátozott maradt. Ennek oka javarészt az, hogy a hatályos Mt. ún. relatív diszpozitív, azaz a törvénytől általában csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályozási szemlélete a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott.

3. A hatályos Mt. gyakorlati alkalmazása számos munkajogi jogintézmény ellentmondásos rendezésére mutatott rá. A Javaslat – elsősorban a Legfelsőbb Bíróság jogfejlesztő jogalkalmazási tevékenységére támaszkodva – igyekszik feloldani ezeket az ellentmondásokat, amelyek a hatályos Mt. gyakori módosításaiban is tükröződtek.

4. A fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, amelyekre – egyéb európai dokumentumok mellett - a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv (COM/2006/708 final) mutatott rá. A Zöld Könyv a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét. A Javaslat a Zöld Könyv megjelenése nyomán a tagállamokban kibontakozott tudományos vitákra és az ezek eredményeként megjelent jogalkotási megoldásokra is figyelemmel volt.

5. Magyarország Alaptörvénye kiemelt figyelmet fordít a munka szerepére a társadalmi és gazdasági berendezkedés alapvető szabályainak meghatározása során. A Javaslat az Alaptörvény szemléletét tekinti kiindulópontnak. Az Alaptörvény számos a munkaviszonnyal, illetve a kollektív munkajogi jogviszonyokkal érintkező alapjog újraszabályozását végezte el. Ezt az alapjogi szabályozást tartja szem előtt a Javaslat a munkajog alanyai jogainak és kötelességeinek meghatározása során, különös figyelemmel a munkavállalók személyiségi jogainak védelmére, a vállalkozás szabadságára és az egyesülési jogra (a munkáltatók és munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek képviselője érdekében való szervezetalkítás

jogára). A Javaslat széles körben támaszkodik az Alkotmánybíróság, valamint az országgyűlési biztosok gyakorlatára is.

6. A magyar munkajogi jogalkotásban az európai munkajogi normák átvétele már jóval Magyarország európai integrációját megelőzően megkezdődött. A kilencvenes években létrehozott számos jogintézmény (például a csoportos létszámcsökkentés vagy az ún. munkajogi jogutódlás) szabályozása során a jogalkotó szem előtt tartotta a tárgyban született európai munkajogi megoldásokat. A jogharmonizációs tevékenység az Európai Közösséghez való csatlakozás időszakában felerősödött és napjainkban is tart. Legutóbb a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó 2008/104/EK irányelv jogharmonizációjára került sor. A Javaslat – Magyarország nemzetközi kötelezettségeinek megfelelően – fenntartja a hatályos Mt. szabályozási tárgyát képező valamennyi (korábban már a magyar jogrendbe iktatott) európai munkajogi (szociálpolitikai) tárgyú rendelkezés átvételét. A 2010/18/EU irányelv esetében az átvételi kötelezettséget a tagállamoknak 2012. március 8. napjáig kell teljesíteniük. A Javaslat ennek az irányelvnek az átvételét is célozza.

A hatályos Mt. megoldásához képest alapvető eltérés, hogy a Javaslat nem célozza az egyenlő bánásmódra, illetve az esélyegyenlőségre vonatkozó európai uniós jogi aktusok átvételét, mivel ezt a jogalkotási célt a magyar jogrendszerben a 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.) valósítja meg. Az Ebtv. – hasonlóan az eddigi rendszertani megoldáshoz – az Mt. háttérjogszabálya, amelyet a Javaslat által szabályozott jogviszonyokban is alkalmazni kell. A Javaslat emellett figyelemmel van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretében létrejött olyan egyezményekre, amelyekhez Magyarország csatlakozott.

7. A Javaslat szerkezeti változtatást hajt végre a hatályos Mt. rendszertani megoldásához képest. Az ún. kollektív munkajog szabályai (a munkaügyi kapcsolatok, a szakszervezetek, a kollektív szerződés, a munkavállalói részvétel) a munkaviszonyra vonatkozó törvényi szabályozást követően helyezkednek el. A Javaslat nem tartalmaz rendelkezést az ún. országos érdekegyeztetés tárgyában. Ennek indoka az, hogy erre vonatkozóan külön törvény lépett hatályba előbb 2009-ben és a jogalkotó 2011-ben a tárgykör újabb törvényi rendezését valósította meg. A Javaslat megoldásának elvi indoka az, hogy az érdekegyeztetés körébe tartozó alapvetően közjogi természetű joganyag idegen a magánmunkajog szabályozási tárgyától (a munkaviszony szabályaitól, illetve a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek egymáshoz való viszonyainak és a munkaviszonyt érintő megállapodásainak rendezésétől).

8. Az „Általános Rendelkezések” című Első Rész a hatályos Mt. Bevezető Rendelkezéseinek tematikáját jelentős mértékben kibővíti és megkísérli a munkajog általános szabályait egységes szemléletben rendezni, különös figyelmet fordítva a munkajogi jognyilatkozatokra. A munkaviszonybeli teljesítés és a munkaviszony módosulásának szabályai megelőzik a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének szabályait, tekintettel arra, hogy a jogviszony egyes létszakainak logikai sorrendje ezt a megoldást kívánja. A munkaviszony tartalma és teljesítése köréből a Javaslat – hasonlóan a korábbi megoldáshoz – továbbra is kiemeli a munkaidővel és a munka díjazásával kapcsolatos szabályokat, mivel e jogintézmények – garanciális jelentőségüknél fogva-önmagukban is rendkívül összetett és részletes rendezést igényelnek. A Javaslat további szerkezeti jellegzetessége az, hogy elkülönülten szabályozza a munkaviszony általánostól eltérő (atipikus) formáit.

9. A Javaslat nem kívánja érinteni az ún. függő munka hazai szabályozásának rendszerét, ezért abból indult ki, hogy közszolgálat jogviszonyait külön törvények rendezik. A Javaslat mellőzi a hatályos Mt. Harmadik Rész XII. fejezetében foglalt rendelkezések beiktatását, figyelemmel arra, hogy készítésekor az a jogalkotási törekvés érvényesült, amely szerint a közigazgatási szervekkel fennálló munkaviszonyokat a közszolgálatra vonatkozó törvény(ek) rendezi(k).

10. A Javaslat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglalható össze, hogy – a hatályos Mt. megoldásához képest – jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét. E jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében a Javaslat a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre, amelynek jellemzői a következők:

A törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseltek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit. Ez a lehetőség az elmúlt két évtized jogtudományos és jogalkotási törekvései körében több alkalommal megfogalmazódott, ám sikerre nem jutott. A Javaslat kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekeltség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez. Ugyanakkor számos esetben nem látszik indokoltnak az eltérés lehetőségének korlátozás nélküli megnyitása, ezért egyes jogintézmények tekintetében a Javaslat – kivételes jelleggel – a kollektív szerződésekkel szemben is kógens vagy azok számára is csak meghatározott irányban (a munkavállaló javára) való eltérést enged.

11. A kollektív szerződés mellett a Javaslat lehetővé teszi, hogy az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács) és a munkáltató között létrejött ún. üzemi megállapodás is tartalmazzon munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Ezt a megoldást korábban – átmenetileg – a magyar munkajog már alkalmazta. E lehetőség ugyanakkor csak korlátozottan érvényesül annak érdekében, hogy a Javaslat kizárja a különböző munkavállalói érdekképviseltek konkurens tevékenységét. Az üzemi megállapodás e regulatív funkciójának törvényi szabályozása a hazai érdekképviselési rendszernek azzal a sajátosságával is számol, hogy egyelőre a munkáltatók jelentős részénél nincs képvisellel rendelkező szakszervezet, illetve igen csekély számban jöttek létre ágazati (tágabb hatályú) kollektív szerződések. A Javaslat ugyanakkor kizárja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kollízióját azzal, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály hatályú üzemi megállapodást csak abban az esetben engedi meg, ha a munkáltatóra nem terjed ki kollektív szerződés hatálya, illetve kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet sincs. A Javaslat korlátozza az üzemi megállapodás tárgyi felhatalmazását is azzal, hogy a munka díjazására vonatkozó szabályok kialakítását e körben eltiltja.

12. A munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak a munkaszerződéssel (a munkaviszonyban álló felek megállapodásaival) szembeni természete tekintetében a Javaslat fenntartja az Európában uralkodónak mondható és a hazai munkajogban is érvényesülő szemléletet. Eszerint a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – általános jelleggel –

csak a munkavállaló javára térhet el. Ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka. A Javaslat a munkavállaló javára való eltérés szabálya tekintetében értelmezési alapelvet is tartalmaz, amely a hatályos Mt.-ből hiányzik. A Javaslat kivételes jelleggel megengedi, hogy a felek megállapodásai korlátozás nélkül térjenek el a törvényi szabályoktól. Ahol a Javaslat ilyen megállapodások lehetőségére utal, ott ez a jogalkotási szándék jelenik meg. Ahol ez a felek nyomós érdekei, illetve a közérdek védelme érdekében indokolt, ott a Javaslat a munkaszerződéssel szemben is kógens szabályokat tartalmaz.

13. A munkajogi szabályozás rendszertani kérdései körében alapvető jelentőségű a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyának rendezése. Ez a probléma az üzemi megállapodások vonatkozásában nem merül fel, hiszen a Javaslat ezt a lehetőséget kizárja azzal, hogy nem teszi lehetővé az üzemi megállapodás hatályosulását olyan munkáltatónál, amelyre (akire) kollektív szerződés hatálya is kiterjed. A kollektív szerződések egymáshoz való viszonya tekintetében a Javaslat az alacsonyabb szintű (szűkebb személyi hatályú) kollektív szerződés számára – a magasabb szintű kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – azt teszi lehetővé, hogy a magasabb szintű szabálytól a munkavállaló javára térjen el.

14. Noha a Javaslat a – a közszolgálati jogviszonyoktól eltekintve – a függő munka jogviszonyának (a munkaviszonynak) teljes körű szabályozására törekszik és e körben hatálya kiterjed az ún. atipikus jogviszonyokra is, nem zárható ki egyes gazdasági ágazatok, illetve szakmák tekintetében (például a közlekedési, egészségügyi, oktatási ágazatban, illetve alágazatokban) a munkaviszonyra vonatkozó külön törvényi szabályozás. Ilyen szabályok a Javaslat készítésekor is hatályosak a munkajog rendszerében és ezt megoldást a Javaslat továbbra sem kívánja megszüntetni. A Javaslat (általában) mellőzi az ilyen külön törvényekre vonatkozó, a hazai jogalkotásban egyébként szokásos utalásokat, mivel ezeket rendszertanilag szükségtelennek ítéli.

15. A hazai bírói gyakorlatban – a hatályos Mt. ilyen tartalmú kifejezett szabálya hiányában is – megfogalmazást nyert az a jogtétel, amely szerint a munkajogban a polgári jog szabályai (és jogelvei) alkalmazandók, feltéve, hogy a munkajogi jogszabály eltérően nem rendelkezik, illetve a polgári jogi jogszabály alkalmazása nem ellenkezik az alapvető munkajogi jogelvekkel. A Javaslat erre a korábbi jogtételekre támaszkodva fenntartja azt a megoldást, hogy a polgári jogi szabályok az Mt. mögöttes jogát képezik. Ez arra utal, hogy a Javaslat a munkajogot a magánjog részének tekinti, a polgári jogi szabályok alkalmazásának metodikáján azonban változtat. E változás egyrészt abban áll, hogy az Első Részben, az Általános Rendelkezések körében a Javaslat kialakítja a felek magatartására vonatkozó általános szabályokat, valamint a jognyilatkozatok, illetve az érvénytelenség és jogkövetkezményei sajátos munkajogi szabályait és ezzel részben mellőzi a Ptk. szabályainak alkalmazását. A joggyakorlat számára alapvetően új elemként jelenik meg a munkajogi jognyilatkozatok általános szabályainak rögzítése. A változás másrészt abban is tükröződik, hogy a Javaslat pontosan rögzíti, hogy az egyes munkajogi jogintézmények tekintetében mely polgári jogi szabályok mögöttes alkalmazását (miként) rendeli, illetve mely polgári jogi szabályok alkalmazását korlátozza. A Javaslat készítése során sajátos problémát okozott az, hogy az új Ptk. előkészítése is folyamatban van és ez a várakozások szerint alapvető polgári jogi jogintézmények új, korszerűbb szemléletű szabályozását hozza. Az új Mt.-nek az új Ptk.-t megelőző várható hatályba lépése nem teszi lehetővé, hogy a Javaslat a tervezett új polgári

jogi megoldásokat tartsa szem előtt, ugyanakkor figyelemmel van a polgári jogi kodifikáció korábbi eredményeire (például a munkajogi kártérítési felelősség körében).

16. A Javaslat a munkaviszony szabályozása körében - ideértve a munkaidőre és a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseket is - a korábbiakhoz képest jelentősen egyszerűbb és áttekinthetőbb rendelkezéseket tartalmaz, amelyek kialakítása során támaszkodott az elmúlt két évtized bírói gyakorlatára és gyakorlati jogalkalmazási tapasztalataira. E körben kiemelkedő jelentősége van az európai munkajogi normák átvételének és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretében létrejött – Magyarország által is kihirdetett – nemzetközi szerződések betartásának. A Javaslat arra törekszik, hogy az európai munkajogi szabályok átvétele során kihasználja az azok által nyújtott lehetőségeket és a hazai munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást valósítsa meg. Ennek alapvető eszköze az is, hogy a munkajogi törvényi szabályozás a kollektív szerződések számára eltérést enged és ezzel – különösen a munka díjazása körében – a munkafeltételek alakításában meghatározó szerepet szán a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőknek.

17. A Javaslat a munkaviszony létesítése körében alapvetően fenntartja az európai és nemzetközi munkajogi normák bázisán kialakult hazai megoldásokat. Új elem a szabályozásban az, hogy az ún. atipikus munkaviszonyok körében sajátos szabályokat állapít meg a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyára és ezzel megszünteti a jogalkalmazásban fennállott bizonytalanságot e munkavállalói kör foglalkoztatása tekintetében. Megváltoztatva a hatályos Mt. rendszerezési megoldását, a munkaviszony alanyaihoz kapcsolódóan rendelkezik a Javaslat a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásairól és az azokhoz kapcsolódó joghatásokról, mégpedig a 2001/23/EK irányelv alapján. Mellőzi ugyanakkor e jogintézmény körében a munkajogi irodalomban jogviszonyváltásnak nevezett szabálycsoport beiktatását, amely a munkaviszonyok sorsáról (a továbbfoglalkoztatásról) rendelkezik azokban az esetekben, amelyekben a gazdasági egységek átadására-átvételére a magánszféra és a közsféra munkáltatói között kerül sor. Ennek indoka az, hogy a Javaslat álláspontja szerint az ilyen tárgyú szabályozást külön törvények tartalmazzák. E megoldás hátterében az a rendszertani megfontolás húzódik meg, hogy az Mt. ne tartalmazzon különös szabályokat a közsférában fennálló közalkalmazotti vagy köztisztviselői, illetve kormánytisztviselői jogviszonyokra.

18. A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének intézményei körében a Javaslat több tekintetben változtatja meg a munkajogunkban az elmúlt két évtizedben kialakult rendszert. A változtatások indoka elsősorban a jogalkalmazásban mutatkozó ellentmondások kiküszöbölése, illetve a gyakorlatban kialakult igények kielégítése. Noha részben megszünteti a Javaslat az ún. felmondási tilalmak rendszerét, ám ennek ellenére nem csökkenti a munkavállalók szociális védelmi szintjét, különösen a fokozottan védett munkavállalói csoportok esetében. A Javaslat e körben figyelemmel van a szociális konzultáció eredményeire. Nem fenntartható a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek a hatályos Mt. alapján kialakult alkalmazása sem. Az elsősorban a munkáltatók terheit indokolatlanul növelő gyakorlat fenntartását nem támasztják alá az európai országokban alkalmazott megoldások, de szociálpolitikai szempontok sem. Az 1992-ben kialakított és időközben az Alkotmánybíróság határozata nyomán módosított jogalkotói elképzelés az egyes esetekben rendkívül elhúzódó munkaügyi perek kockázatát teljes egészében és indokolatlanul telepíti a munkáltatókra. A Javaslat a polgári jogi kártérítési felelősség alapelveit szem előtt tartó, a korábbinál kiegyensúlyozottabb megoldást alkalmaz, amelynek egyes elemei a közszolgálatban már korábban bevezetésre kerültek. A Javaslat a korábbi tapasztalatok alapján új szemléletű szabályozást tartalmaz a határozott időre létesített

munkaviszony megszüntetése, illetve a munkaviszony azonnali hatályú megszüntethetősége körében is. A munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályozás célja az is, hogy a rendkívül nagyszámú ilyen tárgyú peres eljárás számát csökkentse.

19. A munkajogi kártérítési felelősség szabályozása erőteljesebb polgári jogias szemléletet tükröz. Konceptcionális változás a kárfelelősségi rendszerben a munkáltatói kárfelelősség körében érvényesülő új megoldás, amely a munkáltató objektív felelősségének fenntartása mellett - az esetek egy részében - kizárja az ún. ellenőrzési körön kívüli okból keletkezett munkavállalói károk megtérítését és ezzel korlátozza a munkáltatói működési körnek a bírói gyakorlatban kialakult indokolatlanul tág értelmezését. A Javaslat megoldásának kialakításakor figyelembe veszi az Alkotmánybíróságnak a kártérítési felelősségi szabályok differenciálásával kapcsolatosan kifejtett – az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésére alapozott – álláspontját is. A kártérítési felelősségi szabályok körében a Javaslat korlátozza a törvénytől a kollektív szerződésben való eltérés lehetőségét azzal, hogy azt csak a munkavállaló javára engedi meg (például a felelősség korlátozása tekintetében). A kártérítési jog körében a Javaslat – eltérően az eddigi munkajogi jogalkalmazási gyakorlattól – szerepet szán a kártérítés bíróság általi, méltányossági alapú korlátozásának is, amely a polgári jog ismert és számos európai országban alkalmazott intézménye.

20. A munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköze az ún. atipikus munkaviszonyok szabályozása. A Javaslat ebben a tekintetben azt a célkitűzést valósítja meg, hogy tág teret enged a felek megállapodásainak és e munkaviszony-típusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.

A Javaslat szerint főszabályként – azonosan a korábbi megoldással – a munkaviszony határozott időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra létesül. Ezt az általános szabályt nem csupán a hazai szabályozás tartalmazza, hanem az az Európai Unió, illetve az egyes tagállamok munkajogában is érvényesül. A főszabály alól azonban kivételek is vannak, amelyek napjainkban egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert. A Javaslat azért nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést, mert az atipikuson belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák. Ezért az e jogviszonyokat szabályozó fejezet – utalva arra, hogy a munkaviszony korántsem homogén – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmazza.

A munkaviszony számos típusáról az európai munkajog is rendelkezik. A határozott idejű munkaviszonyról a 99/70/EK irányelv, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról a 97/81/EK irányelv rendelkezik, míg a távmunkára a 2002-ben kötött Európai Távmunka Keretmegállapodás vonatkozik. E közösségi normák közös vonása, hogy a foglalkoztatás rugalmassága mellett a munkavállaló biztonságát tartják szem előtt. Tartalmukban különös jelentősége van az egyenlő bánásmódnak. A magyar munkajog ezeket a közösségi szabályokat korábban már átvette, a Javaslat ezeket a rendelkezéseket részben pontosítja, illetve egyszerűsíti, tartalmaz azonban olyan új foglalkoztatási formákat is – például a behívás alapján történő munkavégzést, a munkakör megosztását, a több munkáltató részére végzett munkát –, amelyek lényegében a részmunkaidőben történő munkavégzés sajátos módjai.

21. Az atipikusnak tekintett munkaviszonyok körében a legösszetettebb a munkaerő-kölcsönzés, amelyről az Európai Unió 2008/104/EK irányelve rendelkezik. A Javaslat e munkaviszony-típus (és az ahhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyok) szabályozása körében fenntartja az irányelv átvételére irányuló 2011. évi CV. törvény által alkalmazott

megoldásokat, azok egyszerűsítésére irányuló törekvés mellett. Azonos célokat követ a Javaslat az iskolaszövetkezet tagja által a szövetkezettel létesített munkaviszony tekintetében is.

22. A Javaslat kialakítása során – figyelemmel a „Magyar Munka Terv” célkitűzéseire - vizsgálat tárgyát képezte, hogy milyen szabályozási megoldással valósítható meg a köztulajdonban álló vállalkozások munkajogának kialakítására irányuló társadalmi igény. Számos korábbi jogalkotási lépést követően ilyen jellegű szabályozást valósított meg a 2009. évi CXXII. törvény. A Javaslat a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében tartalmazza a köztulajdonban álló munkáltatókkal fennálló munkaviszonyra vonatkozó különös szabályokat. E rendelkezések kógens természetűek, azaz e munkáltatói kör számára eltiltják a törvénytől eltérő munkaszerződéses (esetleg kollektív szerződéses) megállapodásokat. E szabályozási szemlélet a közérdek fokozott érvényesítését teszi lehetővé. A Javaslat a kógens szabályozás elvének fenntartásával abból indul ki, hogy a jogalkotó számára nyitva hagyja a lehetőséget a későbbi, a differenciált munkáltatói körre vonatkozó különös munkajogi szabályok megalkotására. A köztulajdonban álló munkáltatók tevékenysége ugyanakkor olyan, a munkajoggal csak közvetve érintkező rendelkezések megteremtését is indokolja, amelyek a Javaslat szabályozási kereteit meghaladják (például adatkezelési, társasági jogi szabályok), ezért ezek továbbra is külön törvényben kapnak helyet.

23. A hazai munkaügyi politikában a rendszerváltást követő időszakban, a kilencvenes évek második felétől kezdődően érvényesül az a törekvés, hogy a jogalkotó – meghatározott gazdasági ágazatokban – a munkajogviszonyban való foglalkoztatásnak az általánoshoz képest egyszerűbb szabályait állapítsa meg. Ez a törekvés korábban is meghatározott (korlátozott) munkáltatói és munkavállalói kör számára tette lehetővé e szabályok alkalmazását. A jogalkotói törekvések háttérében több jogpolitikai megfontolás is meghúzódott, amint erre a korábbi ilyen tárgyú törvények (1997. évi LXXIV. törvény, 2009. évi CLII. törvény, 2010. évi LXXV. törvény) rámutattak. A Javaslat magáévá teszi az említett munkaügyi politikai törekvéseket. Az egyszerűsített foglalkoztatásra, illetve alkalmi munkavégzésre irányuló szabályok körében azonban csak a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza, míg e foglalkoztatási formák közjogi jellegű elemeinek rendezését külön törvényre hagyja.

24. Kivételes jellegűek és kizárólag a hazai jogalkotásban kialakult gyakorlatot tartják szem előtt a Javaslatnak azok a rendelkezései, amelyek a munkaviszonyhoz tárgyilag szorosan kapcsolódó egyes szerződések (versenytilalmi megállapodás, tanulmányi szerződés) különös szabályait állapítják meg. Ezek körében új elem, hogy e megállapodásokra is kiterjeszti a Javaslat a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz fűződő alapvető joghatást, e jogviszonyok törvény alapján való átszállását az új munkáltatóra.

25. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok a törvény Harmadik Részében helyezkednek el. Az e körbe tartozó jogintézmények szabályozása során a Javaslat figyelemmel volt arra a körülményre, hogy az Európai Üzemi Tanács intézményét külön törvény részletesen szabályozza, illetve arra is, hogy a(z ágazati) kollektív szerződésekkel kapcsolatos elkülönült szabályozást tartalmaz a 2009. évi LXXIV. törvény. A munkaügyi kapcsolatok körében a Javaslat általános rendelkezéseket alakít ki, döntően a 2002/14/EK irányelv követelményeire tekintettel. A munkavállalói részvételre vonatkozóan a szabályozás lehetőség szerinti egyszerűsítésére törekszik a Javaslat, ugyanakkor ennek az ún. kényszerképviseleti formának a rendezése – tekintettel a munkáltatók kötelezettségeire – részletes

szabályozás kialakítását (fenntartását) indokolja azzal, hogy a felek általi eltérés lehetőségét is korlátozni szükséges. A Javaslat új eleme, hogy – a magyar munkajogban korábban már alkalmazott megoldással azonosan – (korlátozottan) lehetővé teszi az üzemi megállapodásban a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megalkotását.

26. Míg a Javaslat a szakszervezet jogállásának általános szabályozása körében (az Alaptörvény kereti között) nem hoz újdonságot a korábbi szabályozáshoz képest, addig alapvetően változtatja meg a szakszervezet ún. munkahelyi szervének (a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetnek) a helyzetét, illetve a munkáltató e tekintetben érvényesülő kötelezettségeit. E változások köréből a jogpolitikai felfogás alapvető változását tükrözi a szakszervezeteket megillető munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltása törvényi kötelezettségének megszüntetése, valamint az ún. szakszervezeti vétó intézményének felszámolása. A Javaslat az előbbi jogintézményt nem tartja összeegyeztethetőnek a nemzetközi munkajogi normákkal és a felek egymással szembeni függetlensége követelményével sem. A Javaslat felfogása szerint a munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának törvényi előírása sérti az állammal szembeni azt a jogállami követelményt is, hogy az az érdekképviseltek viszonyában semleges magatartásra köteles. A szakszervezeti vétó (kifogás) intézményét a Javaslat nem kívánja a továbbiakban fenntartani. Ennek indoka az, hogy ez az alapvetően a szakszervezeteknek a szocialista gazdasági és politikai rendszerben betöltött sajátos szerepére épülő jogintézmény, illetve annak törvényben való szabályozása nem fér össze a piacgazdasággal, indokolatlanul és diszfunkcionálisan korlátozza a magánjogi jogállású munkáltató tulajdonosi jogait. A korábbi gyakorlat a jogintézmény alapvető jogalkalmazási ellentmondásaira is rámutatott. A Javaslat ugyanakkor nem zárja ki a kollektív szerződéses megállapodások - e körben korlátozás nélküli - lehetőségeit. A szabályozás új megközelítésben tartja fenn a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét azzal, hogy az illeszkedik az új felmondásvédelmi intézményrendszerbe. A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításában a Javaslat szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a Javaslat azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseltek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piacokonform megoldások alkalmazására korlátozza.

27. A munkaügyi viták szabályozása körében a Javaslat a munkajogi igények érvényesítésének rendjét állapítja meg, szemben a korábban alkalmazott megoldással, amely az ún. munkaügyi jogviták szabályozására irányult. A munkajogi igények érvényesítésének rendjét a Javaslat elsősorban a kialakult bírói gyakorlatra figyelemmel határozza meg. Új elem a Javaslatban az, hogy a kizárólag kollektív szerződéses jogcímen fennálló munkavállalói igények esetében lehetővé teszi az igényérvényesítésnek a törvényben kialakított szabályaitól való eltérést (például az elévülési idő rövidítését) is.

A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a Javaslat ugyancsak a felek autonómiájának növelését tartja szem előtt és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatására törekedve. E szabályoktól való eltérést is lehetővé teszi a Javaslat a felek számára.

28. A Javaslat szerint az új Mt. hatálybalépéséhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről külön törvény rendelkezik. Ez a nagyobb kódexek hatályba léptetése során szokásos megoldás ez esetben is indokolt, hiszen az új Mt. hatályba lépése rendkívül nagyszámú egyéb jogszabályt is érint, számos átmeneti szabály megalkotása is szükséges,

illetve sajátos problémát jelent a hatálybalépést megelőzően létrejött (jellegzetesen tartós) jogi kapcsolatok sorsa és az új szabályoknak ezekben való alkalmazása, különös figyelemmel arra a jogalkotói törekvésre, hogy a törvény hatálybalépése ne okozza a munkajövedelmek csökkenését. E rendkívül sokrétű és terjedelmes szabályanyag szükségtelenül terhelné az új törvényt. A Javaslat által választott megoldás – a hatálybaléptető rendelkezések részletes kidolgozásával – hozzájárul a jogalkalmazás egyértelműsítéséhez is.

RÉSZLETES INDOKOLÁS

ELSŐ RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. fejezet Bevezető rendelkezések

az 1. §-hoz

Magyarország Alaptörvénye kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkán alapuló közösségnek, társadalomnak. Az Alaptörvény a Nemzeti Hitvallás részében az alábbiakat rögzíti: „*Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye*”. Az Alapvetés M) cikk (1) bekezdése szerint „*Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik*”. Az ehhez fűzött indokolás szerint „*a Javaslat hangsúlyosan megjeleníti, hogy a gazdaság két alapértéken: az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, amelyek egymást erősítve és feltételezve járulnak hozzá a nemzet felemelkedéséhez*”.

Az Alaptörvény „Szabadság és felelősség” fejezetében szintén szól a munka jelentőségéről. Ezt a jog és a kötelesség oldaláról is kinyilvánítja. Az előbbi értelmében a XII. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy „*Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz*”. Az utóbbi tekintetében: „*Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához*”.

A munka és foglalkozás szabad megválasztása sajátos alapjog, amely – más alapjogokkal szemben – nem az állam tartózkodását, hanem érvényesülésének elősegítése érdekében tevőleges magatartást kíván meg. Több ország alkotmánybírósa is megállapította, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztása csak abban az esetben érvényesülhet, amennyiben ennek feltételei ténylegesen rendelkezésre állnak, ugyanis ezek nélkül e jog értékét veszíti. Az e tekintetben szükséges állami beavatkozást fejezi ki a XII. cikk (2) bekezdése, amennyiben „*Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson*”. A vállalkozás joga – eltérően a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogától – alapvetően gazdasági megfontolások miatt részesül védelemben. A vállalkozáshoz való jog gazdasági alapjog, amelynek korlátozását éppen gazdaságpolitikai megfontolások miatt szigorú vizsgálat alá kell vetni.

Mindez azért lényeges, mert a Javaslat célja az, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy mindkét alapjog érvényesülését elősegítse. A Javaslat a „*tisztességes foglalkoztatás*” kifejezés által a munkáltató oldaláról fogalmaz meg követelményt. A tisztesség ebben a kontextusban nem más, mint a másik fél érdekeinek figyelembevétele, amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie. Ez az általános követelmény a Javaslatban – ahol annak kiemelése szükséges – az egyes intézményeknél külön is megjelenik.

a 2-4. §-hoz

A törvény hatályára vonatkozó szabályok beiktatására elsősorban a hazai munkajogi jogalkotási tradíciók okán került sor, ezek hiánya ugyanis a jogalkalmazás számára jelentős nehézséget nem okozna. A Javaslat egyes rendelkezései ugyanis – anélkül, hogy ezeknek a törvény külön szerkezeti elemekénti kiemelése rendszertani szempontból szükséges volna – meghatározzák a törvény személyi, tárgyi, illetve területi hatályát. Az időbeli hatály rendezése tekintetében a Javaslat azt a megoldást tartalmazza, hogy a hatálybalépésről és az ahhoz kapcsolódó átmeneti szabályokról külön törvény rendelkezik.

A Javaslat 2. §-a a törvény általános személyi hatályáról rendelkezik. Ennek értelmében hatálya kiterjed a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkáltatói érdekképviselői szervezetre, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre. A Javaslat célja, hogy mellőzze olyan jogalanyokra vonatkozó rendelkezések beiktatását, amelyek nem a magánmunkajogi jogalanyok jogviszonyai (a munkaviszony, illetve a kollektív munkajogi jogviszonyok) tekintetében irányadók. A 2. § (2) bekezdése ugyanakkor arra utal, hogy egyes esetekben az említett alanyi körön kívüli jogalanyokra vonatkozó szabályok is a Javaslat tárgyát képezik, azaz személyi hatálya – az eddigi munkajogi szabályozáshoz hasonlóan – az említettekén kívüli személyi körre is kiterjed. Jellemzően ez áll fenn azokban a három-alanyú kapcsolatokban, amelyekben a munkavállaló a munkaviszony alapján harmadik személy javára köteles teljesíteni. E kapcsolatok közé tartozik a munkaerő-kölcsönzés, valamint a harmadik személyek javára az iskolaszövetkezet és tagja közötti jogviszony alapján történő teljesítés. Említésre méltó, hogy hasonló három-alanyú kapcsolatok egyéb jogintézmények körében is keletkezhetnek. Ilyenek a munkavállalónak a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatása (53. §) vagy a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai körében az átadó és az átvevő közötti tájékoztatási kötelezettség és egyetemleges felelősség. A Javaslat ugyanakkor mellőzi a közszolgálati jogviszonyok elkülönült szabályozására való utalást. Ennek a hatályos Mt. 1992. évi elfogadásakor még lehetett a jogalkalmazást egyértelműsítő funkciója, azonban napjainkra a közszolgálati jogviszonyokra vonatkozó szabályozás rendszere (a külön jogszabályok személyi és tárgyi hatálya) stabilizálódott. Említésre méltó, hogy a Javaslat nem tartalmazza a közigazgatási szerveknél foglalkoztatottak munkaviszonyára vonatkozó rendelkezéseket sem, mivel ennek szabályai – eltérően a hatályos szabályozástól – a közszolgálati munkajogban kapnak helyet.

A Javaslat személyi hatályára vonatkozó szabályozás általános jellege arra is utal, hogy a törvény tárgyi hatálya sem korlátozódik a munkajogi (egyéni és kollektív) jogviszonyokra. A magyar munkajogban immár hagyományosnak tekinthető megoldás szerint a Javaslat 4. §-a a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályokat (114. §, 119. § (1) bekezdés) rendeli alkalmazni a tizenharmadik életévét be nem töltött személy egyéb (polgári jogi) jogviszonyokban történő foglalkoztatására. Ezt az érintett személyi kör fokozott védelmi igénye indokolja.

A Javaslat tárgyi hatálya kivételes esetekben a 4. §-ban foglaltak mellett is túlterjed a munkajogi jogviszonyokon, mégpedig olyan jogi kapcsolatok tekintetében, amelyek szorosan kapcsolódnak a munkaviszonyhoz, mégpedig azzal, hogy alanyaik tipikus esetben megegyeznek a munkaviszony alanyaival. E körbe tartoznak többek között azok a jogviszonyok, amelyek gyakorta a munkaszerződés megkötését megelőzően, de annak későbbi megkötése (módosítása) érdekében jönnek létre, valamint a munkaviszony megszűnése utáni, de a felek magatartását a korábbi munkaviszonyra tekintettel szabályozó jogviszonyok (a tanulmányi szerződés, illetve az ún. versenytilalmi megállapodás).

A Javaslat a munkaviszonyon kívül rendelkezik a munkáltatói érdekképviselői szervezetek vagy a munkáltató és a szakszervezet közötti jogviszonyról – különösen kollektív szerződés esetén –, valamint a munkáltató és az üzemi tanács közötti jogviszonyról – többek között üzemi megállapodás kötésekor. A kollektív jogviszonyok természetesen nem csupán a jelzett megállapodásokra terjednek ki, hanem érintik a felek magatartását, függetlenül attól, hogy közöttük létesült-e szerződéses kapcsolat. A Javaslatban megjelenik egy viszonylagosan új természetű alany is, nevezetesen az elismert vállalatcsoport, illetve a tényleges vállalatcsoport, a munkavállalók részvételi jogaival összefüggésben.

Az említett jogalanyok jogi kapcsolatainak rendezésében – a gazdasági és a munkavégzésre irányuló kapcsolatok nemzetközi válásának növekedése következtében – kiemelkedő jelentőségre tesznek szert az ún. nemzetközi (kollíziós) magánjogi szabályok, amelyeknek célja, hogy meghatározzák az alkalmazandó jogot az ún. külföldi elemmel rendelkező tényállásokban. A Javaslatnak nem célja, hogy e tekintetben új szabályokat hozzon létre, hanem – az említett jogalkotási tradíciók miatt – arra törekszik, hogy rögzítse a munkajogi jogszabályok (területi) hatályára vonatkozó alapvető rendelkezéseket, illetve biztosítsa a munkajog összhangját e nemzetközi magánjogi tárgyú szabályanyaggal.

A magyar jogrendszerben a nemzetközi magánjogról az 1979. évi 13. törvényerejű rendelet (Nmtvr.) rendelkezik, amelynek a munkajogot is érintő jelentős módosítására a 2009. évi IX. törvénnyel került sor. A módosítás hatályon kívül helyezte az Nmtvr. korábbi 51-53. §-ait, amelyek a nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályokat tartalmazták. Erre az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendeletre (ún. Róma I. rendelet) tekintettel került sor. Az említett törvény nyomán az Nmtvr.-nek a szerződéses kötelmi viszonyokról szóló rendelkezéseit (csak) olyan szerződéses kötelmi viszonyokra kell alkalmazni, amelyekre a Róma I. rendelet hatálya nem terjed ki. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról jelenleg tehát a Róma I. rendelet rendelkezik. A Róma I. rendelet főszabályként – a munkaszerződésre is irányadóan (8. cikk) – a jogválasztás szabadágából indul ki (3. cikk), azaz abból az általános elvből, hogy a külföldi elemmel rendelkező szerződések (jogviszonyok) körében a felek a jogviszonyban alkalmazandó jogot megválaszthatják. A jogválasztásnak kifejezettnak kell lennie, vagy annak a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. Választásukkal a felek a szerződés egészére vagy annak csak egy részére alkalmazandó jogot határozhatják meg. A Róma I. rendelet a jogválasztás általános korlátait is tartalmazza, amelyek a munkaviszonyban is irányadók.

A Róma I. rendelet 8. cikk (2)-(4) bekezdései határozzák meg a felek általi jogválasztás hiányában a munkaviszonyban alkalmazandó jogot (*lex loci laboris*), illetve ennyiben tulajdonképpen a nemzeti munkajogi jogszabályok területi hatályát. A 8. cikk (2) bekezdésével tartalmilag azonos szabályt tartalmaz a Javaslat 3. § (2) bekezdése. Ennek megfelelően a magyar munkajogi jogszabályt (a munkaszerződés tekintetében) abban az esetben kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon vagy ideiglenesen külföldön végzi. Az ideiglenesség fogalmának értelmezésére a Római I. rendelet indoklásának (36) bekezdése utal azzal, hogy ideiglenesnek kell tekinteni a munkavégzést, ha a munkavállaló feladatának külföldön történő teljesítését követően a származási országában ismét köteles munkába állni. A Róma I. rendelet indoklásának (36) bekezdése tehát az ideiglenesség meghatározása során nem rögzített konkrét időtartamot. Az indokolásnak ugyanakkor másik lényeges eleme az, hogy a magyar munkajog alkalmazásának kötelezettsége nem csupán a korábbi munkajogunkban kiküldetésnek nevezett egyoldalú

munkáltató kötelezések esetében áll fenn, hanem abban az esetben is, ha a külföldi (ideiglenes) munkavégzésre a felek közötti megállapodás, esetleg a vállalatcsoporthoz tartozó másik munkáltatóval megkötött megállapodás alapján kerül sor. (Ehhez lásd még a 295-297. §-hoz fűzött indokolást.)

A munkaszerződés (munkaviszony) tekintetében alkalmazandó jog felek általi megválasztását a Római I. rendelet több tekintetben korlátozza. Az egyik lényeges korlátozás a 8. cikk (1) bekezdésének második mondatában található. Ennek lényege az, hogy a jogválasztás nem eredményezheti az egyébként annak hiányában irányadó jog kógens, azaz eltérést nem engedő rendelkezéseinek kizárását. A másik lényeges korlátozás a 9. cikkben található az ún. imperatív rendelkezésekre való utalással. Az imperatív rendelkezések olyan rendelkezések, amelyeknek betartását az állam a közérdek szempontjából döntő fontosságúnak ítéli és azok alkalmazását attól függetlenül megkívánja, hogy a felek esetleg másik állam jogát kívánják alkalmazni (kötötték ki) a munkaviszonyban. Az imperatív szabályok lényegében a munkavégzéshez kapcsolódó közjogi jellegű szabályok, amelyek alkalmazását a Róma I. rendelet nem korlátozza, ugyanakkor azok körének meghatározásában széles mérlegelési lehetőséget biztosít a bíróság számára a 9. cikk (3) bekezdésében.

A Javaslat új eleme, hogy nem csupán a munkaszerződésekre alkalmazandó jogra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. A 3. § (3) bekezdése arra utal, hogy a Róma I. rendelet a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályok tekintetében nem alkalmazandó, hiszen azok nem magánjogi szerződéses alapozásúak. E rendelkezések közjogi jellegűek (valójában a Róma I. rendelet ún. imperatív szabályai körébe tartoznak), ugyanakkor számos esetben előfordulhat, hogy a tényállásokban nemzetközi elem jelenik meg, például úgy, hogy a munkáltató külföldi. A magyar munkajognak a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályai a Javaslat 3. § (3) bekezdése szerint Magyarország területén feltétlen érvényesülést kívánnak, így azok alkalmazása még az üzemi tanács és a munkáltató közötti megállapodással sem tehető félre. A magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni abban az esetben, ha a munkavállalói részvételi intézmények kereteit biztosító munkáltatói szervezeti egység Magyarországon található.

Az ún. multinacionális vállalatok (vállalatcsoportok) munkavállalói képviseleti rendszeréről az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény rendelkezik. A munkavállalóknak a munkáltatói döntésekben való részvételét az Európai Részvénytársaság és az Európai Szövetkezet esetében külön törvények, nevezetesen a 2004. évi XLV. törvény, illetve a 2006. évi LXIX. törvény szabályozzák. Ezek alkalmazását a Javaslatnak a törvény hatályára vonatkozó szabályai nem érintik.

A Római I. rendelet indokolásának (34) bekezdése utal a munkaszerződések jogával kapcsolatosan alkalmazandó 96/71/EK irányelvre, amelynek átvételére vonatkozó szabályokat a Javaslat szintén tartalmazza.

A Javaslat 4. §-a 18. életévét be nem töltött személy védelmét írja elő, minden olyan esetben, amikor más részére munkát végez. Ez nem csupán munkaviszonyt, hanem munkavégzést kifejező polgári jogi jogviszonyokat is jelenthet.

az 5. §-hoz

Egy meghatározott törvény elsősorban egy adott állam jogrendjébe épül be, ennek megfelelően annak értelmezési elvei határozzák meg érvényesülésének irányát. Az Európai Uniót megalapító szerződés ugyanakkor rögzíti, hogy a közös célkitűzések elérése érdekében a tagállamok az Európai Unióra hatásköröket ruháznak át. A Szerződés 5. cikke értelmében az Európai Unió hatásköreinek elhatárolására a hatáskör-átruházás elve az irányadó. Ennek megfelelően az Európai Unió csak a tagállamok által átruházott hatáskörben jár el, az át nem ruházott hatáskör a tagállamoknál marad. Lényeges a szubszidiaritás elve, amelynek értelmében azokon a területeken, amelyek nem tartoznak kizárólagos hatáskörébe, az Európai Unió csak akkor és annyiban jár el, amikor és amennyiben a tervezett intézkedés célját a tagállamok sem központi sem regionális vagy helyi szinten nem tudják kielégítően megvalósítani, így azok a tervezett intézkedés terjedelme vagy hatása miatt az Európai Unió szintjén jobban megvalósíthatók.

Az Európai Unió egyes normái eltérő módon érintik a tagállamok jogát. Az utóbbi évek jogfejlődésére alapozva állítható, hogy a közösségi jog befolyása erősödik. Ennek egyik oka az Európai Bíróság által kialakított ún. általános jogelvek, amelyek az utóbbi időben nem egy esetben arra az eredményre vezettek, hogy a Bíróság a Szerződés 153. cikk (5) bekezdését is rendkívül kiterjesztően értelmezte. Másképpen fogalmazva az Európai Bíróságnak nem egyszerűen jogértelmező, hanem jogfejlesztő szerepe van. Mindez azt jelenti, hogy a tagállamoknak a belső normáik értelmezésekor a közösségi jog egészét, a Közösség célkitűzéseit is figyelembe kell venniük.

A (2) bekezdés szintén alapvető értelmezési alapelvet rögzít, nevezetesen a jogról való lemondás értelmezésének elvét, amelynek kiemelkedő jelentősége van a személyhez fűződő jogok tekintetében [Javaslat 9. §]. A jogról való lemondást nem lehet kiterjesztően értelmezni és a jogalkalmazás követelménye szerint a lemondásnak mindig kifejezettnek kell lenni. Ez a követelmény fejeződik ki a személyhez fűződő jogok tekintetében abban a megfogalmazásban, amelynek értelmében e jogokról a munkavállaló általános jelleggel, előre nem mondhat le.

a 6. §-hoz

A Javaslat több rendelkezése [6-11. §-ok] is általános magatartási szabályokat állapít meg. Az (1) bekezdése a hatályos szabályozáshoz képest alapvető szintre emeli az elvárhatóság kategóriáját. A hatályos Mt. 103. § (1) bekezdés b) pontja tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy a munkavállaló munkáját az elvárható szakértelemmel köteles végezni. Az elvárhatóság fogalma azonban ennél jóval tágabb, amely különösen az együttműködési kötelesség teljesítése vonatkozásában tekinthető zsinórmértéknek. Az elvárhatóság annyiban objektív kategória, hogy egy bizonyos átlagos szintet jelent, annyiban azonban szubjektív, hogy meghatározott ismérvek alapján csoportosítható személyösszességre vonatkoztatható. Hasonló mondható el az „adott helyzet” fogalmáról is, amely vagy tágítja, vagy szűkíti az érintett személy mozgásterét. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás, mint átlagos követelmény azonban csak abban az esetben alkalmazható, ha törvény eltérő – általában szigorúbb – követelményt nem ír elő.

A (2) bekezdés a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét rögzíti a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során. A jóhiszeműség és tisztesség elve azt jelenti, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél

érdekére. Uralkodó nézet szerint a jóhiszeműség és tisztesség a kölcsönös bizalom alapvetően etikai eredetű követelményét fejezi ki. Ez a követelmény a munkajogviszonyban kiemelt jelentőségű, hiszen tartam jogviszonyról van szó, amelynek tartalmát alá-fölérendeltség jellemzi.

A (3) bekezdés tartalma új a hazai munkajogban és alapvetően a német jogban ismert egyoldalú teljesítés-meghatározásra épül (einseitige Leistungsbestimmung BGB 315. §). A munkajogviszonyban kimutatható alá-fölérendeltség egyik megnyilvánulása az egyik fél általi egyoldalú teljesítés-meghatározás. A munkáltatónak joga van a munkavállaló szerződésben meghatározott feladatainak teljesítését konkretizálni, a teljesítés módját, intenzitását, időtartamát egyoldalúan megállapítani. A Javaslat a középértékhez képest szigorúbb követelmény állít fel a munkáltató magatartásával szemben, amennyiben a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján kell figyelembe vennie. A munkáltató döntései, különösen a munkaszerződésben foglaltakhoz képest eltérő foglalkoztatás esetén – például túlmunka, munkakörbe nem tartozó munka elrendelése – okozhatnak sérelmet a munkavállalónak, azonban ez nem lehet aránytalan. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkáltatói döntés elmaradása a munkáltatónak okozna aránytalanul nagyobb kárt, költséget, illetve általában sérelmet, mint amilyet intézkedése okoz a munkavállalónak.

A (2) és (3) bekezdés tartalma nincs ellentmondásban egymással. A (2) bekezdés általános magatartási követelményként fogalmazza meg a jóhiszeműség és a tisztesség elvét és ebben a kontextusban tiltja az olyan magatartást, amely a másik jogát, jogos érdekét sérti. A (3) bekezdés a munkajogviszonynak arra a sajátosságára utal, amely az alá-fölérendeltség miatt a munkáltató részére adja meg a teljesítés konkretizálásának jogát. Ebben a körben a munkáltató az eredeti szerződéses tartalomtól eltérő teljesítést is elrendelhet. Ez adott esetben okozhat sérelmet a munkavállalónak, azonban ez nem lehet aránytalan.

A (4) bekezdés külön nevesíti a kölcsönös együttműködés kötelezettségét. Az együttműködés általános kötelezettség, azonban ismertek bizonyos korlátai, amelyeknek a munkajogviszonyban különös jelentősége van. A (4) bekezdés az együttműködési kötelezettségnek egy érzékeny területét érinti, a tájékoztatási köteleességet. Ennek értelmében a törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkajogi jogviszony létesítése, a törvény szerinti jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Az „e törvény hatálya alá tartozók” nem csupán a munkáltatóra és a munkavállalóra, hanem a 2. §-ban felsoroltakra terjed ki, alkalmazandó a munkaviszonyhoz kapcsolódó valamennyi jogviszonybeli félre (lásd tanulmányi szerződés, versenytilalmi megállapodás, stb.). A tájékoztatási köteleesség azonban nem abszolút és ennek egyes eseteit a Javaslat nevesíti is, például a munkáltató és a munkavállalói képviseleti szervek közötti magatartási szabályokban [234. § (1) bekezdés]. Más esetben a rendelkezés közvetett, illetve negatív módon történő megfogalmazása utal az együttműködési kötelezettség korlátaira. Erre példa a Javaslat 10. § (1) bekezdése. Összefoglalásként megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség általános korlátjai a felek védett érdekei, így különösen a munkáltató gazdasági érdekeinek, illetve a munkavállaló személyhez fűződő jogainak a sérelme vagy veszélyeztetése.

a 7. §-hoz

A Javaslat rögzíti a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát. Ez a tényállás akkor valósul meg, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának e módja nem

adekvát a jog rendeltetésével. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. Egyedüli ismérv, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása jelentene a jogosítottnak.

A Javaslat e helyütt kifejezetten nem rendelkezik a rendeltetészerű joggyakorlás hátrányos következményeinek orvoslásáról. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne jogorvoslati lehetőség. A jogalkalmazás eddigi gyakorlata ugyanis azt támasztotta alá, hogy „általában” nincs rendeltetésellenes joggyakorlás, hanem konkrét tényállások vannak, adekvát jogkövetkezményekkel. A hatályos megfogalmazásban a „megfelelő” orvoslás egyrészt azt jelenti, hogy a Mt. minden esetben egy konkrét jog nem rendeltetészerű gyakorlásához fűz jogkövetkezményt, más tekintetben az orvoslás megfelelősége abban áll, hogy az „orvoslás technikája” is ehhez a mércéhez igazodik (a felmondás jogellenességének megállapítása, utasítás megtagadása, a megállapodás semmisségére történő hivatkozás).

A rendeltetésellenes joggyakorlás lehetséges tényállásai jogterületenként eltérők. A Javaslat – a hatályos szabályozáshoz hasonlóan – példálózva rögzít néhány tipikus olyan tényállást, amely a munkajogban fordul elő a leggyakrabban.

a 8. §-hoz

A Javaslat a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét szolgáló szabályokat a hatályos Mt. szabályozási módszerétől eltérően szabályozza. E § a munkaviszony fennállásának időtartama alatt tanúsítandó magatartásra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza, míg a munkaviszony megszűnését követő időszakot érintő szabályozás a Javaslat szerkezetében másutt helyezkedik el [Javaslat 228. §]. Ez a megoldás annak következtében is indokolt, hogy a versenytilalmi megállapodásra egyebekben a polgári jog szabályai irányadók.

A főszabály tartalmában változatlan: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez a rendelkezés számos tényállást foglal magában. A szabály – jellege miatt – elsősorban a munkavállalótól valamilyen magatartástól való tartózkodást kíván meg. Ez nem feltétlenül csak azt jelenti, hogy a munkavállaló ne dolgozzon a piaci versenytárs számára, hanem a munkavégzés jellegéből következően az is elképzelhető, hogy önmagában a munkaviszonyon kívüli egyéb munkavégzés önmagában is sértheti a munkavállaló jogos gazdasági érdekét. A „jogos gazdasági érdek” fogalmáról, illetve kereteiről szükséges a munkavállaló előzetes tájékoztatása.

A (2) bekezdés az általános együttműködési köteleesség egyik lényeges szegmensét szabályozza. A munkaviszony tartós, bizalmi kapcsolat, amelyben a felek egymás irányában tanúsított magatartása nem korlátozódik csak a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és a köteleességek teljesítésének idejére, hanem – ugyan korlátozottan – érinti a munkavállaló munkaidején kívüli magatartását, másképpen fogalmazva, magánéletét. A munkaviszony azonban nem befolyásolhatja korlátlanul a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartását. A munkavállaló magatartását ebben a tekintetben két körülmény határozza meg. Az egyik a munkáltató szervezeti rendjében elfoglalt helye, illetve munkakörének jellege. Ez a problematika összefügg az elvárhatóság már korábban tárgyalt fogalmának tartalmával. A másik, a magatartás célhoz kötöttsége, amennyiben csak olyan magatartást nem tanúsíthat,

amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

A munkaviszony léte nem érintheti a munkavállaló magánéletének bizonyos szegmenseit. Erről rendelkezik a (3) bekezdés. A Javaslat – a 9. § (2) bekezdésére utalva azt fejezi ki, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a munkajogviszonyra való tekintettel csak abban az esetben korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal. Az alapjogok sorában a meggyőződés szabadsága több szempontból is különleges helyet foglal el, ugyanis a legmélyebben személyes jog, másképpen kifejezve, az ember belső világának érinthetetlen része. Ez a kiemelt védelemben részesülő alapjog ütközik a legtöbbször más alapjogokkal. Ennek oka, hogy a meggyőződés abban a pillanatban, amikor valamilyen módon kifejeződik, a személy gyakorolja ebbéli szabadságát, külsővé válik. A véleménynyilvánítás szabadsága, mint „kommunikációs anyajog” nem egyszer ellentétbe kerül a munkáltató iránti lojalitással. A véleménynyilvánítás szabadságának terjedelme ugyanakkor szintén differenciált megítélést igényel. Nem közömbös ugyanis, hogy a munkavállaló munkahelyén kívül fejt ki véleményét vagy a munkahelyen tanúsít olyan magatartást, amely zavarhatja adott esetben a munkáltató működési rendjét.

A (2)-(3) bekezdés, illetve ez utóbbival összefüggésben a 9. § (2) bekezdése, a tartalmi különbözőség ellenére is egymással összefüggő rendelkezéseket tartalmaz. A (3) bekezdés alapvetően a neutrális véleményre vonatkozik, amely nem függ össze a munkaviszonnyal, a munkavállaló munkakörének jellegével illetve a munkáltató szervezetének rendszerében elfoglalt helyével. A munkavállaló által kifejtett véleménynek „semlegesnek” kell lennie, ami ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy mindettől függetlenül ne legyen alkalmas közvetlenül és ténylegesen munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

A (4) bekezdés a titoktartási kötelezettséget külön is nevesíti. Ez a kötelezettség ugyan része a munkavállalóra vonatkozó általános magatartási követelménynek, azonban néhány ponton kimutathatók sajátosságok. A munkavállalónak ez a magatartása több más jogszabályt is érint, illetve azokkal összefüggésben áll, így többek között Ptk.-val, vagy a tisztességtelen piaci magatartás és versenytilalom korlátozásáról szóló a1996. évi LVII. törvénnyel. Lényeges továbbá, hogy ez a kötelezettség alapvetően különbözik a versenytilalmi megállapodás alapján a munkavállalót terhelő kötelezettségtől. Azon túlmenően, hogy a (4) bekezdésben szabályozott kötelezettség ex lege kötelezettség, időbeli hatálya is attól függ, hogy az, akinek érdekét sérti, az adatok nyilvánosságra kerülése mikor mentesíti e kötelezettség alól a munkavállalót.

a 9. §-hoz

Az (1) bekezdés a személyhez fűződő jogok védelmének általános követelményét rögzíti. A személyhez fűződő jogok védelme a munkajogban kiemelt jelentőségű, elsősorban a munkaviszony tartalmának alá-fölrendeltsége miatt. Ebből a szempontból is figyelemreméltó a Ptk. 75. § (3) bekezdése, amelynek értelmében „a személyi jogokat nem sérti az a magatartás, amelyhez a jogosult hozzájárult, feltéve, hogy a hozzájárulás megadása társadalmi érdeket nem sért vagy veszélyeztet”. A személyhez fűződő jogokat egyébként korlátozó szerződés vagy egyoldalú nyilatkozat semmis. A személyhez fűződő jogok védelme

ugyanakkor nemcsak a munkavállaló szempontjából jöhet szóba, hanem minden, a törvény hatálya alá tartozó tekintetében. Ennek megfelelően a munkáltatónak is kiemelt érdeke lehet az ilyen jellegű jogok védelme – a természetes személynél korlátozottabb körben – azokon a területeken, ahol a jogsértés egyáltalán szóba jöhet. Hasonlóképpen védelmet kap a munkáltatói érdekképviselői szervezet, az üzemi tanács és a szakszervezet is, amennyiben az ő személyhez fűződő jogait sértik meg.

Az (2) bekezdés általánosságban fogalmazza meg a munkavállaló személyhez fűződő jogai korlátozásának alapvető elveit és egyben rögzíti annak határait. A személyhez fűződő jogok védelme ugyanis nem abszolút. A munkáltatónak – mint a munkajogviszony teljesítése folyamatában utasításadó pozícióban lévő félnek – ugyanis rendeltetésszerű működése biztosításához számos olyan intézkedést kell megtennie, illetve olyan belső szabályzatot kell megalkotnia, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogának valamely szegmensét érinti. Ide tartoznak az ellenőrzési jogkörben tehető intézkedések egy része, a munkavállaló adatainak kezelése, de akár a szerződésben meghatározottaktól eltérő munka elrendelése. A Javaslat a személyhez fűződő jogok védelme érdekében a munkáltató eljárásával összefüggésben két szigorú feltételt állapít meg. Ennek az eljárásnak kizárólag és közvetlenül a munkáltató rendeltetésszerű működésével kell összefüggésben lennie, ezen a körön nem terjeszkedhet túl. A rendeltetésszerű működés ebben a kontextusban is szűken értelmezendő. A munkáltató az eljárás bevezetéséről csak abban az esetben dönthet, amennyiben az feltétlenül, azaz objektíve szükséges. Ezen túlmenően a Javaslat az arányosság általános követelményét fogalmazza meg. A személyhez fűződő jogok korlátozásának egyéb előzetes követelményeit is meghatározza a Javaslat. Mivel e jogok bármilyen korlátozása közvetlen hatással lehet az érintett egyéb jogainak gyakorlására, a Javaslat arról rendelkezik, hogy a munkáltatónak a személyhez fűződő jog korlátozásáról, annak módjáról, feltételéről és várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatnia kell. Végezetül a munkáltatónak az eljárás alkalmazását megelőzően ki kell kérnie a munkavállalói érdekképviselő szervezet véleményét. [Javaslat 264. § (1)-(2) bekezdés.]

A személyhez fűződő jogok megsértésének jogkövetkezménye rendkívül összetett. A jogalkalmazás arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkavállaló abban az esetben, ha a munkáltató eljárása valamilyen munkaviszonyból származó jogának megsértése mellett egyben sérti személyhez fűződő jogát, kérheti a Ptk. 84. § (1) bekezdésben foglalt jogkövetkezmények alkalmazását.

A személyhez fűződő jogok általános jogok, védelmük általános kötelezettséget indukál. A személyhez fűződő jog kategóriája gyűjtőfogalom, amely számos konkrét jogot foglal magában. A jogról való lemondás ennek megfelelően azt a kérdést veti fel, hogy a munkavállaló lemondhat-e egyáltalán személyhez fűződő jogáról, ha igen, milyen mértékben. A jogról való lemondás dogmatikáját a magánjog alakította ki, napjainkban azonban egyre gyakrabban kerül viták középpontjába valamilyen alapjogról, illetve a személyhez fűződő jogokba tartozó valamely jogról való lemondás. A lemondás intézménye egy egyoldalú, önkéntes, visszavonhatatlan nyilatkozat, amellyel valaki bizonyos dologról vagy követelésről (igényről) lemond. A lemondás teljesen más problémákat vet fel a magánjog és a közjog területén, amely következik abból, hogy a magánjog és a közjog teljesen más érték- és érdekrendszer foglalt magában. Éppen azért, mert a magánjog a magánautonómia és ebből következően a szerződéses szabadság elvén nyugszik, a valamely előnyről, jogról való lemondás egyáltalán nem szokatlan. Az alapjogokról való lemondás azonban más jellegű problémát vet fel. Mivel az alapjogok még abban az esetben is az állam és az egyén viszonylatára vonatkoznak, ha egy konkrét alapjogi ütközés mögött látszólag közvetlenül az

ellentétes alapjogok hordozói közötti ellentét jelenik meg, feltételezhető, hogy az államhatalom, soha nem kizárólag a saját, illetve az általános közérdeket tartja szem előtt, hanem az egyén érdekeit is. Ez azonban fordítva is igaz. Nevezetesen az egyén is köteles saját egyéni érdekei érvényesítése során a közérdekre is tekintettel lenni. Ebből adódóan az egyén nem bánhat tetszőlegesen, szabad belátása szerint alapjogaival.

A Javaslat ennek megfelelően rögzíti, hogy a személyhez fűződő jogairól a munkavállaló általános jelleggel, előre nem mondhat le. Ez ugyanis együtt járna az emberi méltóságról való lemondással. A jogról való lemondás értelmezési alapelveinek megfelelően, a munkavállaló jognyilatkozatát kiterjesztően nem lehet értelmezni. A (3) bekezdés második mondata a jogról való lemondó jognyilatkozat alaki érvényességi kellékéről rendelkezik.

a 10. §-hoz

Az (1) bekezdés korrelatív kapcsolatban áll a 9. § (1) bekezdéssel. A munkáltatói jogkör alapvetően mérlegelési jogokat tartalmaz, amellyel a munkáltató számos területen egyoldalúan alakíthatja a munkaviszony tartalmát. A munkaviszony megkötésének folyamatában, beleértve annak előkészítését, illetve a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása, kötelesek teljesítése során a munkáltató a munkavállalótól adatokat kérhet, továbbá a munkavállalót bizonyos magatartásokra kötelezheti. A Javaslat e munkáltatói döntést is korlátozza. Az adatkérés, illetve a meghatározott magatartásra való kötelezés nem sértheti a munkavállaló személyhez fűződő jogait. Amennyiben a munkáltatói döntés ennek nem felel meg, a második kritérium, illetve korlátozás irreleváns. A munkaviszony létesítésével, teljesítésével vagy megszüntetésével való összefüggés vizsgálata tehát csak abban az esetben szükséges, ha a munkáltató adatkérése, vagy a meghatározott magatartásra való kötelezése nem sérti a munkavállaló személyhez fűződő valamely jogát. A munkáltató a munkavállalót meghatározott alkalmassági vizsgálaton való részvételre is kötelezheti. Ennek azonban ugyanazok a feltételei, mind az adatkérésnek, azaz nem sértheti a munkavállaló személyhez fűződő jogát és a vizsgálat munkaviszonyra vonatkozó szabály felhatalmazásán alapul vagy céljának összefüggésben kell állnia munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlásával, illetve kötelezettség teljesítésével.

A (2) bekezdés a munkavállaló személyes adatainak védelméről, illetve az ezzel összefüggő munkáltatói kötelezésekről rendelkezik. A munkavállaló a munkaviszony létesítésének előkészítése, a munkaviszony tartama alatt a munkavállaló számos személyes adatát kezeli. A személyes adat fogalmát korábban a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságára nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény határozta meg, illetve az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról rendelkező 2011. évi CXII. törvény határozza meg. A korábbi szabályozás értelmében „személyes adat: a meghatározott természetes személlyel (a továbbiakban: érintett) kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható”. A 2011. évi szabályozás értelmében, személyes adat: az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés.

Ez a fogalom meglehetősen tág, és az a hatályos Mt. rendelkezés, amely csupán annyit rögzít, hogy „a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával

közölhet”, a gyakorlatban egyre több problémát hozott felszínre. Törvényi szabályozás hiányában a munkáltató – mint adatkezelő – nem adhatta át a munkavállaló személyes adatait az ún. adatfeldolgozónak. Adatfeldolgozónak az adatvédelmi törvény értelmében „az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely az adatkezelővel kötött szerződés alapján – beleértve a jogszabály rendelkezése alapján történő szerződéskötést is – adatok feldolgozását végzi”. A Javaslat (3) bekezdése a hatályos Mt. rendelkezéséből adódó anomáliák kiküszöbölése érdekében – az adatvédelmi törvény szabályainak betartása mellett, lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló személyes adatait a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében az adatfeldolgozónak átadja. A (4) bekezdés tartalma a hatályos szabályozással egyező.

a 11. §-hoz

A Javaslat összefüggésben áll a munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelmével és a munkáltatói jogkör egyik lényeges korlátozását jelenti. A szabályozás tartalmilag két részből áll. A rendelkezés első mondata általános szabályként meghatározza a munkáltató ellenőrzési jogkörének a határait a munkavállaló magatartására vonatkoztatottan. Ennek értelmében az ellenőrzés tárgya a munkavállalónak csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása lehet. A személyiségi jogok korlátozhatóságának szigorú értelmezése, valamint a hazai adatvédelmi gyakorlat alapján a munkáltató általi ellenőrzésnek kialakult rendje létezik. Az adatvédelmi biztos(ok) több esetben hangsúlyozták, hogy a munkahely technikai eszközökkel (például kamera) történő ellenőrzése nem irányulhat kizárólag a munkavállaló teljesítésére, a munkavégzés intenzitására. A gyakorlatban uralkodó álláspont szerint, munkahelyeken, irodákban csak abban az esetben helyezhetők el az ellenőrzést szolgáló technikai eszközök, amennyiben a munkavállaló élete vagy testi épsége veszélyben lehet. Abban az esetben is lehetséges az említett módon történő ellenőrzés, ha arra a vagyonvédelem, illetve vagyonbiztonság érdekében van szükség. Mindebből következően nem lehet ellenőrzést folytatni olyan helyiségekben, amelyek a munkavállaló pihenésének helyéül szolgálnak, továbbá a magánszféra védelme érdekében öltözőben, illemhelyiségben.

A munkavállaló magatartása azonban nem feltétlenül azonos a munkaidő tartama alatt tanúsított magatartásával, hanem számos tényállás esetében a munkaidőn túli magatartása is összefüggésben állhat a munkaviszonnyal. Lényeges korlátozás ezzel kapcsolatban, hogy a munkavállaló magánélete nem lehet munkáltatói ellenőrzés tárgya. A munkavállaló magatartásának ellenőrzése mindkét esetben – munkaidőn belül, illetve azon túl – elsősorban a technológia fejlődésének következményeképpen – új problémákat vetett fel. Így például az okostelefonok és a különféle helyzet-meghatározó rendszerek olyan adatok, információk birtokába juttathatják a munkáltatót, amelynek kezelésére nem jogosult. Az adatvédelmi biztos ajánlása szerint például egy jármű helyzetét – amennyiben azt a munkavállalók kötetlen munkaidőben használják – csak az érintett munkavállalók hozzájárulásával lehet logisztikai célból meghatározni. Az ajánlás ilyen esetekben olyan kapcsoló-berendezés használatát javasolja, amely megakadályozza a munkavállaló magánéletének (például amikor személyes célra jogosultan használja a szolgálati gépkocsit) ellenőrzését.

A (2) bekezdés tájékoztatási kötelességet ír elő a munkavállaló részére. A munkáltatónak információt kell adnia a munkavállalónak – és ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét [Javaslat 264. § (1) bekezdés *d*) pont] azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyeket az ellenőrzés során igénybe vesz. Indokolt a munkavállaló magatartására vonatkozó általános követelményeket is meghatározni, hiszen a munkavállaló munkaidő

alatti, illetve munkahelyen belüli magatartása nemcsak munkavégzéssel telik, hanem olyan tevékenységgel, amelyek a mindennapi életvitelhez tartoznak. Ebben az esetben különös jelentősége van az ellenőrzéshez alkalmazott technikai eszközök jellegének, tulajdonságának, illetve ezeknek az eszközöknek az alkalmazhatósága is kérdéses lehet. A munkahelyen kívüli, a munkaidőn túli magatartás ellenőrzése az előzőnél is nagyobb problémaforrás lehet, hiszen – az említetteknek megfelelően – olyan technológiák is az ellenőrzés eszközeivé válhatnak, amelyek eredetileg nem feltétlenül ezt a célt szolgálták. Ezért itt különös jelentősége van a munkáltató részletes tájékoztatási kötelességének, figyelemmel a munkavállaló személyhez fűződő jogaira.

a 12. §-hoz

Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban meghatározó jelentőségű. Ezt a követelményt 2003. óta külön törvény szabályozza, egységesen a gazdasági és szociális viszonyok valamennyi területére kiterjedően. Az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kiemelt szerepe van a munka díjazásával összefüggő bármilyen jellegű és tartalmú diszkrimináció megakadályozásának. Az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek minősített munkáért egyenlő bér elve hangsúlyozottan jelen van a közösségi jogban is. Az egyenlő bánásmód követelménye tárgyában megszületett egyik első irányelv [75/117/EGK] rendelkezett először részletesen az egyenlő munka kritériumrendszeréről, valamint határozta meg részletesen a bér fogalmát. Ezek a fogalmak és a kapcsolódó követelmények jelennek meg a Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelvében, amely a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szól. A (2)–(3) bekezdés a vonatkozó irányelvek tartalmának megfelelően – továbbá arra tekintettel, hogy az egyenlő bánásmód követelménye tágabb, mint a nemek közötti diszkrimináció kérdése – rendelkezik a munkabér fogalmáról, valamint a munka egyenlő mértéke megállapításának kritériumáról.

a 13. §-hoz

A Javaslat meghatározza, hogy milyen jogi aktusok minősülnek munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, amely tükrözi, hogy a munkajognak az ún. legiszlatorius forrásai mellett jelentős megállapodás alapján nyugvó, ún. kontraktuális forrásai is vannak. Ez utóbbiakhoz tartozik a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás. A Javaslat a jelzett megállapodásra vonatkozó szabályozás által ösztönözni kívánja e megállapodások megkötését. E § nem tartalmaz rendelkezést a jogi norma és a kollektív megállapodások viszonyára, jelesül a jogszabálytól történő eltérés lehetőségére és annak jellegére. A Javaslat ezt részben az egyes fejezetek végén külön tünteti fel, valamint e megállapodások szabályozásánál rendezi.

Természetéből adódóan munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül a Javaslat 293. §-ban szabályozott egyeztető bizottság kötelező határozata. Ebből következően a határozat tartalmának nem megfelelő magatartás jogellenes, így ennek megfelelő jogkövetkezményt von maga után. A kötelező döntőbírói, egyeztető bizottsági határozatnak azonban nem csupán a munkáltatói szinten keletkezett viták feloldásában van jelentősége. Több közösségi jogi dokumentum tesz említést a megfelelő szintű kötelező döntőbírói határozatról, amely befolyásolhatja egy adott irányelv és a tagállam belső jogának viszonyát.

II. fejezet

A jognyilatkozatok

A Javaslat általános szabályozási koncepciójából következik, hogy a munkaviszonnal kapcsolatos jogok és kötelezettségek megállapítása során a jelenlegihez képest jóval hangsúlyosabb szerepet kapnak a felek megállapodásai (tipikusan a kollektív szerződés és a munkaszerződés), illetve kivételes esetekben a fél egyoldalú jognyilatkozata. Ezért indokolt a munkaviszonnal kapcsolatos jognyilatkozatok jelenlegihez képest jóval részletesebb szabályozása. A hatályos Mt. lényegében csak a jognyilatkozatok alakiságával, közlésével, illetve érvénytelenségével kapcsolatos alapvető rendelkezéseket tartalmazza. Ezért szükségképpen alakította ki a bírói gyakorlat azt az elvet, miszerint az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezése alkalmazható, ha az a munkajogi elveket nem sérti (258. EH). Ez a megoldás azonban nem jelent biztos eligazodási pontot a gyakorlat számára, hisz a „munkajogi elvekből” konkrét vitás kérdések (például az ajánlathoz való kötöttség fennállása és időtartama, a munkavállalói képviselőlet lehetősége) nem válaszolhatók meg egyértelműen. E bizonytalanság megszüntetése érdekében a Javaslat Első Rész II-IV. fejezetei a munkaviszonnal kapcsolatos jognyilatkozatokra vonatkozó alapvető szabályokat tartalmazzák, míg a 31. § az itt nem rendezett kérdésekben – minden további, „a munkajogi elvekkel” való összhang vizsgálatát mellőzendő – a Ptk. vonatkozó szabályainak alkalmazását rendeli.

A Javaslat tehát nem alakít ki önálló munkajogi kötelmi szabályrendszert, hanem azokat a rendelkezéseket tartalmazza, amelyek a munkaviszony létesítése, teljesítése és – szűk körben – megszüntetése kapcsán gyakorlati jelentőséggel bírnak. Ebből eredően olyan, dogmatikailag egyébként eltérő jellegű jogintézmények kerülnek a II. fejezetben elhelyezésre, mint az akaratképzés alapvető jogi formái (megállapodás és egyoldalú jognyilatkozat), az egyoldalú jognyilatkozat egy sajátos fajtája (kötelezettségvállalás), ezek munkaviszonyra jellemző megjelenési formái (munkáltatói szabályzat, tájékoztatás). Lényeges újítása a Javaslatnak, hogy egyes, a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályok alkalmazását rendeli a joghatás kiváltását nem célzó nyilatkozatokra is [15. § (5) bekezdés].

a 14. §-hoz

A Javaslat a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatát tekinti annak a tipikus és általános jogi formának, amely a munkaviszonnal kapcsolatos lényeges jogok és kötelezettségek forrása. A „szerződés” kifejezést a Ptk. kifejezetten a vagyoni viszonyok jogi terminusának tekinti, ezért a Javaslat e körben alkalmazott eltérő szóhasználata azt fejezi ki, hogy a munkaviszonnal kapcsolatos jogügyletek ettől eltérő tartalmúak. Ennek elvi hangsúlyozása akkor is lényeges, ha egyébként a Javaslat által fenntartott, megszokott és a gyakorlatban bevett szóhasználat (kollektív szerződés, munkaszerződés, stb.) több jogügyletet érintően a polgári jogi terminológiára utal.

A Javaslat számos rendelkezése ad lehetőséget a felek megállapodására, akár olyan módon is, hogy az a jogszabály rendelkezésétől eltérő tartalommal is létrejöhet. Jelentősége miatt külön rendelkezik a Javaslat a munkaviszony létrehozását célzó munkaszerződéséről, annak tartalmáról. Ezen túlmenően a Javaslat néhány sajátos megállapodást nevesít is, mint a munkaviszony megszűnését követő versenytilalmi korlátozásra irányuló jogügyletet, továbbá a tanulmányi szerződés.

A megállapodás létrejöttét illetően a Javaslat sajátos szabályt nem tartalmaz. Ennek megfelelően a megállapodás létrejöttéhez – a Ptk. irányadó rendelkezése szerint – a feleknek a lényeges, illetve bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésben való megállapodása szükséges.

A megállapodás tartalmára nézve a Javaslat külön, általános érvényű rendelkezést nem tartalmaz. Ebből az következik, hogy a jogszabályok keretei között a felek szabadon állapíthatják meg a megállapodás tartalmát. Erre nézve lényeges különös szabályt tartalmaz a 277. § (2) bekezdés, amely a kollektív szerződés, illetve a 43. §, amely a munkaszerződés tartalmát, a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól való eltérés lehetőségeit szabályozza.

Bizonyos körben a Javaslat a megállapodás létrejöttét kötelezően írja elő (például a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló esetében). E körben – munkajogi szabály hiányában – ugyancsak a Ptk. rendelkezései az irányadók.

A jognyilatkozatot ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni. Ennek megfelelően maga a munkaviszony is létrejöhet ráutaló magatartással, de a gyakorlatban a jogviszony módosítása, illetve felszámolása is megtörténhet ilyen módon. A Javaslat nem tartja fenn azt a hatályos szabályt, amelynek értelmében a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul át, ha a munkavállaló közvetlen vezetője tudtával a kikötött időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot tovább dolgozik. Ugyanakkor – megfelelő tényállási elemek alapján – a korábbi szabállyal érintett esetekben megállapítható lesz, hogy a felek ráutaló magatartással a határozott idejű munkaviszonyt határozatlan idejűvé alakították át.

Ráutaló magatartással a megállapodás létrejötte, módosulása, illetve megszűnése abban az esetben állapítható meg, ha a felek magatartása – erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is – egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot. Ráutaló magatartással nem csupán megállapodás, hanem egyoldalú jognyilatkozat (15. §) is megtehető. A szerződéses akarat ráutaló magatartással való kifejezésének az sem feltétlen akadály, ha az adott jognyilatkozatra munkaviszonyra vonatkozó szabály írásbeli alakot rendel. Ebből eredően a Javaslat nem érinti azt a gyakorlatot, amely a ténylegesen felszámolt munkaviszonyt akkor is megszüntnek tekinti, ha a felek erre irányuló írásbeli jognyilatkozatot nem tettek.

a 15. §-hoz

A Javaslat – a Ptk. 199. §-ában is szabályozott általános jogelvből kiindulva – kimondja, hogy egyoldalú jognyilatkozatból csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok, illetve kötelezettségek. E rendelkezésből ugyanakkor nem következik az, hogy csupán a jogügyletet létrehozó egyoldalú jognyilatkozat (például a 16. §-ban szabályozott kötelezettségvállalás) tartozna e § hatálya alá. A Ptk. alapján kialakult joggyakorlatot követve ugyanis az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó szabályok – különösen a jognyilatkozathoz való kötöttség, illetve a megtámadhatóság szempontjából – irányadók a másik fél irányába tett, önmagában joghatás kiváltását nem eredményező nyilatkozatokra is. Minderre tekintettel a Javaslat által érintett egyoldalú jognyilatkozatok alapvetően három csoportba sorolhatók.

1. A kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozatok, amelyek a másik fél elfogadásától függetlenül joghatást váltanak ki. E körbe sorolható a már hivatkozott kötelezettségvállalás, továbbá a felmondás, az elállás és a tartozás-elismerés. Az elállás a munkaviszonyra

vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése, illetve a felek ilyen tartalmú megállapodása alapján megtehető olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a megállapodást visszamenőleges hatállyal szünteti meg a (2) bekezdése szerint. Ki kell emelni, hogy a Javaslat tételesen és eltérést nem engedő módon határozza meg a munkaviszony megszüntetésének jogcímeit, ezért a munkaszerződéstől való elállás kikötése jogellenes, következésképpen semmis. A Javaslat 49. § (2) bekezdése, a 228. § (3) bekezdése és a 229. § (6) bekezdése biztosít elállási jogot a fél részére, meghatározott feltételek fennállása esetén. Mivel az elállás visszamenőleges hatállyal szünteti meg a megállapodást, annak akár részbeni teljesítése esetén is elszámolásnak van helye.

2. A megállapodás létrehozására, módosítására, illetve megszüntetésére irányuló ajánlat, amelyből önmagában természetesen a megállapodás létrejötte (módosítása, megszüntetése) nem következik, de az ajánlathoz való kötöttség szabályai – a 31. § alapján alkalmazandó polgári jogi szabályok értelmében - ez esetben irányadók és e jognyilatkozatok érvénytelensége tekintetében is az általános szabályok alkalmazandók.

3. A Javaslat 42. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló a munkáltató irányítása alapján tartozik munkát végezni. E rendelkezés feltételezi a munkáltató olyan egyoldalú jognyilatkozatait, amelyek a munkaviszony teljesítésének módját szabják meg. Tipikusan ilyen jognyilatkozat a munkarend megállapítása, a munkaidő-beosztás, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos utasítások adása. Ezen egyoldalú munkáltatói jognyilatkozatokkal szemben támasztott általános követelményt a Javaslat 6. § (3) bekezdése állapítja meg. E jognyilatkozatok abban különböznek az 1. pont alatt említett egyoldalú jognyilatkozatoktól, hogy nem valamely konkrét jog, illetve kötelezettség, hanem a munkaszerződés teljesítése folyamatának meghatározására irányulnak. Ebből fakad eltérő jogi jellegük is, amelynek lényege, hogy az e jognyilatkozatokhoz való kötöttség csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése esetén érvényesül. Tartalmát tekintve tehát e jognyilatkozatok az (5) bekezdés szerinti nyilatkozat jogi sorsát osztják, ezért rájuk az erre vonatkozó szabályok alkalmazandók. Ez utóbbi jognyilatkozatok tekintetében megjegyzendő, hogy a Javaslat egyes rendelkezései (például a munkarend, illetve a szabadság időpontjának módosítása kapcsán) természetesen korlátozhatják, azaz bizonyos feltételekhez köthetik a már közölt jognyilatkozat módosítását.

A (3) bekezdés értelmében az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. E rendelkezésből az is következik, hogy az egyoldalú jognyilatkozatot ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni.

A jognyilatkozathoz való kötöttség elvéből levezethető, a bírói gyakorlatban elfogadott szabályt rögzíti a (4) bekezdése. Ennek értelmében az egyoldalú jognyilatkozat a címmel való közléssel (24. §) válik hatályossá, amelyhez a jognyilatkozatot tevő fél kötve van. Az általános szabály értelmében a jognyilatkozat módosítására, illetve visszavonására tehát csak a címzett hozzájárulásával nyílik lehetőség. Hozzájárulás hiányában az Mt. kifejezett rendelkezése alapján módosítható, illetve vonható vissza az egyoldalú jognyilatkozat. Ugyanakkor a Javaslat a jelenlegi szabályozáshoz képest szélesebb körben érvényesíti a „clausula rebus sic stantibus” elvét. Ez azt jelenti, hogy ha a jognyilatkozat megtételét (a megállapodás megkötését) követően a körülményekben olyan lényeges változás következik be, amely a vállalt kötelezettség (megállapodás) teljesítését lehetetlenné tenné, illetőleg az aránytalan sérelemmel járna, az érintett fél mentesülhet a kötelem alól. Ilyen rendelkezést tartalmaz a kötelezettségvállalás tekintetében a 16. § (2) bekezdés, a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időszakra a 49. § (2) bekezdés, a tanulmányi

szerződést illetően pedig a 229. § (7) bekezdés. A félnek a kötelem alóli mentesüléshez tehát elsősorban a körülményeknek a jognyilatkozat megtételét követő, lényeges változását kell bizonyítani. Ennek sikere esetén azonban a lehetetlenülés, illetve az aránytalan sérelem tényleges bekövetkezésének igazolása már nem szükséges, hiszen éppen ezek megelőzését szolgálja az adott esetben alkalmazható elállás, vagy azonnali hatályú felmondás jogának biztosítása. Ebből következően elegendő annak bizonyítása, hogy az elállás (felmondás) jogának gyakorlása hiányában a törvényben meghatározott feltételek (lehetetlenülés, aránytalan sérelem) bekövetkeztek volna. Kivételes jellegük miatt az említett jogkövetkezmények alkalmazásának feltételei nem értelmezhetők kiterjesztően. A Javaslat célja az említett rendelkezések beiktatásával ugyanis az, hogy a közfelfogás szerint is súlyosan méltánytalan helyzetek feloldását, megelőzését szolgálja.

A tartós, rendszeres együttműködésen alapuló jogviszonyok teljesítése során a felek számos olyan nyilatkozatot tesznek, amelyek közvetlen joghatást nem váltanak ki. Ilyen például a 18. §-ban szabályozott tájékoztatás tipikus esete, de e körbe sorolhatók a technikai jellegű utasítások, iránymutatások. Jellegüknél fogva e nyilatkozatok nem tekinthetők jognyilatkozatoknak, ugyanakkor a munkavállaló érdekét szolgálja, ha a jognyilatkozatok megtételére vonatkozó garanciális szabályok e körben is alkalmazásra kerülnek. Maga a nyilatkozat ugyan nem vált ki önmagában joghatást, de abból jogilag értékelhető következmény (például utasítás megtagadása) származhat. Ennek megfelelően a 20-26. §-ok rendelkezéseit e nyilatkozatokra is alkalmazni kell.

a 16. §-hoz

A kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozat sajátos formája a kötelezettségvállalás. Külön szabályozása az alábbi indokok miatt szükséges:

1. Szükséges azt rögzíteni, hogy a munkavállaló csak törvény kifejezett rendelkezése alapján tehet ilyen jognyilatkozatot.
2. A munkáltató által tett kötelezettségvállalás (például év végi jutalom kifizetésének vállalása) nem feltétlenül címzett jognyilatkozat, a gyakorlatban tipikus, hogy azt valamely munkáltatói szabályzat rendezi. Ezért az ilyen kötelezettséget vállaló nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára azon az alapon, hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen (24. §) történt.
3. A jelenlegi szabályok alapján kialakult bírói gyakorlat értelmében a munkáltató kötelezettségvállalása (például prémiumfeladat meghatározása) az érintett munkavállalóval való közlést követően egyoldalúan nem módosítható, illetve egyoldalúan nem vonható vissza. A (2) bekezdés e szigorú és a gazdálkodás körülményeinek alapvető változására tekintet nélküli méltánytalan gyakorlatot enyhíti. Az említett szabály lehetővé teszi, hogy a jognyilatkozatot tevő a körülményeiben a közlést követően beállt lényeges változásra tekintettel mentesüljön a vállalt kötelezettség teljesítése alól. A (2) bekezdés szövegéből egyértelmű, hogy az adott esetben kivételes rendelkezésről van szó, amelyet kiterjesztően nem lehet értelmezni. A kötelezettséget vállaló csak a jövőre nézve módosíthatja, illetve mondhatja fel jognyilatkozatát, amelyből az következik, hogy az általa már nyújtott szolgáltatást nem követelheti vissza. Ugyanezen okból nem enyészik el a fél azon igénye sem, amely a módosítás, illetve a felmondás időpontja előtt, kifejezetten a kötelezettségvállalásra tekintettel keletkezett. Így például a prémiumfeladatot meghatározó egyoldalú jognyilatkozat felmondása esetén a munkavállalónak módja van azt igazolni, hogy olyan

többletvekenységet végzett, amelyet kötelezettségvállalás hiányában nem látott volna el, s erre nem is lett volna köteles.

Természetesen nincs akadálya annak, hogy a fél a kötelezettségvállalását eleve valamely feltételhez (például prémium kifizetésének feltétele az esedékességkor is a munkaviszony fennállása) kösse, illetve meghatározott időtartamra korlátozza (például cafetéria fizetésének egy naptári évre való kikötése).

a 17. §-hoz

A munkavállalók nagyobb csoportját foglalkoztató munkáltatóknál tipikus, hogy meghatározott jognyilatkozataikat nem egyes munkavállalóknak címzetten teszik meg, hanem olyan szabályzatot alkotnak, amely a munkáltató valamennyi munkavállalójára, illetve azok meghatározott csoportjára általánosságban irányadó. Szokásos munkáltatói eljárás az is, miszerint formális szabályzat helyett más módon alakítanak ki bizonyos kérdésekben a munkavállalók egészét, illetve azok meghatározott csoportját érintő magatartási szabályokat, gyakorlatot. Az (1) bekezdés ezen eljárásokat egységesen munkáltatói szabályzatnak tekinti. Amennyiben a munkáltatói szabályzat tartalma egyoldalú jognyilatkozatnak, illetve kötelezettségvállalásnak minősül, úgy az ilyen tartalmú rendelkezésekre szükségképpen a 15-16. §-ban foglaltakat kell alkalmazni. Amennyiben tartalmát tekintve a munka irányításával kapcsolatos jognyilatkozatot, illetve nyilatkozatot tartalmaz a munkáltatói szabályzat, akkor a 15. § (5) bekezdése az irányadó.

A (2) bekezdés azt rögzíti, hogy a személyes (címezett) közlés mellett hatályos a munkáltatói szabályzat abban az esetben is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

a 18. §-hoz

A Javaslat 6. § (4) bekezdése – a felek együttműködési kötelezettségének elvéből kiindulva – általános jelleggel, ezen túlmenően több jogintézményhez kapcsolódóan ír elő valamelyik fél terhére tájékoztatási kötelezettséget, amelyek közül kiemelendő a 46. § szerinti tájékoztatás. Kifejezett előírás hiányában is a széleskörű tájékoztatásra „ösztönzi” a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét.

A tájékoztatásra a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Mivel a tájékoztatás többnyire nem közvetlen joghatás kiváltására irányuló jognyilatkozat, hanem a 15. § (5) bekezdés szerint minősülő, alapvetően valamely tény, körülmény vagy adat közlésére irányuló nyilatkozat, ez esetben értelemszerűen a nyilatkozatokra vonatkozó rendelkezések az irányadók, azaz a tájékoztatás egyoldalú módosítása általában megengedett, sőt az abban foglalt tény, körülmény vagy adat változása esetén kötelező. A tájékoztatás közlését illetően sajátos rendelkezést tartalmaz a (2) bekezdés. A nem meghatározott személynek szóló (címezett), hanem általános tájékoztatás ugyanis akkor is közöltnek tekinthető, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. A közlés hatályához tehát nem elegendő a helyben szokásos eljárás, ehhez az is szükséges, hogy a munkáltató az érintett munkavállalók számára ismertté tegye a közlés ilyen módját.

A felek közötti együttműködés követelményéből, de a tájékoztatás rendeltetéséből is következik, miszerint azt – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában

– olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a tájékoztatással érintett fél jogainak gyakorlását és kötelezettségeinek teljesítését.

a 19. §-hoz

A Javaslat a Ptk. vonatkozó szabályaival egyezően teszi lehetővé a felfüggesztő, illetve bontó feltétel kikötését. Lényeges eltérés azonban a polgári jogi szabályoktól, miszerint nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné. Ez utóbbi rendelkezés nem zárja ki azt a gyakorlatban elterjedt megoldást, amely szerint a munkaviszony a tartósabb ideig távol lévő munkavállaló újbóli munkába állásáig jön létre, ez esetben ugyanis nem feltételről, hanem a határozott idejű munkaviszony tartamának sajátos meghatározásáról van szó.

III. fejezet

A jognyilatkozatok megtételének módja

a 20. §-hoz

A hatályos szabályozást az (1) bekezdés annyiban pontosítja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját a munkáltató képviselőjeként határozza meg. Ebből következik a (2) bekezdésben írt szabály, amely a képviselő választás szabadságának elvét rögzíti. Ez utóbbi jogával természetesen az egyes szervezeti jogszabályokban meghatározott keretek között élhet a munkáltató.

A (3) bekezdés általános szabályként a hatályos rendelkezésekkel egyezően az érvénytelenség jogkövetkezményét rendeli arra az esetre, amelyben a munkáltató képviseletében a jognyilatkozatot nem az arra jogosított személy (szerv, testület) tette. Lényeges újítása azonban a Javaslatnak, hogy ilyen esetben lehetőséget ad arra, hogy a jog szerinti képviselő utólag jóváhagyja az álképviselő jognyilatkozatát, az idézett rendelkezés azonban írásbeli formához köti a jóváhagyó nyilatkozatot. Az ennek megfelelő jóváhagyás az érvénytelenség okának orvoslását jelenti, tehát az eredetileg érvénytelen jognyilatkozat ezzel érvényessé válik. A Javaslat fenntartja azt a szabályt, amelynek értelmében – jóváhagyás hiányában is – érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

a 21. §-hoz

A joggyakorlatban bizonytalan annak a megítélése, hogy a munkavállaló mely jognyilatkozatait teheti meg képviselője útján. Az (1) bekezdés általános szabályként rögzíti, hogy a munkavállaló bármely jognyilatkozatát jogosult képviselője útján megtenni. A képviselő személyét illetően a Javaslat megkötést nem tartalmaz, ugyanakkor a képviseletre irányuló meghatalmazást írásbeli alakszerűséghez köti. Mellőzhető az írásbeliség, ha a munkavállaló képviseletében hozzátartozója jár el és a munkavállaló a jognyilatkozat megtételében (például váratlanul felmerült akadályoztatás bejelentése) nyilvánvalóan akadályozva van.

A (2)-(3) bekezdés a munkavállaló és képviselője jognyilatkozatának értelmezésével kapcsolatos szabályokat tartalmaznak, míg a (4) bekezdés a hatályos rendelkezéssel egyezően írja elő a korlátozottan cselekvőképes személy jognyilatkozatának érvényességéhez szükséges

törvényes képviselői hozzájárulást. Az (5) bekezdés értelmében a cselekvőképtelen személy nevében a törvényes képviselő jogosult a jognyilatkozat megtételére.

a 22. §-hoz

A Javaslat általános szabályként a jognyilatkozatok alaki kötöttség nélküli megtételének elvét mondja ki. A Javaslat ugyancsak a korábbi szabályozással egyezően rendelkezik az alakszerűség elmulasztásának jogkövetkezményéről, azzal az eltéréssel, hogyha a munkáltató írásbeli nyilatkozata a jogorvoslat határidejéről nem rendelkezik, hat hónap elteltével a jogorvoslat joga nem gyakorolható. Ez utóbbi, a 287. § (3) bekezdésében foglalt szabállyal összhangban álló, jogvesztő határidőt kimondó rendelkezés azonban csak akkor alkalmazható, ha az adott igény érvényesítésére munkaviszonyra vonatkozó szabály az elévülésinél rövidebb határidőt ír elő. A változtatás indoka az, hogy a munkáltató a három éves elévülési idő tartamáig nem tartható bizonytalanságban az olyan igények érvényesítése tekintetében, amelyekre a Javaslat az elévüléséhez képest lényegesen rövidebb, harminc napos határidőt (287. §) állapít meg.

A (3) bekezdés a ráutaló magatartás egy sajátos, a bírói gyakorlat által jelenleg is elismert esetét rendez. Ennek értelmében ugyanis az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat is érvényesnek minősül, ha az a felek egyező akaratából teljességbe ment.

a 23. §-hoz

Az (1) bekezdése fenntartja azt a rendelkezést, miszerint a megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. A munkáltató kötelezettségévé teszi azt is, hogy az írásba foglalt irat egy példányát a munkavállalónak átadja. A (2)-(3) bekezdés a joggyakorlattal egyezően egészíti ki az írásbeli megállapodás egyes formai kellékeit.

a 24. §-hoz

A Javaslat – az elektronikus dokumentumban tett jognyilatkozatra vonatkozó kiegészítéssel – a jognyilatkozatot akkor tekinti közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják. A Javaslat fenntartja továbbá azt a rendelkezést is, miszerint a közlés hatályosnak minősül, ha az átvételt a címzett vagy az átvételre jogosult más személy megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Lényegében a hatályos szabályozással egyezően rendelkezik a Javaslat (2)-(3) bekezdése a postai úton történő kézbesítésről. Lényeges eltérés viszont, hogy szabályszerűnek minősül a közlés abban az esetben (is), ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult. Ez a kivételes rendelkezés a felek együttműködési kötelezettségéből vezethető le. A 6. § (4) bekezdésében foglalt szabály alapján elvárható ugyanis, hogy a felek kölcsönösen tájékoztassák egymást nem csupán a jogviszony létesítésekor meglévő elérhetőségükről, hanem annak esetleges változásáról is. Amennyiben a fél ez utóbbi kötelezettségét elmulasztja, olyan helyzetet teremt, amelyben a másik fél számára ellehetetleníti, vagy rendkívüli módon megnehezíti a kapcsolattartást, így a jognyilatkozat közlését is.

Vita esetén a jognyilatkozatot tevőt terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént. E rendelkezésnek különösen az elektronikus dokumentumban tett jognyilatkozat tekintetében van jelentősége. Ha ugyanis a címzett vitatja az ilyen módon tett jognyilatkozat közlését, a jognyilatkozat tevő terhére esik – a jelenlegi technikai eszközök mellett

kétségtelenül nem egyszerű – bizonyítás kétsége. Az erre irányuló bizonyítás bármilyen alkalmas módon történhet, ezért mellőzi a Javaslat a hatályos szabályozásnak a kötött bizonyításra (jegyzőkönyv felvétele) való utalását.

a 25. §-hoz

Az (1) bekezdés – a kialakult bírói gyakorlattal egyezően – akként határozza meg a határidő fogalmát, miszerint az olyan időtartam, amelyet valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására ír elő munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása. A határidők számítása szempontjából a (2)-(5) bekezdés a korábbi rendelkezésekkel egyező előírásokat tartalmaznak, azzal a kiegészítéssel, hogy az általános munkarendnek a 102. § (5) bekezdése alapján történő módosítása szükségképpen érinti a határidő lejártának időpontját.

A (8) bekezdés arra az esetre tartalmaz rendelkezést, amelyben a munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása mérhető határidőt nem határoz meg, hanem haladéktalan eljárást követel.

a 26. §-hoz

A határidőnek nem minősülő időtartam – mint például a határozott időben megállapított munkaviszony időtartama, a próbaidő vagy a munkaidő-keret tartama – tekintetében a 25. § rendelkezései nem alkalmazhatók. Az ilyen időtartam számításánál – a kialakult bírói gyakorlattal egyezően – a naptár az irányadó. Ez azt jelenti, hogy egy meghatározott év január hó 1. napjával kezdődő és egy éves határozott időre szóló munkaviszony nem a 25. § rendelkezéseinek megfelelően a következő év januárjának első munkanapján, hanem az adott év december 31. napján szűnik meg a kikötött idő lejártának jogcímén. Ugyanilyen számítási módszer érvényesül a próbaidő, illetve a munkaidő-keret tartamának meghatározásánál is.

IV. fejezet Az érvénytelenség

a 27. §-hoz

A Javaslat – az általános jogelvekből kiindulva – semmisnek tekinti azt a megállapodást, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A semmisség további eseteként határozza meg, ha a megállapodás a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre. Ez utóbbi fordulat alkalmazása elsősorban a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során elvárt jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértése esetén merülhet fel. A (2) bekezdés a munkavégzésre irányuló jogviszonyok terén kötött színlelt megállapodásokra tartalmaz semmisségi okot.

A (3) bekezdés a semmisség jogkövetkezményét az érvénytelenségben jelöli meg, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A Javaslat tehát kizárja azt, hogy kollektív szerződés a jogszabályban foglaltakhoz képest eltérő jogkövetkezményt állapítson meg. Ilyen kivételes rendelkezést tartalmaz az írásbeliség elmulasztása következményeként a 22. § (3) bekezdése. A joggyakorlattal egyezően írja elő a Javaslat, hogy a semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, de azt a bíróság hivatalból észleli.

a 28. §-hoz

A semmisség mellett az érvénytelenség másik esete a megtámadhatóság. Az akarathibára alapozott megtámadási jog szabályait a Javaslat a hatályos rendelkezésekkel egyező tartalommal állapítja meg azzal, hogy a megtámadás alapjául szolgáló okokat kiterjeszti a jogellenes kényszerítés és a jogban való tévedés esetére. Tekintettel arra, hogy a 15. § (3) bekezdése az egyoldalú jognyilatkozatra is a megállapodás szabályainak alkalmazását írja elő, felesleges annak külön kimondása, hogy a fél a saját egyoldalú jognyilatkozatát is megtámadhatja az e §-ban írt szabályok szerint.

a 29. §-hoz

Az érvénytelenség jogkövetkezményeit a Javaslat a korábbi szabályokkal egyezően állapítja meg. Ennek megfelelően – a tipikusan már részben teljesedésbe is ment megállapodásokra tekintettel – főszabályként nem az eredeti állapot helyreállítását, hanem a jogviszony jövőre szóló felszámolását írja elő, arra az esetre, ha a felek az érvénytelenség okát nem hárítják el. A munkavállaló érdekét szolgáló szabály értelmében, ha az érvénytelenség oka a munkáltató oldalán merül fel, a munkáltatói rendes felmondással járó juttatásokat tartozik a munkavállalónak megfizetni.

A gyakorlatban észlelt bizonytalanság megszüntetése érdekében az (5) bekezdés kimondja, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelenségének jogkövetkezményeit nem e fejezet, hanem a 82-84. §-ok tartalmazzák. Ez alól kivételt képez a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatának sikeres megtámadása, ez esetben értelemszerűen a (4) bekezdés az irányadó.

a 30. §-hoz

Az érvénytelenség 29. §-ban meghatározott jogkövetkezményein túlmenően – a hatályos joggal egyezően – a fél jogosult kárának érvényesítésére.

a 31. §-hoz

E § a jognyilatkozatokat illetően a Ptk. meghatározott rendelkezéseit rendeli megfelelően alkalmazni, az alábbi megszorításokkal:

1. A Javaslat kifejezetten kimondja, hogy a Ptk. 241. §-a a munkaviszonnyal kapcsolatos megállapodás tekintetében nem alkalmazható.
2. A Ptk. több hivatkozott rendelkezésének a munkaviszonyok terén történő alkalmazása tartalmi okból kizárt. Így nem merülhet fel a fedezetelvonó szerződés (Ptk. 203.§), illetve a más személy javára szóló szerződés (Ptk. 233.§) alkalmazhatósága.
3. Lényeges kiemelni, hogy az érvénytelenségi okokat a Javaslat teljes körűen rendezi. Ebből következik, hogy a feltűnő értékkülönbség [Ptk. 201. § (2) bekezdés], az uzorás szerződés [Ptk. 202. §] szabályai a Javaslatban szabályozott megállapodásokat illetően nem alkalmazhatók. Szükséges azonban megjegyezni, hogy a 228. § (2) bekezdése a versenytildalmi megállapodás, a 229. § (1) bekezdése a tanulmányi szerződés tekintetében a felek szolgáltatása arányosságának követelményét írja elő. E rendelkezések megsértése a

részleges érvénytelenség jogkövetkezményével jár, azaz nem szükséges a „feltűnő értékkülönbség” igazolása a sérelmet szenvedett fél igénye teljesítésének elbírálásánál.

4. Ugyancsak korlátozott a képviselőre vonatkozó szabályok [Ptk. 219-223. §-ok] alkalmazása, ugyanis e körben is csaknem teljes körű szabályozást ad a Javaslat.

MÁSODIK RÉSZ A MUNKAVISZONY

V. fejezet A munkaviszony alanyai

a 32-35. §-hoz

A Javaslat a munkaviszony alanyaira vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza. A hatályos Mt. megoldásától eltérően meghatározza a munkáltató és a munkavállaló fogalmát, illetve azzal azonosan az egyes alanyi pozíciókhoz kapcsolódó alanyi kellékeket, azaz a munkavállalói és munkáltatói képesség kellékeit.

Munkáltatónak az minősül, aki munkavállalót munkaszerződés alapján (munkaviszonyban) foglalkoztat. E minőséghez kapcsolódnak a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek. Az általános munkáltatói képesség kellékeként a Javaslat – azonosan a hatályos Mt.-vel – kizárólag a polgári jogi jogképességet határozza meg. E tekintetben (is) a polgári jog szabályai a munkajog mögöttes szabályaiként alkalmazandók. Munkáltató lehet a természetes személy (cselekvőképességétől függetlenül), a jogi személy, valamint az az egyéb személyegyesülés, amelynek a jogrend jogképességet biztosít anélkül, hogy jogi személyiséggel ruházná fel azt. A munkáltatói (általános) képességnek egyéb kelléke tehát nincs. Egyes munkaviszony-típusokban azonban a munkáltatónak többlet-kellékekkel is rendelkeznie kell. Ilyen szabályozást találunk a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében is, hiszen a közigazgatási szerv (magán)munkáltatói minősége külön jogszabályi rendelkezés alapján áll fenn, azaz e munkaviszony-típus csak közigazgatási szervvel jöhet létre. A Javaslat nem kíván változtatni az ún. függő munka rendszerére vonatkozó szabályozáson. Fenntartja a közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői és egyéb közszolgálati jogviszonyok rendszerét, azaz a függő (önállótlan) munka szabályozási struktúráját, és nem érinti az ezekről rendelkező törvények személyi hatályát.

A munkáltatói minőségnek a jogképességhez való kötésén csak látszólag okoz törést az a szabályozás, amely egy meghatározott jogállás tekintetében szintén többlet feltételt ír elő. Ilyen rendelkezésnek tekinthető az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény 2. § (2) bekezdése, amelynek értelmében nem lehet egyéni vállalkozó, aki korlátozottan cselekvőképes vagy cselekvőképtelen. Mivel az egyéni vállalkozó – természetes személy minőségében is foglalkoztathat „alkalmazottakat”, azaz – lehet munkáltató, ebbéli minőségében csak cselekvőképes természetes személyként jelenhet meg munkáltatóként. (Az más kérdés, hogy a nem egyéni vállalkozó természetes személy esetében például a cselekvőképtelen munkáltatói minőségnek a gyakorlati jelentősége elenyésző.)

Amennyiben a(z) általános) munkáltatói képesség egyetlen kelléke a jogképesség, annyiban a munkáltató általában képviselőre szorul. Jogainak gyakorlása, illetve köteleseinek teljesítése természetes személy, személyek vagy testület közbejöttével lehetséges. Ezzel kapcsolatos rendelkezést tartalmaz a Javaslat a képviselő általános szabályai körében a

munkáltatói jogkörre, illetve annak gyakorlására vonatkozóan (20. §). A cselekvőképes természetes személy munkáltató esetében lehetséges csupán az, hogy a munkáltató személye – az esetek döntő többségében – egybeessék a munkáltatói jogkör gyakorlójával, azaz a munkáltató képviselő nélkül (személyesen) gyakorolja a munkáltatói jogkört.

A munkavállalói képesség, azaz a természetes személynek az a jogi képessége, hogy munkavállalóként munkajogviszonyban álljon – hasonlóan a korábbi megoldással, illetve igazodva Magyarország nemzetközi kötelezettségeihez – általános szabályként meghatározott életkorhoz kötődik. Az általános szabály alól két esetszoprtban lehetséges kivétel. Az egyik a nappali munkarendű tanulói jogviszonyban álló személy az iskolai szünet tartama alatt. A másik kivétel kizárólag egyes, a Javaslatban meghatározott-tevékenységek körében érvényesül. Az általános munkavállalói képességhez képest a munkaviszony egyes típusaiban – törvény rendelkezése alapján – szükségesek lehetnek különös kellékek is. Ilyen szabályt tartalmaz a Javaslat a közigazgatási szervekkel fennálló munkaviszony esetében, de nem zárja ki azt sem, hogy törvény egyéb munkaviszony-típusban is meghatározzon ilyen különös alanyi kellékeket.

Az általános munkavállalói képességtől, azaz a munkaviszony munkavállalói alanyaként való megjelenés képességétől élesen meg kell különböztetni azt, hogy a munkavállaló önállóan (saját nyilatkozatával) létesíthet-e munkaviszonyt, illetve tehet-e annak módosítására vagy megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatot. A munkaviszony tartós jellegére, valamint sajátos alá-fölrendeltségi természetére figyelemmel külön kell rendelkezni a munkaviszony teljesítésének egyes kérdéseiről azokban az esetekben, ahol a munkavállaló cselekvőképesége korlátozott vagy az ki van zárva. Az Alkotmánybíróság 39/2011. (V. 31.) AB határozata megállapította, hogy a jogalkotó mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet valósított meg azáltal, hogy nem teremtette meg a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának törvényi feltételeit és garanciáit és felhívta az Országgyűlést, hogy jogalkotói feladatának tegyen eleget. A Javaslat a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében eleget tesz az Alkotmánybíróság felhívásának. E rendelkezésekkel a Javaslat sajátos (különös) szabályokkal rendelkező munkaviszony-típust hoz létre az érintett személyi kör esetében és ezzel – e foglalkoztatási forma kiegyensúlyozott szabályainak megteremtésével - támogatni kívánja a cselekvőképtelen személyek munkaviszonyban való foglalkoztatását. A korlátozottan cselekvőképes (egyébként munkavállalói képességgel rendelkező) személyek esetében a Javaslat nem tartalmaz korlátozást a munkaviszonnyal kapcsolatosan megtehető jognyilatkozatok tekintetében.

Noha a munkavállalói képesség szabályai (az említett két kivétellel) egységesek, a munkaviszony egyes típusaiban a Javaslat sajátos jogokat és kötelezettségeket állapít meg a felek számára.

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

VI. fejezet A munkáltató személyében bekövetkező változás

a 36. §-hoz

A Javaslat a Második Részben külön fejezetben szabályozza a korábban munkáltatói jogutódlásnak nevezett jogintézményt. A Javaslat a 2001/23/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott tényállást rögzíti. A Javaslatban alkalmazott megoldás szakít a hatályos Mt. 85/A. § (1)-(2) bekezdésében rögzített, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma által 1992-ben – Magyarországnak az Európai Közösséghez történt csatlakozását megelőzően – kibocsátott 154. számú állásfoglalásban kialakított dogmatikai konstrukcióval. Ez utóbbi jellemzője az volt, hogy az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteihez és a gazdasági egység átszállásának tényállásához azonos jogkövetkezményeket fűzött. E megoldás a két tényálláscsoport alapvető különbségei miatt nem volt fenntartható. Korábban erre utalt az Mt. 85/A. § (2) bekezdésének a 2005. évi CLIV. törvény 5. §-ával történt módosítása, de az is, hogy az Mt. 85/A. § (4) és (5) bekezdése sem volt alkalmazható mindkét esetcsoportban. Az említett konstrukció a kollektív szerződés jogutódláskori sorsára vonatkozó szabályok (hatályos Mt. 40/A. §) tekintetében is ellentmondásos volt. A Javaslat által kialakított megoldás a gazdasági egység átszállásának (Betriebsübergang, business transfer, session d'entreprise) szabályozásában az európai országok megoldásait tartja szem előtt és figyelemmel van az Európai Bíróság rendkívül terjedelmes tárgybani gyakorlatára is.

Az (1) bekezdés a hatályos Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontja tényállásának meghatározását jelentősen egyszerűsíti. Ennek indoka az, hogy az elmúlt két évtized hazai bírói gyakorlatában a kapcsolódó jogalkalmazási kérdések megítélése egyértelművé vált. Az itt szabályozott tényállás fennálltának megállapításánál ugyanakkor változatlanul tekintettel kell lenni az Európai Bíróság joggyakorlatára, amely az elmúlt mintegy három évtized során kialakította az „identitását őrző gazdasági egység átadásának-átvételének” fogalmát. E fogalom körülírására törekedett a hatályos Mt. rendelkezése is.

A Javaslat tehát szakít azzal a korábbi megoldással, hogy a törvény az általános (a jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteire is alkalmazni rendeli a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó speciális szabályokat. Ezek az esetek ugyanis a Javaslat álláspontja szerint nem követelnek különös munkajogi előírásokat.

Az (1) bekezdése a gazdasági egység átadásához-átvételéhez fűződő alapvető joghatást is megállapítja (az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondatával azonosan). E joghatás lényege a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyból származó jogoknak és köteleességeknek a törvény alapján történő (ex lege) átszállása a gazdasági egység átvevőjére. A Javaslat – azonosan a korábbi Mt-vel és a kialakult hazai bírói gyakorlattal – továbbra sem teszi lehetővé azt, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek ex lege átszállásának joghatását jognyilatkozatával megakadályozza, azaz nem ismeri a munkavállaló ún. ellentmondási jogát. Ilyen megoldás ugyan megtalálható néhány európai ország munkajogában és azt az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata sem találta az európai munkajogba ütközőnek, ám az egyes országokban mutatkozó elméleti és gyakorlati ellentmondások és nehézségek azt támasztják alá, hogy a jogintézmény átvétele indokolatlan. A munkaviszony ex lege átszállása természetesen nem zárja ki annak a felek általi módosítását, illetve nem korlátozza a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló jogát. A Javaslat 66. § (3) bekezdése ugyanakkor – az irányelv 4. cikk (1) bekezdése

alapján – korlátozza az átszállással érintett munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének lehetőségét.

A munkaviszonyból származó jogok és kötelességek átszállásának időpontja tekintetében (az átvétel időpontja tekintetében) a Javaslát nem kívánt külön szabályt alkotni, mivel e vonatkozásban az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult, és a hazai joggyakorlatban is elfogadott elvet tartja követendőnek. (Lásd egyebek mellett a 40. §-hoz fűzött indokolásban említett C-478/2003. Celtec Ltd vs John Astley ügyet.)

A (2) bekezdés a jogintézmény hazai szabályozásában a nemzetgazdasági szempontból kiemelt jelentőségű gazdálkodó szervezetek csődeljárásának és felszámolásának különleges szabályairól és az azzal összefüggő törvénymódosításokról szóló 2011. évi CXV. törvénnyel bekövetkezett alapvető szemléleti változást tükrözi. Az irányelv 5. cikke az irányelv általános szabályai alóli kivételek alkalmazását teszi lehetővé olyan esetekben, amelyekben a gazdasági egység átadása-átvételére olyan (átadó) munkáltatónál kerül sor, amely a munkáltató megszüntetésére irányuló fizetésképtelenségi eljárás hatálya alatt áll (az illetékes nemzeti hatóság felügyelete alatt). E rendelkezés célja az, hogy a munkajogviszony automatikus átszállásának szabályát (és az ahhoz kapcsolódó egyéb rendelkezéseket) ne kelljen alkalmazni annak érdekében, hogy a működésképtelenné vélt munkáltatói vagyon mielőbb és minél kedvezőbb feltételekkel reorganizálható legyen. Az Európai Bíróság a nyolcvanas évektől kezdődően rendkívül kiterjedt ítélkezési gyakorlatot alakított ki e körben, elsősorban azon tagállamok tekintetében, amelyek kezdetektől (1977 óta) alkalmazzák az ún. jogutódlási szabályok hatályának korlátozását. (Elsőként – és napjainkig, az irányelv időközben bekövetkezett módosítását követően is irányadóan – a 135/83. H. B. M. Abels vs Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrorechnische Industrie ügyben.)

A magyar munkajog a jogutódlási szabályok törvényi szabályozásának kezdeteitől, a kilencvenes évek közepétől azon az állásponton volt, hogy a jogutódlási szabályok általános hatályúak, azaz a felszámolási, végelszámolási és csődeljárásban is korlátozás nélkül alkalmazandók voltak. Ezzel a szemlélettel szakított az említett 2011. évi törvény.

A (2) bekezdés az irányelv 5. cikkében biztosított lehetőséggel él azzal, hogy egyes, a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében irányadó szabályok alkalmazását kizárja. E szabályok alkalmazása kizárólag a felszámolási eljárásban mellőzhető, azaz az 1991. évi XLIX. törvény által szabályozott más eljárásokban (végelszámolás, csődeljárás) a kivételek nem érvényesülnek. E megoldás megfelel az Európai Bíróság gyakorlatában kifejtett tételeknek, illetve az irányelv jelenlegi 5. cikk (1) bekezdésének, amennyiben a fizetésképtelen munkáltató megszüntetésére irányuló eljárásban érvényesülő kivételeket tartalmaz. A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai közül nem alkalmazhatók a munkaviszony, a tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodás jogi sorsát érintő, valamint a kollektív szerződés alkalmazására vonatkozó szabályok. Nem mellőzhető ugyanakkor a Javaslát 265. §-ának alkalmazása (a munkáltatók tájékoztatási és konzultációs kötelességéről).

A munkáltató személyében bekövetkező változás egyes szabályainak a felszámolási eljárásban való mellőzése azzal a gyakorlati következménnyel jár, hogy az eljárás során átadott, illetve átvett gazdasági egységek körében fennálló munkaviszonyok nem szállnak át ex lege a gazdasági egység átvevőjére, hanem fennmaradnak a felszámolás alatt álló munkáltatóval. Ez indokolja a munkáltató-váltáshoz kapcsolódó egyéb szabályok alkalmazásának mellőzését is. A felszámolás alatt álló munkáltatónál fennmaradó

munkaviszonyokat a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkört gyakorló felszámoló felmondással – az általános szabályok szerint – megszüntetheti. A munkavállalói követelések biztosítására ebben az esetben is irányadók a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény rendelkezései.

a 37. §-hoz

E § – az irányelv 3. cikk (2) bekezdésének rendelkezése alapján – részben a hatályos Mt. 85/A. § (3) bekezdésében foglalt szabályt tartalmazza. Az átadó munkáltató kötelezettségének megszegése (a tájékoztatás késedelmes teljesítése vagy elmaradása) a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását nem érinti. E körülménynek csupán az átadó és az átvevő munkáltató között a gazdasági egység átadására, illetve átvételére irányuló jogügylet tekintetében van jelentősége.

A Javaslat új eleme, hogy a tájékoztatási kötelezettséget kiterjeszti az érintett gazdasági egység körében fennálló versenytilalmi megállapodásra és tanulmányi szerződésre. A versenytilalmi megállapodás jogi sorsa különös problémákat vetett fel a korábbi joggyakorlatban a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásaiban. Ennek lényege az volt, hogy az átadó és a munkavállaló között a munkaviszony az átadással megszűnt, ugyanakkor a versenytilalmi megállapodás – erre vonatkozó kifejezett törvényi rendelkezés hiányában – a felek között fennmaradt. A bírói gyakorlat ezen felül a versenytilalmi megállapodással kapcsolatban azt a (polgári jog szabályainak alkalmazásából következő) álláspontot alakította ki, hogy attól a felek csak erre vonatkozó szerződéses kikötés esetében állhatnak el. A felmerült gyakorlati ellentmondást a Javaslat azzal kíséri meg feloldani, hogy a 216. § (4) bekezdése a versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek ex lege átszállását mondja ki a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételéhez kapcsolódóan. Ezzel túlmegy a 2001/23/EK irányelv koncepcióján és nem csak a munkaviszony, hanem az ahhoz tárgyilag szorosan kapcsolódó versenytilalmi megállapodás tekintetében is előírja az ex lege alanycserét azzal azonban, hogy a polgári jog szabályainak alkalmazása következtében lehetővé teszi a felek eltérő szerződéses megállapodását.

A Javaslat a tanulmányi szerződés (217. §) tekintetében a versenytilalmi megállapodással azonos szemléletet követ, tekintettel arra, hogy a korábbi gyakorlati problémák azonosan merültek fel e munkaviszonyhoz kapcsolódó szerződés körében is.

A tájékoztatási kötelezettség jogi természete e két szerződés tekintetében azonos a munkaviszonyhoz kapcsolódó kötelezettségével, azaz a tájékoztatásnak, illetve a tájékoztatás elmaradásának a jogviszonyok átszállása szempontjából nincs ún. konstitutív (jogkeletkeztető) jogkövetkezménye, ugyanakkor hatással lehet az átadó és az átvevő közötti jogviszonyban.

a 38. §-hoz

Az (1) bekezdés az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségét állapítja meg az átszállással érintett munkavállalóval szemben. A tájékoztatási kötelezettség utólagos és határideje igazodik a 91/533/EK irányelv alapján fennálló tájékoztatási kötelezettségnek a Javaslatban megállapított határidejéhez. A rendelkezés tartalmilag a hatályos Mt. 76/B. § (2) bekezdésében foglalt jogalkotói szándékot tükrözi a Javaslat általános szabályainak, valamint a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó 46. §-nak megfelelően.

A (2) bekezdés a magyar munkajogban korábban nem ismert megoldást alkalmaz. Az irányelv 7. cikke a munkáltató személyében bekövetkező változashoz kapcsolódó tájékoztatási és konzultációs kötelezettségekről rendelkezik. E körben elsősorban a munkavállalói érdekképviselőkkel szembeni munkáltatói kötelezéseket szabályozza. A 7. cikk (6) bekezdése rendelkezik arról a tényállásról, hogy a munkavállalók önhibájukon kívül (unabhängig von ihrem Willen; trough no fault of their own; pour des motifs indépendants de leur volonté) nem rendelkeznek képviselőkkel. Uralkodó értelmezés szerint ez az eset azzal jellemezhető, hogy a nemzeti jog előírásai szerint a munkavállalók nem jogosultak képviselőket választani a gazdasági egységben (üzemben) vagy a munkáltatónál. A magyar munkajogban ez annál a munkáltatónál, illetve gazdasági egységben (üzemben) fordulhat elő, akinek/amelynek foglalkoztatotti létszáma nem éri el a képviselői szerv létrehozásához a jogszabályban meghatározott létszámot (236. §). Erre az esetre a Javaslat az érintett munkavállalókkal szemben közvetlen tájékoztatási kötelezettséget ír elő az irányelvben meghatározott tárgykörökben. Az irányelv a tagállamok számára e vonatkozásban kötelezettséget fogalmaz meg, amelynek megvalósítását a hatályos Mt. mellőzi.

a 39. §-hoz

A 91/533/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés második mondata lehetőséget biztosít a tagállamok számára az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségének megállapítására olyan munkavállalói követelések tekintetében, amelyek az átszállást megelőzően keletkeztek. E rendelkezést a hatályos Mt. 85/A. § (4) bekezdése tartalmazza, amelyet a Javaslat tartalmilag változatlanul vesz át. A munkáltatókkal szemben a követelést az egyetemleges felelősség szabályai szerint érvényesíteni (a korábbi megoldással azonosan) csak az átszállást követő egy évig lehet. Ezt követően valamennyi a munkaviszonyból származó fennálló igény kizárólag az átvevővel szemben érvényesíthető (az elévülési időn belül).

A Javaslat mellőzi a jogelőd kezesi felelősségének hatályos Mt. 85/A. § (5)-(6) bekezdésében szabályozott jogintézményét. A kezesi felelősségre vonatkozó rendelkezés az európai országok jogalkotásában ismeretlen. Noha a közösségi jogba nem ütközött, alkalmazására hatályban léte alatt a hazai joggyakorlatban nem került sor. A jogalkotó eredeti munkavállaló-védelmi célkitűzése nem valósult meg, ezért a jogintézmény fenntartása nem indokolt. A munkavállaló védelmét kellő és az európai munkajognak megfelelő mértékben valósítják meg a Bérgarancia Alapra vonatkozóan említett törvényes rendelkezések még abban az esetben is, ha az átvevő munkáltató a munkavállalóval szembeni kötelezettségeinek teljesítésére a vagyoni helyzetében bekövetkezett olyan változás okán nem képes, amely a megszüntetésére irányuló (felszámolási) eljárás megkezdését, illetve lefolytatását eredményezi.

a 40. §-hoz

A 91/533/EK irányelv 4. cikk (1) bekezdése az irányelv munkavállaló-védelmi célját azzal is igyekszik megvalósítani, hogy kizárja a munkáltató személyében bekövetkezett változással indokolt munkáltatói (rendes) felmondás lehetőségét, rögzítve azt is, hogy az egyéb (gazdasági, műszaki, szervezeti) indokkal közölt felmondás lehetőségét nyitva hagyja. A hatályos Mt. 89. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezést a Javaslat a 66. § (3) bekezdésében helyezi el, azt szem előtt tartva, hogy a munkaviszony megszüntetésének szabályai szerkezetileg egységesek maradjanak. E szabály a munkáltatói rendes felmondás általános szabályait rendeli alkalmazni azzal, hogy a munkáltatók működése vagy gazdálkodása körében felmerülő felmondási indokok közül kizárja a munkáltató személyében bekövetkező változást. A rendelkezés alkalmazása a korábbi joggyakorlatban nehézséget nem okozott,

mivel a magyar munkajogi gyakorlat az említett okból való munkáltatói rendes felmondás valós és alapos indokaként korábban sem ismerte el a munkáltató személyében bekövetkező – a korábbi fogalomhasználattal jogutódlásnak nevezett – változást. Nem érinti, illetve átveszi a Javaslat az irányelvnek azt a megoldását is, hogy a gazdasági, műszaki, szervezeti – a munkáltató működésével összefüggő - okra alapított rendes felmondás lehetőségét nyitva hagyja mind az átadó, mind az átvevő oldalán.

A Javaslat a magyar munkajogban új rendelkezést tartalmaz, amely az irányelv 4. cikk (2) bekezdését, illetve az annak alapján az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult jogelveket veszi át. A korábbi jogfelfogás e rendelkezés beiktatását azért mellőzte, mert azt a felfogást képviselte, hogy a munkaviszony változatlan átszállásából következik, hogy a munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára való megváltozása nem lehetséges, illetve csak a hatályos Mt. 96. § (1) bekezdésének alkalmazását, azaz munkavállalói rendkívüli felmondást megalapozó munkáltatói kötelelességszegéssel valósulhat meg. Ez utóbbi esetben a munkavállaló a hatályos Mt. 96. § (7) bekezdésében meghatározott juttatásokra volt jogosult. A magyar munkajog tárgyban hallgatását megalapozó feltevés – elsősorban az Európai Bíróság gyakorlata alapján (elsőként, illetve napjainkig irányadóan a C-25/2002. Johanna Maria Delahaye (Boor) vs Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative ügyben) – nem bizonyult megalapozottnak. A hazai gyakorlatban is előállhat az, hogy a munkafeltételek – például a munkaidő beosztása, a munkavállalót megillető egyes juttatások – a munkavállaló hátrányára lényegesen megváltozzanak és ez (a munkaviszony további fenntartása) a munkavállaló számára aránytalan terhet jelenthet. Ilyen eset állhat elő akkor is, ha – a Javaslat új megoldása szerint – az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőtlenebb, mint az átadónál az átadás időpontjában hatályos (lásd a 282. §-t). A Javaslat erre tekintettel biztosítja a munkavállalót a munkáltatói rendes felmondás esetén megillető juttatásokat a munkavállalói rendes felmondás esetére is. Ebben az esetben a rendes felmondást a munkavállaló – eltérően az általános szabályoktól – köteles megindokolni, hiszen az indok valóságának és okszerűségének fennálltához kapcsolódnak a munkavállalói juttatások. Az indok valóságát és okszerűségét a munkavállalónak kell bizonyítania. Ennek hiányában az (1) bekezdésben meghatározott juttatások nem illetik meg és a munkaviszony megszüntetésére a munkavállalói rendes felmondás általános szabályai irányadók. A (3) bekezdés a munkavállalói jognyilatkozat megtételének lehetőségét (jogvesztő) határidőhöz köti. A határidő a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontjában nyílik meg, amely időpont - az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult és a hazai jogalkalmazás által is követett elv szerint - a gazdasági egység fölötti rendelkezésre jogosult személye tényleges megváltozása bekövetkezésének időpontja. (Lásd a tárgykörben legutóbb az Európai Bíróság C-478/2003. Celtec Ltd vs John Astley ügyben hozott ítéletét.)

a 41. §-hoz

A Javaslat szerint a gazdasági egység átadásához-átvételéhez a munkaviszony tekintetében kapcsolódó rendelkezések relatív diszpozitív természetűek, azaz azoktól a munkaszerződés vagy kollektív megállapodás a munkavállaló javára térhet el.

Az eltérés lehetősége ugyanakkor nem értelmezhető úgy, hogy – egyezően a kialakult hazai bírói gyakorlattal – hogy a munkavállaló ilyen tartalmú kollektív szerződés vagy a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás hiányában a 36. §-ban rögzített (ex lege) joghatásnak ellentmondjon. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondata ugyanilyen rendelkezést tartalmaz, ugyanakkor – amint arra a 36. §-hoz fűzött indokolás is utal – az Európai Bíróság több ítéletében rögzítette azt, hogy nem ellentétes az irányelvvel a tagállamok jogának az a

rendelkezése, amely a munkavállalói ellentmondás jogát biztosítja. Az Európai Bíróság ítéleteinek indokolása szerint az irányelv a munkavállalónak a munkaviszony fennmaradásához fűződő jogát kívánja biztosítani, nem pedig ilyen kötelezettséget keletkeztetni a munkavállaló terhére. A Javaslat ezt a munkavállalói jogot nem kívánja biztosítani, mivel ezzel az átvevő munkáltató jogos gazdasági érdekeit is veszélyeztetné, illetve azok kielégítését elbizonytalanítaná. E megfontolás képezte az alapját az Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása alapján kialakult bírói gyakorlatnak is, amely következetesen nem tette lehetővé a munkavállaló számára, hogy megtagadja a teljesítést az átvevő (jogutód) irányában, illetve e magatartáshoz a munkáltatói rendkívüli felmondás lehetőségét is hozzáfűzte. A Javaslat megoldása szerint tehát az említett gyakorlat csak eltérő megállapodás hiányában tartható fenn. E megállapodások megkötése ugyanakkor érintheti az átadó munkáltatónak az átvevővel szemben fennálló, a Javaslat 37. §-ában foglalt kötelességeit is.

VII. fejezet **A munkaviszony létesítése**

a 42. §-hoz

A munkaviszony létesítésének jogalapja kizárólag a munkaszerződés. A Javaslat tehát szakít azzal a jelenlegi megoldással, amely törvény ilyen tartalmú rendelkezése alapján más jogi formát is a munkaviszony létesítési jogcímnek tekint. Így a gazdasági társaságokról szóló törvény (Gt.) 24. §-a szerinti választás önmagában munkaviszonyt nem hoz létre. Ehhez a feleknek meg kell állapodniuk abban, hogy a vezető tisztségviselő e pozícióját munkaviszony keretében látja el, s rendelkezniük kell – legalább – a 45. § (1) bekezdésében említett kérdésekben. Természetesen, ha a választásra és annak elfogadására irányuló jognyilatkozatok a fentiekben említett feltételeknek megfelelnek, úgy az így létrejött megállapodás - a Gt. szerinti joghatások kiváltásán túl - egyidejűleg munkaszerződésnek is minősül.

A (2) bekezdés meghatározza a munkaszerződés fogalmát. A fogalomképzés tekintettel van arra, hogy az ún. atipikus munkaviszonyok is megfeleljenek az itt meghatározott kritériumoknak. Ennek megfelelően a munkaviszonyból eredő alapvető, a jogviszony lényegi, de egyben más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól elhatároló fogalmi elemeket határoz meg a (2) bekezdés. Ezek a következők: a munkavállaló a munkáltató irányítása alapján köteles munkáját ellátni, amellyel szemben a munkáltatónak a foglalkoztatási és munkabér fizetési kötelezettsége áll. A Javaslatnak ez a megoldása összhangban áll a munkaviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolása terén kialakult széleskörű bírói gyakorlattal is. A munkaviszony alapvető feltételeként azt a függőséget - más megközelítésben önállótlanyságot - határozza meg, amely lényegét tekintve határolja el a munkaviszonyt az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól. A bírói gyakorlat által kialakított további elhatárolási ismérveket a Javaslat nem érinti, illetve azokat (mint például a személyes munkavégzési kötelezettséget) a megfelelő helyen szabályozza.

a 43. §-hoz

A Javaslat a hatályos Mt. szabályozásával egyező rendelkezést tartalmaz. Ennek értelmében – ha csak az eltérés kifejezetten nem tiltott – a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól bizonyos körben, a munkavállaló javára eltérhet. [A vezető állású munkavállaló tekintetében a 209. § (1) bekezdése jóval szélesebb körben engedi meg az eltérést.] E §-t

egybevetve a Javaslat más, a felek szerződéses kompetenciáját érintő rendelkezésekkel, az alábbiak állapíthatók meg:

1. Az Első, a Harmadik, a Negyedik és az Ötödik Részben foglalt rendelkezéstől az eltérés csak kifejezett felhatalmazás alapján megengedett [például a 22. § (1) bekezdés].
2. A Második Részben foglalt rendelkezéstől a munkavállaló javára sem megengedett az eltérés, ha a szabály ezt kifejezetten tiltja. E tiltó rendelkezéseket a Második Rész egyes fejezeteit záró szabály tartalmazza.
3. A Második Részben foglalt rendelkezéstől a munkavállaló terhére is megengedett az eltérés, ha a szabály ezt kifejezetten megengedi [például 122. § (4) bekezdés].

Az előzőekben nem említett esetben tehát a munkavállaló javára az eltérés megengedett. Az eltérés értékelését segíti a (2) bekezdésben írt rendelkezés. Ez – a jelenlegi bírói gyakorlattal egyezően – kizárja az ún. „mázsola elv” érvényesülését, de a munkavállaló érdekében arra sem ad lehetőséget, hogy az eltérés kedvező volta a munkaszerződés összességében ne legyen megállapítható a munkavállaló javára. Az egymással összefüggő rendelkezések kifejezés alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell érteni. Így például, ha az vitatott, hogy a törvényes, illetve a munkaszerződés szerinti végkielégítés legyen az irányadó az adott esetben, ezt nem önmagában, hanem például a felmondási időre vonatkozó rendelkezés, illetve megállapodás együttes összevetésével lehet megállapítani.

a 44. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozással egyezően a munkaszerződés érvényességéhez írásbeli alakszerűséget kíván. A 23. § (1) bekezdés értelmében a munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató tartozik gondoskodni és az írásba foglalt munkaszerződés egy példányát a munkavállalónak átadni. E rendelkezésből is levezethető, de a felek közötti tartós bizonytalan helyzet kialakulását is megelőzendő, a Javaslat fenntartja azt a rendelkezést, miszerint az írásbeliség hiányára csak a munkavállaló és ő is csupán a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat.

a 45. §-hoz

A Javaslat a munkaszerződés mellőzhetetlen tartami elemeként az alaphétt és a munkakört határozza meg. Az említett kérdésekben való megállapodás hiányában munkaszerződés a felek között nem jön létre. Ez a jogi helyzet alapjaiban különbözik a megállapodás érvénytelenségétől, ugyanakkor a Javaslat nem érinti azt a gyakorlatot, amely a létre nem jött munkaviszonyból eredő igények elbírálásánál az érvénytelenség jogkövetkezményét alkalmazza. Az alaphéttben történt megállapodás hiányában ilyen esetben a helyben szokásos munkabérről kell az elszámolásnál figyelembe venni.

A Javaslat fentiekben említett megoldása annyiban szűkíti a jelenlegi szabályozást, hogy a munkavégzés helyében (munkahely) történő megállapodást nem tekinti a létesítés mellőzhetetlen feltételének. Ugyanakkor a (3) bekezdés előírja, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben meg kell határozni, ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. A jelenlegi szabályozástól tehát a lényegi eltérés csak az, hogy a munkavégzés helyében történő

megállapodás hiányában is létrejön a munkaviszony és a (3) bekezdés második mondata alapján kerülhet sor adott esetben a munkahely meghatározására.

A Javaslat a határozatlan idejű munkaviszonyt tekinti tipikusnak, ennek megfelelően a feleknek a munkaszerződés tartamát érintő rendelkezésének hiányában a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni. A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó sajátos rendelkezéseket külön fejezete tartalmazza.

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. A munkahely fogalmát a Javaslat nem határozza meg, így azt meg lehet jelölni (egy vagy több) konkrét, azonosítható címmel vagy nagyobb földrajzi egység megnevezésével (például meghatározott megye, de akár az egész ország területe). Lényeges, hogy a Javaslat nem tartja fenn a „változó munkahely” fogalmát, tehát ilyen tág és általános formában a munkahely meghatározása nem jogszerű. Több vagy nagyobb földrajzi egységben meghatározott munkavégzési hely kikötése esetén a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával határozhatja meg a munkavégzés tényleges helyét. A munkavégzés helyének egyoldalú meghatározása során a munkáltatót köti a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá a 6. § (3) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye. Amennyiben a felek a munkavégzés helyét nem határozzák meg a munkaszerződésben, a (3) bekezdésben meghatározott helyet kell munkahelynek tekinteni.

Általános szabályként a teljes munkaidős foglalkoztatásból indul ki a Javaslat, ennek megfelelően, ha a felek a munkaidő tartamát érintően nem rendelkeznek, a foglalkoztatás teljes munkaidőben történik. A részmunkaidős foglalkoztatásra a 92. § (5) bekezdése az irányadó.

A Javaslat lényegében a korábbi szabályozással egyező tartalommal szabályozza a próbaidő intézményét. Ugyanakkor eltérés, hogyha a felek a törvényes maximumhoz képest rövidebb próbaidőt kötnek ki, lehetőségük van a próbaidő – legfeljebb egy alkalommal, közös megegyezéssel történő – meghosszabbítására is. Természetesen meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a próbaidő mértéke a törvényes, illetve a kollektív szerződésben kikötött felső mértéket. Az 50. § (4) bekezdése értelmében kollektív szerződés a próbaidő tartamát legfeljebb hat hónapban is meghatározhatja.

a 46-47. §-hoz

A 91/533/EGK Irányelv rendelkezéseit szem előtt tartva határozza meg a Javaslat a munkáltatót terhelő és a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó írásbeli tájékoztatási kötelezettség szabályait.

a 48-49. §-hoz

A munkaviszony kezdetének időpontját a felek állapítják meg. Amennyiben ebben a kérdésben a munkaszerződés nem rendelkezik, a munkavállaló a munkaszerződés megkötését követő napon köteles munkába állni.

A Javaslat fenntartja azt a szabályt, miszerint a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. E kötelezettség megsértése esetére külön jogkövetkezményt a 49. § (1) bekezdése nem tartalmaz, a sérelmet szenvedett fél kérheti a munkaviszony létrejöttének megállapítását, de kártérítési igénnyel is élhet. A 49.

§ (2) bekezdése a felek számára sajátos elállási jogot biztosít. E joggal azonban csak akkor élhet a fél, ha egyfelől a munkaszerződés megkötését követően, másfelől pedig lényeges körülményeiben következett be változás. A változásnak olyannak kell lennie, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné (például a munkakör ellátásához szükséges képesség, képzettség elvesztése) vagy az elálló fél oldalán aránytalan sérelemmel járna (például a családi körülmények időközben történt alapvető változása).

az 50. §-hoz

E § az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

VIII. fejezet A munkaszerződés teljesítése

az 51. §-hoz

A Javaslat a munkáltató alapvető kötelezettségének a munkavállalónak a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti foglalkoztatását tekinti. Ebből, továbbá az I. fejezetben foglalt az általános szabályokból számos egyéb részkötelezettség származik, amely vagy a Javaslat egyéb rendelkezéséből vagy más munkaviszonyra vonatkozó szabályból ered. E részkötelezettségek közül az alábbiak kiemelése indokolt:

1. Alapvető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavédelemről szóló szabályokat a munkavállaló foglalkoztatása során megtartsa, azaz teremtsen meg a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeit. Erre nézve adnak részletes iránymutatást a munkavédelemről szóló törvény és annak egyes részterületekre vonatkozó végrehajtási rendeletei.
2. Részben a munkavédelemmel is összefüggő alapvető követelményeket határozza meg a (4) bekezdés. A fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról is.
3. A 6. § (4) bekezdéséből levezethető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavállalót minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztassa, amely a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése szempontjából lényeges.
4. A 42. § (2) bekezdésben foglalt rendelkezésből következik, hogy a munkavégzéshez szükséges irányítás nem csak joga, hanem kötelezettsége is a munkáltatónak, tehát úgy kell a munkát szerveznie, hogy a munkavállaló munkáját megfelelően elláthassa.
5. A munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető az is, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely(ek) a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges(ek).
6. A munkáltató egyoldalú intézkedésével jogosult általában a munkavégzés feltételeit, annak módját meghatározni. Általános magatartási szabály ugyanakkor a 6. § (3) bekezdés alapján, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, így a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

A munkáltató további alapvető kötelezettsége a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása. Ez azonban már relatív kötelezettség, ettől ugyanis a felek – például távmunka végzés esetén – eltérően is megállapodhatnak.

az 52. §-hoz

A munkavállaló kötelezettségeit – az általános rendelkezésekben, különösen a 6. §-ban és a 8. §-ban foglaltakon túl – általánosságban határozza meg a Javaslat, mellőzi az ebből eredő részkötelezettségek, illetve a törvény más rendelkezései által megszabott kötelezettségek részletes felsorolását. E körben viszont tételesen rögzíti az alábbi munkavállalói kötelezettségeket:

1. Elsődlegesen a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét és annak feltételeit határozza meg - a korábbi szabályozással egyezően - az (1) bekezdés a)-b) pontja.

2. Az (1) bekezdés c) pontja egyebek mellett a személyes munkavégzési kötelezettségről rendelkezik, illetve a munkavégzés minőségével kapcsolatos alapvető előírásokat tartalmazza. A 6. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezéssel, továbbá a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokkal összevetve az állapítható meg, hogy a munkavállaló úgy tartozik a munkáját ellátni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Természetes követelmény a vonatkozó szabályok, utasítások, továbbá a kialakult szokások szerinti munkavégzés kötelezettsége. Ebből következik, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott képzésen is részt venni.

3. A munkavégzés minőségének új mércéjét határozza meg az (1) bekezdés d) pontja. Ez olyan általános – tehát a munkavégzésen túl is érvényesülő – magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Természetesen az általános zsinórmértékhez képest az egyes munkakörök, azok jellege eltérő kötelezettségeket, magatartási szabályokat tételeznek fel. Így például nyilvánvaló, hogy a vezető állású munkavállalóval szemben a bizalmi magatartás tanúsítása jóval szélesebb körű elvárást tartalmaz. Általában csak az olyan magatartás ütközik az (1) bekezdés d) pontjában meghatározott követelménybe, amely szükségképpen, az általános társadalmi felfogás és elvárás szerint kötődik meghatározott munkakör ellátásához.

4. A hatályos szabályozással egyezően az 52. § (1) bekezdés e) pontja a munkavállalók egymással való együttműködésének kötelezettségét is nevesíti.

A Javaslat egyéb rendelkezései is meghatároznak általános munkavállalói magatartási követelményeket. Ezek közül kiemelendő a 8. § (1) bekezdésének azon elvárása, miszerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A 228. §-ban szabályozott versenytilalmi megállapodás hatálya alá tartozó fél a munkaviszony megszűnését követően is tartózkodni köteles a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő magatartástól. Ezen általános követelmény egyik lényeges részkötelezettségét határozza meg a 8. § (4) bekezdése, amely a munkavállaló titoktartási kötelezettségét tartalmazza. E kötelezettséget érintően további rendelkezéseket tartalmaznak a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény 4. § (1)-(3) bekezdései, továbbá a Ptk. 81. §-a.

A munkavállalót is terheli a 6. § (4) bekezdésében meghatározott tájékoztatási kötelezettség.

Az üzleti szokások alapján a munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől különféle anyagi juttatás elfogadására kaphat ajánlatot. Ennek, továbbá a köznyelvben „borravalónak” vagy „hálapénznek” nevezett juttatás elfogadásának tilalmát mondja ki a (2) bekezdés azzal, hogy a tilalom alól a munkáltató felmentést adhat. A felmentés történhet olyan módon is, miszerint az általában kisebb összegű, szokásosnak tekinthető ajándék elfogadását engedi csak meg a munkáltató. Ilyen felmentés esetén viszont a munkavállaló munkabére nem csökkenthető arra tekintettel, hogy ezen felül – az említett módon – egyéb juttatásban részesül.

az 53. §-hoz

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jelenlegi szabályait a Javaslat lényegesen egyszerűsíti. Lehetővé teszi a munkaszerződéstől eltérő munkakörben és munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál történő foglalkoztatását, de ezek időtartama naptári évenként a 44 munkanapot akkor sem haladhatja meg, ha ugyanabban a naptári évben más munkakörben, munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál is történik a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. A Javaslat a jelenlegi szabályozáshoz képest ezzel a lényeges szűkítéssel az intézmény kivételes jellegét hangsúlyozza, ami természetesen változatlanul nem zárja el a feleket az elől, hogy a munkaszerződés megfelelő – határozott időre szóló – módosítása alapján hosszabb időre történjék a korábbiaktól eltérő foglalkoztatás. Ugyanakkor lehetővé teszi, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát munkaórában számolják. A két számítási módszer nem variálható, tehát nincs jogszerű lehetőség arra, hogy a megengedett időtartam egy részét munkanapban, más részét munkaórában számolják el.

A Javaslat nem veszi át a hatályos Mt.-nek a kirendeléssel kapcsolatos rendelkezéseit. Ebből következik, hogy nem korlátozott az a munkáltatói kör, ahol a munkavállaló köteles a munkáltatója utasítása alapján az 53. § alapján munkát végezni. A más munkáltatónál történő munkavégzés a munkáltatói jogok gyakorlását nem érinti, a 20. § rendelkezései alapján azonban nincs akadálya annak, hogy a munkáltató a másik munkáltatót hatalmazza fel képviselőjével, azaz meghatározott munkáltatói jogok gyakorlását átengedheti. A kártérítési felelősség is az általános szabályok szerint alakul, azzal a 166. § (3) bekezdésben meghatározott eltéréssel, miszerint a munkáltatók felelőssége a munkavállalóval szemben egyetemleges.

A (3) bekezdés a korábbi szabályozással egyezően határozza meg azt a munkavállalói kört, amely tekintetében a munkáltató egyoldalú intézkedésével a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást nem rendelheti el. Lényeges továbbá, hogy a 6. § (3) bekezdés értelmében az eltérő foglalkoztatás elrendelésekor a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni és ez az intézkedése a munkavállaló oldalán aránytalan sérelemmel nem járhat.

Az e § szerint foglalkoztatott munkavállaló a ténylegesen ellátott munkakör szerinti díjazásra jogosult, de legalább az alapbére megilleti.

az 54. §-hoz

A Javaslat az utasítás teljesítésének megtagadására irányuló szabályokat a hatályos Mt.-vel egyezően állapítja meg. Annyiban bővíti az utasítás megtagadásának kötelezettségét, hogy a környezet közvetlen és súlyos veszélyeztetése is a munkavállaló utasítás teljesítésének megtagadásának jogkövetkezményét vonja maga után.

Az Alkotmánybíróság döntése [1354/B/1992.] értelmében nem indokolt az utasítás megtagadásának jogát, de egyben kötelezettségét kiterjeszteni arra az esetre, ha a munkavállaló annak teljesítésével bűncselekményt valósítana meg.

az 55. §-hoz

Lényegében a hatályos Mt.-vel egyezően határozza meg a Javaslat azokat az eseteket, amelyekben a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Az itt meghatározott esetek között indokolt elhelyezni a szoptatással, illetőleg az általános iskolai tanulmányok végzésével kapcsolatos távollét lehetőségét biztosító rendelkezéseket is. Az 55. § j) pontja jogszerűnek tekinti a munkavállalónak különös méltánylást érdemlő személyi vagy családi ok miatti távollétét is. Erre általában olyan előre nem látható esemény (például hozzátartozó balesete, váratlan megbetegedése) miatt kerülhet sor, amely a munkavállaló személyes jelenlétét, intézkedését igényli.

az 56. §-hoz

A Javaslat a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását illetően a hatályos szabályozástól – a szerződéses elv következetesebb érvényesítése érdekében – a következők szerint tér el:

1. Nem csupán a kollektív szerződés, hanem – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatály alatt – munkaszerződés is megállapíthat ilyen jogkövetkezményeket.
2. A (2) bekezdés pontosítja a hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó szabályokat. A lényeges változás a hatályos joghoz képest az, hogy egyfelől csak határozott időre engedi a hátrány alkalmazását, másfelől annak összegét is korlátozza. Ez utóbbi mértéke a munkavállaló egyhavi alaphére, tehát a jelenlegi bírói gyakorlat szerint alkalmazható joghátrányhoz képest jelentős mértékben alacsonyabb.
3. A jelenlegi bírói gyakorlat nem tartja jogszerűnek a rendes vagy rendkívüli felmondás indokolását abban az esetben, ha ugyanezen ok miatt a munkáltató már hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott. E gyakorlatot erősíti meg a (4) bekezdésében írt szabály.
4. A Javaslat a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére alapított azonnali hatályú felmondás esetén nem ír elő sajátos eljárási kötelezettséget a munkáltató terhére. Az ehhez képest jóval enyhébb jogkövetkezmény alkalmazását megelőzően sem indokolt ezért ilyen jellegű előzetes eljárás lefolytatása.

az 57. §-hoz

E § az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

IX. fejezet **A munkaszerződés módosítása**

az 58. §-hoz

A munkaszerződés konszenzuális jellegéből következik, hogy annak módosítása is csak közös megegyezéssel történhet. A Javaslat tehát a hatályos joggal egyezően nem tekinti a munkaszerződés módosításának, ha a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján – átmenetileg – a munkaszerződéstől eltérően történik a munkavállaló foglalkoztatása (53. §). A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ebből következik, hogy a munkaszerződés módosítása is csak írásban érvényes, de ezen érvénytelenségi okra csak a munkavállaló és ő is csak a módosítást követő harminc napon belül hivatkozhat.

az 59. §-hoz

A hatályos Mt.-vel egyezően kötelezi a Javaslat a munkáltatót arra, hogy a gyermeke gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról visszatért munkavállaló alaphéret az időközben bekövetkezett változáshoz igazítsa. A módosítás mértéke elsődlegesen az érintett munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértékétől függ.

a 60. §-hoz

A hatályos Mt.-vel egyezően kötelezi a Javaslat a munkáltatót arra, hogy a nőt terhessége megállapításától gyermeke egy éves koráig a számára állapotának egészségügyi szempontból megfelelő körülmények között foglalkoztassa. Ez az adott esetben a munkaszerződés módosítására irányuló ajánlati kötelezettséget is jelent. Amennyiben ilyen ajánlatot a munkáltató nem tesz, a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni, akit erre az időre alaphére illeti meg. Nem jár viszont az alaphér abban az esetben, ha a felajánlott munkakört az érintett munkavállaló alapos ok nélkül nem fogadja el.

a 61. §-hoz

A Javaslat fenntartja a munkáltató azon általános tájékoztatási kötelezettségét, amely az egyes, atipikus munkavégzési formák (például részmunkaidő) elterjedését szolgálja. A hatályos szabályozást ugyanakkor kiterjeszti a távmunka-végzés lehetőségére irányuló tájékoztatásra is. Amennyiben a munkavállaló ilyen irányú ajánlatot tesz a munkaszerződés módosítására, azt a munkáltató tizenöt napon belül tartozik megvizsgálni és az ajánlat elfogadása, illetve el nem fogadása felől a munkavállalót tájékoztatni. A munkáltató mérlegelési körében dönt az ajánlat felől, így ezzel szemben munkaügyi jogvita csak a 285. § (3) bekezdésben foglalt korlátozással kezdeményezhető.

A (3) bekezdés – a köztisztviselők tekintetében már érvényesülő szabályozással egyezően – a gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló kérelmére a munkaszerződés részmunkaidőre irányuló módosítását kötelezővé teszi. A munkaszerződés módosításának kötelezettsége azon munkavállaló tekintetében is fennáll, aki a fizetés nélküli szabadság idejére járó juttatásokra nem volt jogosult. Ez a kötelezettség a gyermek legfeljebb hároméves koráig áll fenn, természetesen a felek ennél hosszabb időtartamra is módosíthatják

a munkaszerződést. Eltérhetnek a felek attól a rendelkezéstől is, miszerint a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részére határozható meg.

a 62. §-hoz

E § az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

X. fejezet

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályok jelentős részének megváltoztatása szükséges. Ennek indoka az, hogy a munkaügyi gyakorlatban a munkaviszonyok megszüntetésével kapcsolatban alakult ki a felek között a legtöbb konfliktus és ezzel összefüggésben indul a munkaügyi peres eljárások jelentős hányada. A Javaslat egyik célja tehát a munkaügyi konfliktusok és a munkaügyi peres eljárások számának csökkentése.

A munkaviszony megszűnésére vonatkozó rendelkezések (a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a határozott idő lejártá) alapvetően nem változnak.

A Javaslat ugyanakkor lehetőséget kíván biztosítani a felek számára, hogy a törvényben meghatározott feltételek esetén a határozott idejű munkaviszonyt is felmondással megszüntessék.

Munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót megillető jogi védelem megmarad. A védelmet biztosító tényállásoknak két esetköre van. Az első az, amikor a védelmi időszakban a munkáltatói felmondás nem közölhető (például várandósság). A második csoportba azok az esetek tartoznak, amikor a munkáltató a felmondást közölheti, de a felmondási idő csak meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik (például betegség miatti keresőképtelenség).

Nem változnak jelentősen a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok. Ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, tárgyalásokat köteles folytatni az üzemi tanáccsal.

Megtartásra kerülnek a végkielégítés számításának alapjául szolgáló időtartamok és általánosságban a végkielégítés mértéke.

A korábbi rendkívüli felmondás jogintézményét felváltja az azonnali hatályú felmondás.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei is alapvetően változnak. Megszűnik az elmaradt munkabér jogintézménye, mivel a munkaviszony nem a bírósági ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg, hanem a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat közlésekor.

Az elmaradt munkabér helyett a munkavállaló elmaradt jövedelem címén kártérítést igényelhet, amely nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét.

A Javaslat szűkíti azokat az eseteket, amikor a munkáltatót a munkavállaló újra foglalkoztatási kötelezettsége terheli. A jogellenesség megállapítása esetén eredeti munkakörében kell újra foglalkoztatni a munkavállalót, ha a munkáltató munkaviszonyt

megszüntető nyilatkozata az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött vagy a munkavállaló munkavállalói képviselő volt. A bíróság a munkaviszonyt abban az esetben is helyreállítja, ha a munkáltató felmondással a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, továbbá az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt szünteti meg.

a 63. §-hoz

A javaslat különbséget tesz a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között. A munkaviszony megszűnése azt jelenti, hogy a felek erre irányuló akaratnyilatkozata nélkül, objektív körülmények bekövetkezésével a munkaviszony automatikusan megszűnik. A munkaviszony megszüntetése esetén a fél vagy a felek megszüntetésre irányuló nyilatkozatot tesznek vagy megállapodást kötnek.

A munkaviszony az alábbi módokon szűnhet meg:

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

A munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a halál bekövetkezése napján. Ez következik abból a rendelkezésből is, miszerint a munkavállaló köteles munkáját szermélyesen ellátni. A munkavállaló halála esetén a munkaviszonyból származó anyagi követeléseket az örökös érvényesítheti. Nem érvényesíthetők azok az igények, amelyek a munkavállaló személyéhez kötöttek.

A természetes személy munkáltató halála nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, ugyanis örökösei a munkaviszonyba jogutódként belépnek és a munkaviszonyt az általános szabályok szerint szüntethetik meg. A nem természetes személy munkáltató jogutód nélkül történő megszűnése a munkaviszony megszűnését eredményezi. Ebben az esetben semmilyen további külön intézkedésre nincs szükség. E körbe tartozik a munkáltató, ha felszámolási vagy végelszámolási eljárásban szüntetik meg. A gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén a munkaviszony megszűnésének napja az a nap, amikor a cégbíróság a munkáltatót a cégjegyzékből jogerősen törli. A munkáltató személyében bekövetkező változás nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, mert a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

A határozott időre létesített munkaviszony automatikusan megszűnik, a munkaszerződésben megállapított határozott idő elteltével. Ha a határozott idő naptárilag került meghatározásra, úgy a munkaviszony a megjelölt naptári napon szűnik meg. Abban az esetben, ha a határozott idő nem naptárilag került meghatározásra, hanem a jogviszony konkrét feladat elvégzésére, vagy helyettesítésre jött létre, a munkaviszony a feladat elvégzésével vagy a helyettesített munkavállaló ismételt munkába állásával szűnik meg. A közügyektől eltiltott személynek az eltiltás alá eső munkaviszonya a bíróság ítélete jogerőre emelkedésének napjával szűnik meg. A foglalkoztatástól eltiltó ítélet hatálya kiterjed a munkavállaló munkaviszonyára, de ez nem jelenti a munkaviszony automatikus megszűnését. Az ilyen munkaviszony felszámolásáról a munkáltató köteles intézkedni.

Jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egység az átadóról az átvevőre átszáll, a munkaviszony azonban megszűnik, ha az átvevő nem e törvény hatálya alá tartozik.

Megszűnik a munkaviszony a törvényben meghatározott más esetben is. Ide sorolható például, ha a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók száma egyre csökken.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén, illetőleg ha jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik a munkavállaló részére a munkáltató felmondása esetén, meghatározott munkavégzés alóli mentesítés idejére járó, távolléti díjat kell fizetni. Nem illeti meg a munkavállalót ez a juttatás abban az esetben, ha felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára munkabérre nem lenne jogosult.

Abban az esetben, ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a Javaslat hatálya alá tartozik, akkor a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli. Ennek keretében a munkáltató a munkaviszony megszűnését megelőzően 15 nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

a 64-67. §-hoz

A munkaviszony megszüntethető:

- közös megegyezéssel
- felmondással
- azonnali hatályú felmondással.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat, illetve megállapodás érvényességi kelléke annak írásba foglalása. Ez következik a Javaslat 44. §-ából és a 22. § (2) bekezdéséből, amely az alaki kötöttséget előírja. Az írásba foglalás elmaradása a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét eredményezi. A munkaviszony megszüntetés módjaira vonatkozó rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet. A megszüntetési módok felsorolása taxatív. Érvénytelen az olyan nyilatkozat, amely valamelyik fél munkaviszony megszüntetésére irányuló jogát kizárja.

A már megszüntetett munkaviszony tekintetében, függetlenül a megszüntetés jogszerűségétől, vagy jogellenességétől a fél jogviszony megszüntetésére vonatkozó későbbi jognyilatkozata általában már nem bírhat joghatállyal.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik. Közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszonyt meg lehet szüntetni. A megállapodásból ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának. A közös megegyezésben a felek egyéb kérdésekben is megállapodhatnak. A megállapodás tanulmányozására, illetve aláírására kellő időt kell biztosítani és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat vagy őt megtéveszti. A munkaviszonyt csak valamennyi vitás kérdésben való megállapodással lehet megszüntetni, a megszüntetésről vagy annak egyes kérdéseiről – az egyéb igények nélkül – nem lehet megállapodni.

A közös megegyezéssel történő megszüntetés bármikor (például a felmondási védelem fennállása idején is) történhet, azonnali hatállyal vagy a felek által megjelölt későbbi időpontban.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony létesítésétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. A felmondás az egyik félnek a másikhoz intézett egyoldalú jognyilatkozata, amely a közléssel hatályosul és a munkaviszonyt a felmondási idő elteltével megszünteti. A munkáltató nyilatkozatát egyoldalúan nem vonhatja vissza, csak a munkavállaló hozzájárulásával.

A munkaviszony megszüntetése esetén a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. 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 munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül vagy vezető állású.

A munkáltató a felmondását indokolni köteles a felmondásból az intézkedés okának világosan ki kell tűnnie. A Javaslat nem határoz meg konkrét felmondási okokat, összefoglalva jelöli meg a felmondás lehetséges okait. E szerint az csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, illetőleg a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

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

A felmondás felmondási ideje alatt a munkaviszony fennáll, ezért azonnali hatályú felmondás közölhető és az nem tekinthető a felmondás visszavonásának.

A felmondási indoknak nem csak valónak, hanem okszerűnek is kell lennie, a felmondást nem bármely, hanem csak olyan tényekkel, körülményekkel lehet elfogadhatóan indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. A valós indok sem teszi jogszerűvé a felmondást, ha az nem okszerű.

Megalapozza a munkáltatói felmondást a bizalomvesztés, továbbá jogszerű felmondási ok lehet valamely munkaköri kötelezettség megszegése és az utasítás ellenes munkavégzés. A felmondás oka lehet a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása kivéve, ha a munkavállaló az utasítás teljesítését a törvényben foglaltak szerint jogszerűen tagadja meg.

Megszüntethető a munkaviszony a munkáltató működésével összefüggő ok miatt. A munkáltató működésével összefüggő oknak minősülhet például az átszervezés, a munkakör megszüntetése, a létszámcsökkentés, valamint a minőségi csere.

A Javaslat szerint, ha a munkaviszonyt a munkáltató szünteti meg, a jognyilatkozat indokának valósága és okszerűsége tekintetében a bizonyítási kötelezettség a munkáltatót terheli.

A Javaslat megtartja a felmondási tilalom intézményét, e szerint a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandóság, a szülési szabadság, továbbá a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt.

Nem szüntethető meg munkáltatói felmondással a munkaviszony a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama alatt sem.

A családok támogatását kívánja a Javaslat elősegíteni azzal a rendelkezéssel, amely szerint felmondási védelem illeti meg a munkavállaló nőt az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónapig.

A védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. A védelem fennállására a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

Csoportos létszámcsökkentés esetén a védelem alkalmazása szempontjából az az időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatja.

Abban az esetben, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a védelem az anyát illeti meg. E rendelkezést az indokolja, hogy a gyakorlati tapasztalatok alapján a gyermek születését követő időszakban a gyermek gondozásában az anyának van nagyobb szerepe.

Nem köteles a felmondást a munkáltató indokolni, ha a munkavállaló öregségi nyugdíjasként minősül. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása szempontjából öregségi nyugdíjra való jogosultság címén nem minősül nyugdíjasként, aki a 62. életévét nem töltötte be, tekintet nélkül arra, hogy egyébként társadalombiztosítási szabályok szerint öregségi nyugdíjra jogosult. Ahhoz, hogy a munkavállaló nyugdíjasként minősüljön nem elegendő a jogosultság megszerzése, a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasként, ha részére a nyugellátást jogerős határozattal megállapították.

A Javaslat mellőzi azt a rendelkezést, amely szerint a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. A mellőzés indoka, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalót azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik. A munkaügyi perekben a meghallgatás elmaradását a bíróságok egyébként sem értékelték, önmagában ennek elmaradása nem eredményezte a felmondás jogellenességét.

A Javaslat mellőzi azt a bizonytalan szabályozást, amelynek értelmében a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző öt éven belül vagyis a 62. életév eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg, kivéve, ha a munkavállaló egyébként az öregségi nyugdíjon kívül más nyugellátásban részesült. Ennek magyarázata, hogy a különösen indokolt eset fogalma nehezen értelmezhető és a munkaügyi gyakorlatban bizonytalanságot okozott.

A Javaslat a nemzeti konzultáció eredményének megfelelően fejleszti a „védett kor” intézményére vonatkozó szabályozást. A védelmi időszak továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évre vonatkozik, azonban a munkáltató felmondással a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Megszüntethető a munkaviszony a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is. Ennek feltétele, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen – ennek hiányában azon a munkahelyen ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi – nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. A képesség magában foglalja az eredményes tevékenység személyes feltételeit, azaz a munkavállalónak mindazon feltételekkel rendelkezni kell, amelyek szükségesek munkaköri feladatainak teljesítéséhez.

A felmondási védelem az anyát abban az esetben is megilleti a gyermek hároméves koráig, ha az anya szülési vagy gyermek gondozása céljából nem vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot.

A Javaslat 260. § (3) bekezdése szerint, az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez.

A Javaslat megtartja a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmét. A Javaslat úgy rendelkezik, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott tisztséget betöltő, és a szakszervezet által megjelölt munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez.

A Javaslat biztosítja, hogy a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntethesse. A Javaslat szerint a felmondás az alábbi esetekben alkalmazható:

- a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt,
- a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, illetőleg a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A Javaslat mentesíteni kívánja a munkáltatót a határozott időtartamra létesített, de a rendeltetését veszített munkaviszony további fenntartásától. Ebben az esetben mellőzni kell azt a korábbi rendelkezést, amely szerint a munkáltatónak egyévi, vagy ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb a hátralévő időre jutó átlagkeresetet megfizesse.

A Javaslat megtartja azt a rendelkezést, amely szerint a munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni. Figyelemmel arra, hogy a Javaslat lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony felmondását, szükséges rendelkezni arról, hogy ebben az esetben a munkavállalót is indokolási kötelezettség terheli. A felmondás indoka csak olyan súlyos ok lehet, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy a munkavállalóra aránytalan sérelemmel járna. E körbe tartozik az, ha a munkáltató működését a korábbi tényleges munkavégzési helyhez képest jelentősen megváltoztatja.

a 68-69. §-hoz

A korábbi szabályozás szerint a felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik. A Javaslat szerint e nap csak a lehetséges legkorábbi időpontja a felmondási idő kezdetének, ugyanis nem kizárt, hogy a felmondási idő csak a közlést követően hosszabb időtartam elteltével kezdődik.

A hatályos szabályozás szerint az ún. védelmi időszak a munkából való távollét időtartamához igazodva úgy alakul, hogy a munkavállaló ismételt munkába állásának napján a felmondás közölhető, csak a felmondási idő kezdődik 15, illetve 30 nappal később. Ez a megoldás a munkavállalók számára valós védelmet nem biztosít, ugyanis a munkába való visszatérést követő napon közölt felmondáshoz a munkáltató hozzákapcsolja a munkavégzés alóli felmentés jogintézményét is. Ennek következtében a szabály garanciális jellegűnek nem minősül, a munkáltatót pedig indokolatlan kifizetések terhelik. A Javaslat szerint a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a Javaslatban felsorolt időtartam lejártát követő napon kezdődik.

Csoportos létszámcsökkentés esetén a fenti szabályokat abban az esetben kell alkalmazni, ha azok a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói döntésről adott tájékoztatás időpontjában állnak fenn. A tájékoztatást a munkáltató a felmondás és az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően 30 nappal köteles a munkavállalónak megadni.

A Javaslat szerint a felmondási idő mind a munkavállaló mind a munkáltató rendes felmondása esetén legalább 30 nap. A felmondási idő tartama a munkaviszonyban töltött idővel arányosan nő, a felmondási időt az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő alapján kell kiszámítani.

A felek a törvényben foglaltaknál hosszabb legfeljebb 6 havi felmondási időben is megállapodhatnak. A felmondási időre vonatkozó szabályok tekintetében a felmondási idő a hatályos szabályozás szerint legfeljebb egy év lehet. Ez a mérték túlzó, mert elsősorban a nagyobb érdekérvényesítési lehetőséggel rendelkező munkavállalók esetében eredményez indokolatlan kifizetéseket, és sértheti az egyenlő bánásmód követelményét.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a felmondási idő számítása szempontjából az átadó és az átvevő munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartamokat össze kell számolni.

A felmondási időre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

Határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tarthat.

A Javaslat biztosítja, hogy a munkaszerződésben a felek a törvényben előírt felmondási időnél rövidebb időtartamban is megállapodhassanak, illetőleg, hogy a munkáltató és a munkavállaló felmondási ideje ne legyen azonos időtartamú. A kollektív szerződés a törvényben foglaltaknál hosszabb felmondási időt is megállapíthat.

a 70. §-hoz

A munkáltató, amennyiben a munkavállaló munkaviszonyát felmondással szünteti meg, köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. A felmentési idő számításánál a töredék napot a munkavállaló javára egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól történő felmentésre sor kerülhet egy vagy több részletben. A felmentési idő legalább felét a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni. Ebben a körben is érvényesül azonban a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye.

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabban, esetleg a teljes felmondási időre felmentse a munkavégzés alól. Ennek alapja lehet a munkavállalóval kötött megállapodás és a munkáltató egyoldalú intézkedése is. Munkavállalói felmondás esetén a munkáltató a munkavállalót mentesítheti a munkavégzés alól. A kötelező mértéket meghaladó felmentés nem eredményezi a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség megsértését.

A munkavállaló felmondása esetén – a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés hiányában – köteles a teljes felmondási időt ledolgozni.

A felmondási idő alatt bekövetkezett keresőképtelenség, illetve az ekkor kiadott vagy igénybe vett szabadság időtartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg, ezek a munkaviszony megszűnésének időpontját nem érintik.

A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be.

a 71-76. §-hoz

Csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni, ha a munkáltató – működésével összefüggő okból – 30 napos időszakon belül a 71. § (1) bekezdésében meghatározott számú munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni. Amennyiben a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani.

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

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazása során nem csak a felmondással történt jogviszony megszüntetéseket kell figyelembe venni, hanem minden olyan munkaviszony megszüntetést, amelyre a munkáltató működésével összefüggő ok miatt került sor. Ha ez az ok összefügg a munkáltató működésével, az adott jogviszony megszüntetését a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kell venni.

A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni – ellenkező bizonyításig – a felmondást, ha e törvény alapján nem kell indokolni. Így tehát, ha a munkáltató felmondással indokolás nélkül szünteti meg az öregségi nyugdíjas vagy a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámához ezt hozzá kell számítani.

Ha indokolási kötelezettség hiányában a munkáltató e felmondásokat megindokolja, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalói körbe e munkavállalók nem tartoznak.

Szintén a munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni ellenkező bizonyításig, ha a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül szünteti meg.

Ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, tárgyalásokat köteles folytatni az üzemi tanáccsal. A Javaslat mellőzi azt a hatályos szabályozást, amely szerint üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal kellett a munkáltatónak konzultációt kezdeményezni, illetőleg azt a döntés meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni. A Javaslat megfelel a Tanács 98/59/EK irányelvnek, amely szerint, ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.

A Javaslat részletesen szabályozza azt, hogy hét nappal a tárgyalás megkezdése előtt a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli, meghatározva annak tartamát is. A tájékoztatást írásban kell megadni. A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig áll fenn.

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

- elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A Javaslat részletesen meghatározza a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról rendelkező döntés tartalmát. A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.

Amennyiben a munkáltató az adott 30 napos időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított további 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról (nem a döntésről) köteles értesíteni az állami foglalkoztatási szervet. Az állami foglalkoztatási szerv a létszámcsökkentéssel érintett telephely fekvése szerint területileg illetékes munkaügyi központ. Az értesítést a munkaügyi központ részére a munkavállalók képviselői számára – nyújtott tájékoztatással egyidejűleg kell megküldeni. Az értesítésnek a létszámcsökkentés

szándékának tényén túl ugyanazokra a kérdésekre kell kiterjednie, amelyekről a munkáltató a munkavállalók képviselőit is köteles értesíteni.

A munkáltató köteles írásban értesíteni az állami foglalkoztatási szervet, vagyis a munkaügyi központot magáról a csoportos létszámcsökkentést elrendelő döntéséről is.

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

Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltató és a munkavállaló képviselői egymással tárgyalnak, illetőleg megállapodást köthetnek. E megállapodás megállapíthatja, azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszonyt megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza. A megállapodás tartalmazhatja a munkavállalóknak azt a csoportjait, amelyekre a létszámcsökkentés nem terjed ki. Ide sorolhatók például a hosszabb időtartamú munkaviszonyban állók, a nagycsaládosok vagy a gyermekét egyedül nevelő szülők. A munkavállaló nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha a munkáltató számára a szükséges tájékoztatást nem adta meg.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok tekintetében a Javaslat figyelembe veszi a 75/129/EGK és a 98/59/ EK irányelvekben foglaltakat, erre tekintettel is a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat a tengerjáró hajók legénységére nem kell alkalmazni.

a 77. §-hoz

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató felmondása, illetőleg jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Szintén jogosult a végkielégítésre a munkavállaló – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – ha munkaviszonya azért szűnik meg, mert a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

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

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

A végkielégítésre való jogosultság alapjául szolgáló időtartamok, illetve a végkielégítés mértékei a hatályos szabályozáshoz képest nem változnak.

A Javaslat szabályozza a többlet végkielégítés mértékét, abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül. A Javaslat szerint a többlet végkielégítés mértéke a munkáltatónál eltöltött időtartamhoz igazodik.

A Javaslat szerint a munkavállaló nem jogosult a végkielégítésre, ha a felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában – a rokkantsági nyugdíjast kivéve – nyugdíjasnak minősül, illetőleg a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása és a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

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

a 78-79. §-hoz

A Javaslat szabályozza a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. E fogalom a korábban alkalmazott rendkívüli felmondás jogintézményét váltja fel, figyelemmel arra, hogy a munkaügyi ítélkezési gyakorlatban ez az elnevezés meghonosodott. Az azonnali hatályú felmondás egyoldalú, címzett, indokolt írásbeli jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti. Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására a munkavállaló és a munkáltató egyaránt jogosult. A jognyilatkozat közlésére az általános szabályok vonatkoznak.

Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt a másik fél hozzájárulása nélkül szünteti meg. Ugyanúgy, mint a felmondás esetén, nincs lehetőség az azonnali hatályú felmondás utólagos kiegészítésére és a felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

Az azonnali hatályú felmondást a munkáltatónak ugyanúgy meg kell indokolnia, mint a munkáltatói felmondást. Így az azonnali hatályú felmondásnak is valósnak és okszerűnek, magának az indokolásnak pedig világosnak kell lennie. Nem felel meg a világos indokolás követelményeinek a törvény rendelkezéseinek idézése, így többek között az, hogy „a munkavállaló munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségét súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte”.

A Javaslat szigorúan határozza meg az azonnali hatályú felmondás indokait. A felek csak abban az esetben élhetnek az azonnali hatályú felmondás lehetőségével, ha a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az első esetben a másik fél minősített kötelezettségzegéséről, a második esetben pedig a munkaviszony fenntartásának a másik fél magatartásával okozati összefüggésben bekövetkezett lehetetlenné válásról van szó. Nem szükséges, hogy az azonnali hatályú felmondás a cselekmény szándékosságát, illetve súlyos gondatlanságát kifejezetten megállapítsa. A vétkesség tényére vagy mértékére utalás hiánya az intézkedést nem teszi jogellenessé. A munkavállaló vétkességét az eset összes körülményei alapján kell megítélni.

Az azonnali hatályú felmondás okaira vonatkozó szabályozástól érvényesen eltérni nem lehet. Az azonnali hatályú felmondás konkrét okait az ítélkezési gyakorlat részletesen kialakította.

A javaslat az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására egy szubjektív és egy objektív határidőt állapít meg. Az azonnali hatályú felmondás jogát mind a munkavállaló mind a munkáltató az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolhatja. A 15 napot szubjektív, az egy évet objektív határidőnek nevezzük. A 15 napos határidő szubjektív jellege azt jelenti, hogy az, az azonnali hatályú felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. A tudomásszerzés azt jelenti, hogy valamelyik fél mindazoknak az ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást tud foglalni. Az alapos gyanú nem elegendő az azonnali hatályú felmondás gyakorlásához.

A munkáltató esetében a szubjektív határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásszerzésétől kell számítani.

A tudomásszerzés időpontjának - ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni - azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet, mint munkáltatói jogkört gyakorló szervet tájékoztatják.

Nem lehet az azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolni, ha az ok bekövetkeztétől egy év eltelt, illetve bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévült. Mind az objektív, mind a szubjektív határidő elmulasztása jogvesztő, azaz a határidők elteltét követően az azonnali felmondás jogát nem lehet gyakorolni.

A javaslat szerint a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles részére a felmentés időtartamára járó távolléti díjat, valamint a végkielégítést megfizetni. Ez a fizetési kötelezettség a munkáltatót csak abban az esetben terheli, ha a munkavállaló nyilatkozata nem jogellenes.

A javaslat szabályozza az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondással történő munkaviszony megszüntetés eseteit. E körbe tartozik, ha a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt szünteti meg, továbbá, ha a munkáltató szünteti meg azonnali hatállyal a határozott idejű munkaviszonyt. Ez utóbbi esetben a munkavállaló jogosult 12 havi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra.

Ha a fél a munkaviszonyt próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül - megszünteti a 15 napos szubjektív, illetőleg az egyéves objektív határidőre vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.

a 80. §-hoz

A javaslat a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetére a munkavállalóra a munkakör átadásának, a munkáltatóra pedig a munkavállaló járandóságai kifizetésének, továbbá a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályban meghatározott igazolások kiadásának kötelezettségét írja elő. Ezek a kötelezettségek a feleket attól függetlenül terhelik, hogy a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése mely jogcímen történt. A munkakör megfelelő időben és módon történő átadása a munkáltató zavartalan

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

A munkakör átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani. Az átadás során a feleket terheli az együttműködési kötelezettség, célszerű az átadásról jegyzőkönyvet készíteni. A Javaslat szerint, ha a munkaviszony az azt megszüntető nyilatkozat megtételével egyidejűleg szűnik meg, a munkabér és az egyéb járandóságok és az igazolások kiadását a munkáltató a megszűnéstől számított 3 munkanapon belül egyébként, az utolsó munkában töltött napon köteles teljesíteni.

A Javaslat mellőzi azt a hatályos rendelkezést, amely meghatározta, hogy a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló részére kiállított igazolásnak melyek a kötelező tartalmi elemei. Az egyéb jogszabályban meghatározott igazolások tekintetében a külön jogszabályban foglaltakat kell alkalmazni.

a 81. §-hoz

A munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve legfeljebb az ezt követő egy éven belül köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni feltéve, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt. A Javaslat mellőzi a korábban használatos működési bizonyítvány megnevezést, illetve az annak tartalmára vonatkozó előírásokat. A munkavállaló munkájának értékelése értelemszerűen kiterjed a betöltött munkakörré. Ha az értékelés valótlan ténymegállapításokat tartalmaz, azok módosítása vagy megsemmisítése érdekében a munkavállaló bírósághoz fordulhat.

a 82-84. §-hoz

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiről rendelkező hatályos szabályozást a Javaslat jelentősen megváltoztatja. A módosítás indoka alapvetően az, hogy a törvény rendelkezései a gyakorlatban nehézkesen voltak alkalmazhatók, továbbá a munkaviszony megszüntetésével összefüggő munkaügyi peres eljárások indokolatlan elhúzódása a munkáltatókra aránytalan többlet terhet okozott.

A Javaslat szerint jogellenes megszüntetés esetén a munkáltató köteles megtéríteni az általa okozott kárt. Az ún. elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege legfeljebb a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összege lehet, de ezen túlmenően jogosult a végkielégítésre, ha a munkaviszonya nem felmondással szűnt meg, vagy azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.

Abban az esetben, ha a munkavállalónak nincs kára, helyette követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

A munkaviszony a jognyilatkozat közlésekor megszűnik, azaz jogellenes megszüntetés esetén nem az ítélet jogerőre emelkedés napja lesz a munkaviszony utolsó napja, ezért a Javaslat mellőzi azt a jogkövetkezményt, amely a munkáltatót az elmaradt munkabér megfizetésére kötelezi. Az elmaradt munkabér kiszámítása a gyakorlatban ellehetetlenült. Eltérő jogi álláspontok alakultak ki a máshonnan megtérülő jövedelem tartalmáról, kiszámításáról és levonásba helyezéséről. Az elmaradt jövedelmet a munkaügyi peres eljárásban -

főszabályként – az ítélet jogerőre emelkedéséig kellett kiszámítani és így előfordulhatott az, hogy a munkáltatót három- négy évi elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték.

Nem tartható fenn az a megoldás, amely a munkáltató általi jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén jogkövetkezményként elsődlegesen a munkavállaló eredeti munkakörében történő újra foglalkoztatását rendeli. Ennek indoka az, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt ne legyen lehetőség a továbbfoglalkoztatás elrendelésére.

A kártérítés megfizetésén túlmenően a munkáltató csak abban az esetben köteles a munkavállalót újra foglalkoztatni, ha a munkaviszony megszüntetése

- az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik,
- a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, továbbá az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt szünteti meg,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő, vagy
- kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetnél választott szakszervezeti tisztségviselő,
- ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadja meg.

Ha a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

Ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

A fent megjelölt összegeken felül a munkáltató igényelheti kárának megtérítését is.

Ha a munkavállaló a határozatlan idejű munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkáltató a felmondási időre járó távolléti díj összegén felül igényelheti kárának megtérítését is.

Ha a munkavállaló a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, köteles a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb 3 havi távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ezen összegén felül a munkáltató ebben az esetben is igényelhet kártérítést, igénye legfeljebb 12 havi távolléti díj összege lehet.

Ha a munkavállaló a munkakör átadási kötelezettségét nem teljesíti, a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni.

a 85. §-hoz

E § tartalmazza azokat a jogszabályhelyeket, amelyektől érvényesen eltérni nem lehet, valamint azokat, amelyektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

XI. fejezet **A munka- és pihenőidő**

A 86-91. §-hoz

A Javaslat munka- és pihenőidőre vonatkozó bevezető rendelkezései meghatározzák a jogintézménnyel kapcsolatos legfontosabb fogalmak tartalmát.

A munkavállaló munkaviszonyból származó egyik legfontosabb kötelezettsége a rendelkezésre állás, amelynek időbeli kereteit a munkáltató a munkaidő meghatározásával állapítja meg. A Javaslat szerinti fogalom-meghatározásból egyértelműen kitűnik, hogy nem a tényleges munkavégzésnek, hanem a munkáltatói rendelkezésnek van jelentősége. A munkáltató által munkaidőként előírt, meghatározott idő ugyanis attól függetlenül munkaidőnek minősül, hogy a munkavállaló végez-e munkát vagy sem. Ennek a díjazás szempontjából van jelentősége, azaz a munkavállaló igényt tarthat munkavégzés hiányában az állásidőre járó díjazásra.

A hatályos szabályozásnak megfelelően a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő, illetve befejező tevékenységet a munkavállaló a munkaidőben teljesítheti. A Javaslat meghatározza ezek fogalmát. E tekintetben ki kell emelni, hogy e körben jöllehet nem a munkakör lényegi elemeit képező tevékenységekről van szó, de a munkavállaló ezeket a feladatokat rendszeresen és szokásosan el kell végezze és a munkaköri feladatai teljesítése szempontjából ezek lényeges tevékenységek.

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

A Javaslat pontosabban határozza meg a korábbiakhoz képest a munkanap, illetve a hét fogalmát. Egyértelművé teszi, ha a munkáltató tevékenysége folytán a munkavállaló munkavégzése két naptári napra esik, akkor lehetőség van a munkarendben a naptári naptól eltérő munkanap fogalom meghatározására, azaz a munkaidő-beosztás alapjául megszakítás nélküli 24 óra szolgálhasson. Ez a fogalom értelemszerűen irányadó a pihenő-, illetve munkaszüneti napra is, de ezek tekintetében a megszakítás nélküli 24 órát úgy kell meghatározni, hogy a 7 és 22 óra közötti időtartamot mindenképp pihenő-, illetve munkaszüneti napnak kell tekinteni.

A Javaslat szerint a napi munkaidő a felek által a munkaszerződésben megállapított munkaidő. A felek megállapodása hiányában napi munkaidő a munkaviszonyra vonatkozó szabályban (jogsabályban, kollektív szerződésben) meghatározott munkaidő.

A Javaslat a napi munkaidőtől egyértelműen elhatárolja a beosztás szerinti napi munkaidő fogalmát. Így világosan kitűnik, hogy a Javaslat megkülönbözteti a szerződésben meghatározott munkaidő „mennyiséget”, amely alapját képezi a munkáltató munkaidő-beosztásának.

A Javaslat - szakítva a hatályos szabályozással - a szokásostól eltérő munkaidő-beosztás lehetőségét nem a munkavállaló munkarendjéhez, hanem a munkáltató sajátos tevékenységéhez köti. A megszakítás nélküli, illetve az idényjellegű tevékenység fogalmát lényegesen nem változtatja meg, ám fontos módosításként a több műszakos tevékenység kapcsán a Javaslat a „műszak” fogalmat nem a korábbi szabályozás szerinti „időtartam”, hanem „munkavállalói csoport” tartalommal definiálja. E tekintetben tehát annak van jelentősége, hogy a munkáltató az adott munkanapon több munkavállalói csoportot különböző időszakokban foglalkoztat és ebből a szempontból érdektelen az, hogy ezek a munkavállalói csoportok váltják-e egymást.

a 92. §-hoz

Napi munkaidő a felek által a munkaszerződésben meghatározott, a munkaidő-beosztás alapjául szolgáló időtartam. Ez a Javaslat értelmében lehet teljes vagy részmunkaidő. Ha a felek a munkaszerződésben nem rendelkeznek a napi munkaidőről, akkor a szerződést – a törvénynél fogva - az általános teljes munkaidőre (napi 8 óra) létre jöttek kell tekinteni. Az általános teljes munkaidőhöz képest a felek a munkaszerződésben hosszabb, illetve rövidebb teljes munkaidőt is kiköthetnek. Rövidebb teljes munkaidő meghatározására kollektív szerződésben is mód van.

a 93-95. §-hoz

A Javaslat – összhangban a gyakorlattal – megengedi a munkaidőnek hosszabb idő alapulvételével történő megállapítását. Bár a gyakorlat megegyezett a Javaslat által megfogalmazott szabállyal, de tételes jogi szabály a munkaidő mértékének munkaidő-keretben történő meghatározására eddig nem volt. A Javaslat szabályából világosan kitűnik és ezzel a gyakorlatban meglévő bizonytalanságot is megszünteti, hogy a munkaidő-keretben az általános munkarend figyelembe vételével kell a ledolgozandó munkaidő mennyiségét kiszámítani, amiből következően a hétköznapra eső munkaszüneti napot attól függetlenül le kell vonni, hogy a munkavállaló beosztása szerint egyébként e napon végez-e munkát vagy sem.

A munkaidő-keret tartamát a Javaslat a vonatkozó EU Irányelvvel (2003/88/EK) összhangban határozza meg, ennek megfelelően hosszabb munkaidő-keret megállapítására csak a szokásostól eltérő működési sajátosságú munkáltatóknál van lehetőség, 12 havi munkaidőkeretet pedig csak kollektív szerződés írhat elő.

A Javaslat újdonsága, hogy rendezi munkaidő-keret lejárta előtti munkaviszony megszűnéssel, megszüntetéssel kapcsolatos igényeket. Eszerint ennek kockázatát annak kell viselni, akinek érdekkörében a munkaviszony megszűnésére, megszüntetésére sor került.

a 96-97. §-hoz

A Javaslat szerint a munkaidő megszervezésének (beosztásának) joga a munkáltatót illeti meg. Ennek keretében meghatározhatja a munkaidő-beosztás szabályait, sajátosságait (munkarend). Ennek során a munkáltató a Javaslat szerint megfogalmazott korlátozások szerint járhat el és a munkaidőt elsősorban az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére kell beosztania. Jóllehet a Javaslat e jogintézménynél külön nem szabályozza, de kétséget kizáróan e helyütt is érvényesülnie kell a felek általános magatartási követelményeit meghatározó jogelveknek.

A Javaslat a korábbiaktól eltérően meghatározza a főszabályként érvényesülő általános munkarend fogalmát, amely szerint a munkát hétfőtől péntekig kell beosztani. Emellett lényeges elem, hogy az általános munkarend képezi minden, a munkaidő-beosztással kapcsolatos számítási szabály alapját. A Javaslat a hatékonyabb munkaidő megszervezés érdekében lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását is, azaz a munkaidőt az általános munkarendtől eltérően is beoszthatja, ha az eredményes működése ezt kívánja.

A munkaidő-beosztást a munkáltatónak a korábbiakkal egyezően kell közölni a munkavállalóval. A Javaslat újdonsága, hogy a közölt munkaidő-beosztást a munkáltató előre nem látható körülményekre tekintettel módosíthatja. Ennek indoka, hogy a munkaidő megszervezésével kapcsolatban olyan előre nem látható, a munkáltató működését alapvetően befolyásoló körülmények merülhetnek fel, amelyek szükségessé teszik a már közölt munkaidő-beosztás módosítását.

A Javaslat értelmében a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát részben vagy egészben átadhatja a munkavállaló számára. Garanciális jelentőségű feltétele ennek, hogy a munkavállaló által végzett tevékenység jellege tegye lehetővé a munkaidő munkavállaló általi megszervezését, illetve az ilyen kötetlen munkarendű munkavállaló esetében a munkaidő-beosztással kapcsolatos szabályokat csak akkor nem kell alkalmazni, ha a napi munkaidejének legalább felével ő maga szabadon rendelkezik.

a 98. §-hoz

A Javaslat az egyenlőtlen munkaidő-beosztás új lehetőségét teremti meg. A Javaslatban foglaltak alkalmazásával lehetősége lesz a munkáltatónak arra, hogy az adott heti munkaidőt hosszabb idő alatt dolgoztathassa le. Az időtartam hosszának meghatározásakor a munkaidő-keretre vonatkozó feltételek e tekintetben is alkalmazandók ugyan, ám ez a munkaidő-beosztási módszer gyökeresen eltér a munkaidő-keretre vonatkozó szabályoktól. Míg a munkaidő-keret alkalmazása elsősorban a munkaidő mennyiségének hosszabb idő alapulvételével történő meghatározása, addig az e § szerinti megoldás tisztán beosztási szabály. Ennek alkalmazásával a munkáltatónak arra nyílik lehetősége, hogy valamennyi munkahétre eső munkaidő ledolgozására hosszabb időszakot vegyen alapul.

a 99-100. §-hoz

A Javaslat a munkaidő beosztás szabályait a munkaidőre vonatkozó EU irányelv rendelkezéseivel összhangban, a hatályos Mt. szabályozását némiképp pontosítva állapítja meg. A munkavállalók érdekeinek védelmét szem előtt tartva a Javaslat meghatározza és pontosabban fogalmazza meg az osztott munkaidő beosztás alkalmazásának szabályait is.

a 101-102. §-hoz

A Javaslat egyértelműben és szigorúbban határozza meg a vasárnap, illetve a munkaszüneti napon rendes munkaidőben elrendelhető munkavégzés feltételeit. Eszerint e napokon csak olyan tevékenység keretében foglalkoztathatók rendes munkaidőben a munkavállalók, amelyek végzése vagy közérdeket szolgál vagy a munkáltató rendeltetészerű működése szempontjából objektíve szükséges.

A Javaslat fenntartja az illetékes miniszter szabályozási lehetőségét a munkaszüneti nap körüli munkarend átalakítására, de ennek csak az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében van kötelező ereje.

a 103. §-hoz

A Javaslat a munkaközi szünet szabályozását egyszerűsíti. A felek megállapodása vagy a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet, így előírhatja a munkaközi szünet munkaidőben történő kiadását. A korábbiakhoz képest a Javaslat - a munkaközi szünet rendeltetésével összhangban - egyértelműen határozza meg a munkaközi szünet kiadásával kapcsolatos munkáltatói kötelezettséget is.

a 104-106. §-hoz

A napi, illetve heti pihenőidőkkel kapcsolatban a Javaslat lényegében a hatályos szabályozást tartja fenn, de a gyakorlat számára egyértelműbben fogalmaz. Eszerint a Javaslat hat nap munkavégzést követően a rendes munkaidőben való foglalkoztatást korlátozza, amely azonban nem akadályozza a rendkívüli munkaidő elrendelésének.

a 107-112. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozáshoz képest világosabb és egyértelműbb a rendkívüli munkaidő szabályozásával kapcsolatban. Összhangban a munkaidő fogalmával, a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek.

A munkavállalók védelme kapcsán a Javaslat rendkívüli munkavégzés tilalmát kiterjeszti a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállása melletti munkavégzésre is.

A Javaslat a rendkívüli munkaidő éves korlátját 250 órában határozza meg, amelyet kollektív szerződés legfeljebb 300 órára emelhet. Fontos új szabály e tekintetben, hogy a Javaslat ennek arányosítását írja elő részmunkaidő, határozott időtartamú, illetve évközben kezdődött munkaviszonyok tekintetében.

a 113-114. §-hoz

A Javaslat a korábbiaktól eltérően egy helyen állapítja meg az egyes védendő munkavállalói csoportokra vonatkozó szabályokat.

a 115-116. §-hoz

A Javaslat a szabadságra jogosító időt a korábbiaknál ésszerűbben határozza meg. Ezzel a szabályozás összhangba kerül a szabadság céljával és rendeltetésével, azaz a munkavégzéssel kapcsolatos regenerációt segíti elő. A Javaslat a szabadságra való jogosultságot a tárgyévben munkában töltött idő alapján írja elő. Így nem indokolt a Javaslat szerint olyan időtartamokra szabadságot biztosítani, amikor munkavégzés nem történt.

A Javaslat megállapítja azokat az okokat, amelyek munkában töltött időnek minősülnek, így különösen ilyenek kell tekinteni, amikor a munkavállaló a munkaidő-beosztása alapján

mentesült e kötelezettsége alól. Ilyen esetek például a munkaszüneti nap, a heti pihenőidők, illetve egyenlőtlen munkaidő-beosztásra tekintettel a munkavégzés alóli mentesülés ideje, továbbá a szabadság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja és a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó tartama.

a 117-121. §-hoz

A szabadság mértékével kapcsolatban a Javaslat az alapszabadság mértékét húsz munkanapban állapítja meg. A munkavállalók ezen felül több jogcímen pótszabadságra jogosultak. Így az életkor alapján a munkavállalónak nem az alapszabadság mértéke nő, hanem pótszabadságra jogosult e címen.

A Javaslat megőrzi gyermekek után járó pótszabadságot, új elem, hogy ennek igénybevételére mindkét szülő jogosult.

Új pótszabadságot állapít meg a Javaslat a nagyobb regenerációs igényre tekintettel az egészségkárosodást szenvedett munkavállalók részére.

a 122-125. §-hoz

A szabadság kiadásával kapcsolatos szabály a Javaslat révén egyszerűbbé és átláthatóbbá válik. A Javaslat megszünteti azt az ellentmondást, amely az általánostól eltérő munkaidő-beosztás és a szabadságkiadására vonatkozó szabályozás között feszült. A változtatás révén lehetővé válik, hogy a munkavállalók számára csak a beosztás szerinti munkanapra kelljen szabadságot kiadni. Ez irányadó a betegszabadság tekintetében is.

a 126. §-hoz

A Javaslat a betegszabadságra vonatkozó korábbi rendelkezéseket változatlan tartalommal tartja fenn.

a 127-133. §-hoz

A Javaslat - annak érdekében, hogy a gyermek nevelésében mindkét szülő egyformán szerepet tudjon vállalni - megengedi, hogy az apa már a szülési szabadság ideje alatt igénybe vegye a gyermek gondozását szolgáló fizetés nélküli szabadságot, illetve biztosítja, hogy fizetés nélküli szabadságra a szülési szabadság lejártát követően erre mindkét szülő, akár egyidejűleg is jogosult legyen.

A gyakorlati tapasztalatok alapján a Javaslat megszünteti a magánérs építkezéssel kapcsolatos kötelező fizetés nélküli szabadságot. Lehetővé teszi azonban, hogy az önkéntes tartalékos katonai szolgálat tartamára a munkavállaló fizetés nélkül szabadságot vegyen igénybe.

Fontos, hogy a Javaslat az egyértelmű jogalkalmazás és annak érdekében, hogy a munkáltató megfelelően fel tudjon készülni, meghatározza a fizetés nélküli szabadság igénybevételével kapcsolatos munkavállalói kötelezettségeket.

a 134. §-hoz

A Javaslat a munka- és pihenőidő nyilvántartásával kapcsolatban – némi pontosítás mellett – lényegében fenntartja a hatályos Mt. szabályozását, tekintve, hogy azok a gyakorlatban beváltak. A kiegészítés alapján azokban az esetekben, amikor a munkaidő-beosztás nem változik és a munkavállaló szokásosan eszerint végzi munkáját, a munkáltató csak a beosztástól való eltérés rögzítésére köteles.

a 135. §-hoz

A Javaslat a lehetséges eltérő szabályozás körében lehetővé teszi, hogy az egyes ágazatok tekintetében azok sajátosságait figyelembe vevő szabályozás alakuljon ki.

XII. fejezet A munka díjazása

a 136-138. §-hoz

Az alapbérrel kapcsolatban a Javaslat a gyakorlat számára fontos pontosító szabályokat tartalmaz, így megállapítja az alapbér időarányos része meghatározásának szabályait. Ezen túlmenően a munkavállaló érdekeinek védelmére figyelemmel kimondja, hogy kizárólagos teljesítménybér csak a munkaszerződés ilyen kikötése esetén lehetséges. Az ilyen díjazás mellett a Javaslat – feltétel nélkül – előírja a garantált bér megállapítási kötelezettséget is, meghatározva ennek minimális mértékét.

Fontos új szabálya a Javaslatnak, hogy teljesítménybérnek csak az a díjazás minősülhet, amely a munkavállaló számára meghatározott és általa teljesíthető teljesítménykövetelményen alapul. Ezzel kizárja ebből a körből azokat a díjazásokat, amelyek a munkavállalók nagyobb csoportjának, illetve a munkáltató teljesítményéhez kötődnek. Tipikusan e körbe tartozónak tekinti a Javaslat a munkáltató eredményességéhez kötődő vezetői prémiumokat.

a 139-145. §-hoz

A bérpótlékok tekintetében általános szabályként mondja ki a Javaslat, hogy a bérpótlék a munkavállalót rendes munkabérén felül illeti meg.

A vasárnapi munkavégzés pótlék fizetésének kötelezettségét a Javaslat akkor írja elő, ha a munkavállaló vasárnapi munkavégzésére csak kivételként kerül sor. Nem illeti meg ez a pótlék azt a munkavállalót, aki munkaköre sajátossága alapján számíthat a rendszeres vasárnapi munkavégzésre.

A munkaszüneti nappal kapcsolatos fizetési szabályokat a 140. §, illetve a 147. § d) pontja együttesen szabályozzák. E tekintetben lényeges, hogy a munkaszüneti napon munkát végző munkavállaló külön bérpótlékra jogosult.

A Javaslat a szokásostól eltérő időszakban, a 18 és 22 óra között történő munkavégzés esetén műszakpótlék fizetési kötelezettséget ír elő. További feltétele ennek, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztása rendszeresen váltakozzon.

A Javaslat a rendkívüli munkaidő elrendelése esetén járó díjazási szabályokat összhangba hozza a munkaidő fogalmára irányadó szabályozással. Egyértelművé teszi, hogy a munkavállalót önmagában a rendkívüli munkaidő elrendelése esetén megilleti a pótlék, amennyiben a rendkívüli munkaidő során munkavégzés is történik, a munkavállaló részére jár a rendes munkabér, ideértve az esetleges bérpótlékot is.

A Javaslat megengedi a bérpótlék fizetésének mellőzését, ha a munkavállaló alaphéret azokra a körülményekre tekintettel állapították meg, amelyekre figyelemmel egyébként bérpótlékra lenne jogosult. Így tehát, ha a munkavállaló alaphéretben elismerésre kerülnek a kivételes körülmények, a bérpótlék nem jár.

A Javaslat – egyszerűsítve a munkabérszámfejtéssel kapcsolatos adminisztrációt – teljes körűen megengedi a bérpótlék eseti elszámolása helyett az általán megállapítását. Természetesen az általános magatartási szabályok e tekintetben is irányadóak.

a 146-152. §-hoz

A Javaslat lényegesen egyszerűsíti, átláthatóbbá teszi a munkavállalót munkavégzés hiányában megillető díjazásra vonatkozó szabályokat. Ennek keretében megszünteti az átlagkereset és a távolléti díj kettősségét, illetve a kiszámításra vonatkozó szabály alkalmasabb a távolléti díj funkciójának betöltésére.

A Javaslat alapján, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, a munkavállalót nem csak alaphéret, hanem a beosztás szerint járó bérpótlék is megilleti.

A távolléti díj számításának új szabálya megfelel a távollét díj rendeltetésének, eszerint a rendszeres bérpótlékot, illetve csak a munkaszerződésben rögzített teljesítményért kell figyelembe venni.

a 153. §-hoz

A Javaslat önálló cím alatt szabályozza a kötelező legkisebb munkabéret és a garantált bérminimumot.

A Javaslat készítése során a Kormány az Európai Unió tagállamaira kiterjedő előzetes vizsgálatot végzett a minimálbér szabályozásának a módszereiről. A vizsgálat alapján megállapítható, hogy a minimálbér funkcióról, a szabályozás szükségességéről, módjáról és a mindenkori minimálbér mértékéről számos tagállamban tudományos, gazdaságpolitikai és munkaügyi politikai viták zajlanak. Az is rögzíthető, hogy számos tagállam alkalmazza a minimálbér meghatározásának azt a módját, amelyre a Javaslat irányul, azaz a Kormány ilyen irányú felhatalmazását. Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 153. cikk (5) bekezdése alapján az Európai Unió szociálpolitikai tárgyú jogalkotási hatásköre a munka díjazására nem terjed ki, a szociális kérdésekben való együttműködés szabályai nem alkalmazhatók a díjazásra, így a minimálbér meghatározására sem, illetve ennek meghatározása a tagállamok hatáskörébe tartozik.

A magyar munkajog hagyományosan rendelkezik a minimálbérrel. Ilyen szabályt tartalmazott már a hatályos Mt. a hatálybalépésekor is. A minimálbérre vonatkozó szabályozás a rendszerváltást követő évtizedekben számos alkalommal módosult. A módosítások során két

jogpolitikai alapkérdés visszatérően merült fel. Az egyik az érdekképviseltek mindenkori szerepével volt kapcsolatos, közelebről azzal, hogy a Kormány a minimálbér meghatározását megelőzően milyen konzultációs, egyeztetési kötelezettségekkel rendelkezik a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek irányában. Az Alkotmánybíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozata ebben a kérdésben állást foglalt. A másik, elsősorban gazdaságpolitikai, nem pedig jogalkotási kérdés az elmúlt évtizedekben az volt, hogy a Kormány kapjon-e felhatalmazást a minimálbér differenciált (nem egységes) meghatározására.

A magyar jogrendszerben a minimálbér meghatározásának jelentősége túlmutat a munkaviszonybeli munkafeltételeken. A minimálbér mértéke alapvető jelentőséggel bír a társadalombiztosítási és más szociális ellátások mértéke, illetve a közterhek (elsősorban járulékok) viselése szempontjából. Különösen jelentős, hogy a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultokról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás különböző járulékeinak meghatározása során a minimálbért – a nem munkaviszonyban foglalkoztatottak esetében is több szempontból (például a biztosított minőség meghatározása szempontjából) – irányadónak tekinti. A Javaslatban a Kormány számára adott felhatalmazás ezért ugyancsak túlmutat a munkaviszony szabályozásán. Ez mindaddig fennáll, ameddig a magyar jogrendszer e megoldást alkalmazza, azaz a munkaviszonyban irányadó szabályt egyéb törvények, illetve azok által kialakított társadalmi-gazdasági intézmények tekintetében is irányadóként alkalmazza.

Az (1) bekezdés alapvető rendelkezése a Kormány számára a kötelező legkisebb munkabér, illetőleg a garantált bérminimum meghatározására adott felhatalmazás. E felhatalmazás megfelel a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 5. §-ában meghatározott szabályoknak, így rögzíti a felhatalmazás jogosultját, tárgyát és kereteit. A felhatalmazás alapján a Kormány – a 2010. évi CXXX. törvény 5. § (4) bekezdése alapján – köteles a minimálbérrre vonatkozó jogszabályt (rendeletet) megalkotni. A felhatalmazás Javaslat általi megfogalmazása arra utal, hogy a törvény a Kormány számára lehetővé kívánja tenni a minimálbér differenciált megállapítását és ezzel nem kíván változtatni a Javaslat készítésekor fennálló helyzeten. Ilyen differenciálás a Javaslat készítésének időpontjában több vonatkozásban is létezik. A hatályos Mt. 17. § (1) bekezdés b) pontjában adott felhatalmazás alapján a Kormány eltérő összegben állapította meg a(z) általános hatályú) kötelező legkisebb munkabért, valamint a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg szakképzettséget igénylő munkakörökre irányadó ún. garantált bérminimumot. A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény 53. §-ában kapott felhatalmazás alapján a Kormány az általános minimálbértől és garantált bérminimumtól eltérő mértékben állapította meg a közfoglalkoztatási bért és a közfoglalkoztatási garantált bért. A versenyszféra és a közfoglalkoztatás minimális díjazási tételei mellett a közszolgáltatásban irányadó szabályok ugyancsak differenciált kötelező legkisebb díjazásra irányuló rendelkezéseket tartalmaznak.

A (2) bekezdés biztosítja annak lehetőségét, hogy a Kormány a mindenkor aktuális jog- és gazdaságpolitikai megfontolások mentén különböző hatályossági körben különböző mértékű minimálbért állapítson meg.

A (3) bekezdésben meghatározott szempontok ugyanakkor azt tükrözik, hogy a Javaslat lehetővé kívánja tenni a regionális munkaerő-piaci helyzethez igazodó, földrajzi területenként eltérő minimálbér megállapítását, illetve azt a lehetőséget is fenntartja – a korábbi hazai megoldáshoz visszatérve –, hogy a Kormány az egyes gazdasági ágazatok (alágazatok)

sajátosságaihoz igazodó minimálbért állapítson meg. A Javaslat ezzel a megoldással egyszerűsíteni kívánja a hatályos Mt. 114. §-ában található szabályozást.

A Javaslat fenntartja a hatályos Mt. 144. § (7) bekezdésének rendelkezését, amely a kötelező legkisebb munkabérek felülvizsgálatára irányul. A felülvizsgálatot a Kormány számára naptári évenként kötelezővé teszi, ugyanakkor nem zárja ki az ennél gyakoribb, szükség szerinti felülvizsgálatot sem. Az (1)-(3) bekezdést ezekben az esetekben is alkalmazni kell.

A minimálbér megállapítása során a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek az elmúlt évtizedekben időszakonként változó szerephez jutottak. A Javaslat érdekegyeztetésre vonatkozó szabályokat – eltérően a hatályos Mt.-től – nem tartalmaz. Ennek oka, hogy a Kormány és az érdekképviseltek viszonyai nem képezik a Javaslat szabályozási tárgyát. A Javaslat társadalmi vitája során a különböző érdekképviseltek kifejtették azt az álláspontjukat, hogy a minimálbér-szabályozás körében fenn kívánják tartani a Kormány előzetes konzultációs kötelezettségét. Ezt az igényt elégíti ki az (1) bekezdés, amely figyelemmel volt az Alkotmánybíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozatára is.

A személyi jövedelemadó rendszerének 2011. évi változásához kapcsolódott az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi XCIX. törvény, amelynek célja a jövedelemadózás szabályainak változása nyomán bekövetkehető nettó munkabér-csökkenés kiküszöbölése volt. E törvény új c) ponttal egészítette ki a hatályos Mt. 17. § (1) bekezdését. E szabály a munkabéremelés elvárt mértékének és az ún. béren kívüli juttatások e körben való figyelembe vételének megállapítására adott felhatalmazást a Kormánynak. A Javaslat a Kormány hatáskörét ennek megfelelően tartja fenn az említett cél megvalósítása érdekében azzal, hogy az (5) bekezdés e felhatalmazást általánossá teszi.

a 154-164. §-hoz

A Javaslat a munkabér védelmére vonatkozó szabályokat lényeges változtatások nélkül átveszi a hatályos Mt. szabályozásából. Eltérés a korábbiaktól, hogy a Javaslat néhány olyan szabályt, amelyek az átutalással történő bérfizetéssel idejét múlttá váltak, csak az egyébként ma már ritka készpénzzel történő bérkifizetés esetére tart fenn.

a 165. §-hoz

A Javaslat lényeges változtatása, hogy a kollektív szerződés számára a korábbi szabályozáshoz képest nagyobb eltérési lehetőséget biztosít, annak érdekében, hogy a díjazással kapcsolatos szabályokat a munkavállalók és a munkáltatók megállapodásaik révén a munkáltató sajátosságaihoz, gazdasági helyzetéhez igazíthassák.

XIII. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége

a 166-167. §-hoz

A Javaslat a munkáltatói kártérítési felelősség körében megtartja a munkáltatói kárfelelősség jogalapjára vonatkozó általános szabályt, az ún. objektív (vétkességtől független) kárfelelősséget. E rendelkezésből, illetve a polgári jog szabályainak alkalmazásából folyik az, hogy a munkavállaló köteles bizonyítani a károkozásnak a munkaviszonnnyal fennálló okozati

összefüggését, ugyanígy a keletkezett kárt, illetve annak összegét is. Az általános objektív felelősség körében a Javaslat a munkáltató számára – a munkajog eddigi szemléletéhez képest – új kimentési okot határoz meg, amikor a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával. A Javaslat szándéka ezzel az, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. A hatályos Mt. 174. § rendelkezésén (a működési kör rendkívül széles értelmezésén) alapuló joggyakorlat olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül – a tárgybani alkotmánybírósági határozat nyomán is - lényegében általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.

A kártérítési felelősség alóli munkáltatói kimentés lehetőségét a 166. § (2) bekezdése tartalmazza. E szabályból az következik, hogy a munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.

Az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítése alól a munkáltató két együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Mentésülésre csak olyan károkozó körülmény bekövetkezése esetén kerülhet sor, amellyel – általános megítélés szerint – nem számolhatott és nem is volt elvárható, hogy e károkozó körülményt elhárítsa. A Javaslat lényegében az új Ptk. szakértői javaslatának koncepcióját érvényesíti (5:118. §).

A Javaslat 53. § (1) bekezdése a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetei körében szabályozza azt, hogy a munkáltató a munkavállalót harmadik személy (más munkáltató) javára való teljesítésre kötelezheti. Ez a tényállás azzal jellemezhető, hogy a munkavállaló a teljesítésnek ilyen módja esetében a másik munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve teljesíti a munkaviszonyból származó köteleseit. Ez a körülmény alapozza meg a munkáltatók egyetemleges kártérítési felelősségét. Azonos szabályt tartalmaz a Javaslat a 195. § (3) bekezdésében a foglalkoztatásnak arra az esetére, amelyben a munkavállaló a munkaviszony keretében több munkáltató javára való teljesítésre vállal kötelezettséget.

A Javaslat 167. §-a teljes kártérítés szabályát is rögzítve – a kártérítés mértékére, illetve az ún. kármegosztásra alapul szolgáló körülményeket határozza meg. A Javaslat az új Ptk. szakértői javaslatának megoldását alkalmazza (5:119. §) az ún. előreláthatóság tekintetében és ugyanígy a kármegosztás szabályozásában is (5:121. §). A Javaslat a munkáltatói kártérítési felelősség körében is lehetőséget teremt a kártérítés összegének méltányossági alapú csökkentésére. Erre elsősorban olyan, ún. kiségzisztenciájú munkáltatók (különösen természetes személy munkáltatók) esetében kerülhet sor, amelyeknek (akiknek) esetében a magas összegű kártérítés indokolatlanul veszélyeztetné fennmaradásukat, munkáltatókénti működésüket, illetve (természetes személyek esetében) személyes létfenntartásukat.

A Javaslat kártérítési felelősségi szabályai csak a munkaviszony keretében keletkezett károk megtérítésére irányadók. A kollektív munkajog alanyainak viszonyában a polgári jog szabályai korlátozás nélkül alkalmazandók, ugyanígy a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes szerződések (tanulmányi szerződés, versenytildalmi megállapodás) esetében is.

a 168. §-hoz

A Javaslat az általános munkáltatói kárfelelősségi szabályt rendeli alkalmazni a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban keletkezett károk megtérítésére, fenntartva azt a munkáltatói lehetőséget, hogy a munkavállalót az általa a munkahelyre bevitt dolgok meghatározott helyen való elhelyezésére kötelezze, illetve bejelentési kötelezettséget írjon elő. A munkavállaló által a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevételét a munkáltató nem tilthatja el. Ez a lehetőség csak olyan dolgok tekintetében áll fenn, amelyek e körön kívül esnek. A munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozó szabályok munkavállaló általi megszegése – munkáltatói bizonyítási kötelezettség mellett – azt eredményezi, hogy a munkáltató csak a szándékosan okozott kárt köteles megtéríteni.

a 169-172. §-hoz

E §-ok a munkavállalót megillető kártérítés összegének meghatározására irányadó szabályokat tartalmazzák. A Javaslat e körben nem kíván változtatni a hatályos Mt. által kialakított szabályokon és az azok alapján kialakult bírói gyakorlaton. A 169. § (2) bekezdése elmaradt (megtérítendő) jövedelemként a munkavállalónak azokat a jövedelmeit ismeri el, amelyeket a munkavállaló jogszerűen szerzett meg. Kizárja a Javaslat e jövedelmek köréből azokat, amelyekhez a munkavállaló a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megszegésével folytatott tevékenység révén jutott hozzá, ezzel is ösztönözve a legális foglalkoztatás terjedését. A Javaslat mellőzi a hatályos Mt. 179. §-ában foglalt rendelkezés beiktatását. Ennek folytán elmaradt munkabér összegének meghatározásakor a ténylegesen elmaradt munkabér (távolléti díj) összegét kell figyelembe venni, nem pedig az átlagkeresetet.

a 173. §-hoz

Az (1) bekezdés a járadék formájú kártérítés lehetőségéről rendelkezik, amely rendszerint a munkavállaló egészségkárosodása, illetve ennek okán kieső jövedelme esetében jöhet szóba, valamint a tartásra jogosult hozzátartozók kárai megtérítésének formájaként. A (2) bekezdésben meghatározott tényállás lényegesen különbözik az (1) bekezdésétől abban, hogy amíg az (1) bekezdés csak a kár megtérítésének formájára vonatkozik, addig a (2) bekezdés azt az esetet szabályozza, hogy a kár pontos összegének meghatározására nincs mód. A kártérítés ebben az esetben átalányszerű azzal, hogy annak formája is lehet járadék, de egyösszegű átalány-kártérítés megállapítása is lehetséges.

a 174. §-hoz

A munkavállalói károk keletkezésének jellegzetes tényállása, hogy a kár a munkavállaló egészségkárosodása, munkavégző, illetve jövedelemszerző képességének csökkenése révén keletkezik. A munkavállaló lényeges körülményeinek (egészségi állapotának, jövedelmi viszonyainak, stb.) változása a(z) elsősorban járadék formájában megállapított) kártérítés összegét annak megállapítása után érintheti. Erre tekintettel a felek, illetve a munkáltatói kár megtérítéséért helytálló biztosító is igényelheti a kártérítés összegének módosítását. A Javaslat a fiatal munkavállaló esetében a kártérítés (összegének) meghatározott időpontban való felülvizsgálatát rendeli el, figyelemmel arra, hogy ebben az időpontban a fiatal munkavállaló körülményeiben nagy valószínűséggel lényeges változás áll be, amely a javára megállapított kártérítés összegét is érintheti. A (3)-(4) bekezdés az elmaradt munkabér (tipikusan járadék formájú) megtérítéséhez kapcsolódó viszonyítási szabályt tartalmaz,

szemléletében hasonlóan a hatályos Mt. 184. § (3)-(4) bekezdéséhez. A Javaslat a bírói gyakorlatban kialakult jogelvek alkalmazásán nem kíván változtatni, ideértve a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 111. számú állásfoglalásában kifejtetteket is.

a 175. §-hoz

A Javaslat fenntartja a hatályos Mt. ún. szakaszos elévülési intézményét, amely a károkozáshoz kapcsolódó relatíve önálló munkavállaló igények elévülési idejének eltérő kezdő időpontját állapítja meg. A rendelkezés tartalmilag azonos a hatályos szabályozással, különbség csupán a távolléti díj fogalmának az eddigiektől eltérő használata okán mutatkozik.

a 176. §-hoz

A teljes kártérítés elvéből következik, hogy a munkáltató a munkavállalónak azt a kárát is köteles megtéríteni, amely elmaradt jövedelemként jelenik meg. Az elmaradt jövedelem összege ugyanakkor mind a károsult, mind a károkozó körülményeiben bekövetkezett változás esetében megváltozhat. Erre az esetre írja elő a Javaslat a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettségét. A munkáltató számára a Javaslat az elmaradt jövedelem összegét befolyásoló körülmény bekövetkezésétől számított 15 napon belüli – ex lege, azaz a munkavállalói felhívástól független – tájékoztatási kötelezettséget ír elő. Noha gyakorlatilag ritkább a kártérítés összegét befolyásoló munkabér-csökkenés, a Javaslat mégis általános jelleggel munkabér-változást, nem pedig növekedést említ, utalva arra is, hogy a – tipikusan járadékszerű – kártérítés összege csökkenhet is az időmúlással, illetve a körülmények változásával, hiszen csökken az a jövedelem, amelyet a munkavállaló a károsodás hiányában (a munkaviszony fennállása esetében) elérhetett volna.

a 177. §-hoz

A munkáltatói és a munkavállalói kártérítési felelősség Javaslat szerinti szabályainak mögöttes joga a polgári jog, illetve annak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó egyes szabályai (a kártérítés módja és mértéke), azaz a törvényben nem szabályozott kérdésekben azokat alkalmazni kell.

a 178. §-hoz

A Javaslatnak a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerével kapcsolatos megoldása az, hogy a kollektív szerződés a jogszabályi rendelkezésektől – általában – eltérhet. A munkáltatói kártérítési felelősség körében a Javaslat fenntartja azt kivételes megoldást, hogy a törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni, azaz áttöri a kollektív szerződéssel szembeni általános diszpozitivitás elvét. E körben lehetőséget teremt a kollektív szerződéses eltérésre mind a felelősség jogalapja, mind a kártérítés mértéke, mind pedig az eljárási természetű szabályok tekintetében.

XIV. fejezet **A munkavállaló kártérítési felelőssége**

a 179. §-hoz

A Javaslat a munkavállaló kártérítési felelősségének általános alakzataként fenntartja a vétkességi felelősséget. Ennek megfelelően a munkavállaló – általában – az általa a munkaviszonybeli kötelességeinek megszegésével szándékos vagy gondatlan magatartással a munkáltatónak okozott kárt köteles megtéríteni. A munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség a kár, a munkavállalói magatartás (kötelességszegés) felróhatósága, valamint az okozati összefüggés tekintetében. A Javaslat e tekintetben nem változtat a hatályos Mt. munkavállalói kárfelelősségi szemléletén.

Ugyanakkor különbség van a kártérítés mértékére vonatkozó szabályozásban. A Javaslat ugyan nem szünteti meg a munkavállaló ex lege korlátozott kártérítési felelősségét az enyhe gondatlansággal okozott károk körében, ugyanakkor szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

A kártérítés mértékének korlátozása a (4) bekezdés rendelkezéseinek alkalmazásával is megvalósulhat. A (4) bekezdés az ún. előreláthatósági szabályt alkalmazza. E megoldás az új Ptk. szakértői javaslatában már felmerült a szerződésszegéssel okozott kár megtérítése körében és ezt a munkáltatói kárfelelősség körében is alkalmazza a Javaslat. A munkavállaló azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolható, azaz a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett (ezért általa általában előre nem látható, ún. következményi) károkat azonban nem. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesül. Ugyancsak kármegosztásra vezet a munkáltató vétkes közrehatása, valamint a munkáltatói kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztása. A munkavállalói kárfelelősség mögöttes szabályai a polgári jog szerződésen kívüli károk megtérítésére vonatkozó szabályai. Ezek a kártérítés méltányossági alapú (bírószék általi) korlátozását is megengedik [Javaslat 190. §].

a 180. §-hoz

A Javaslat lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a munkavállaló ún. megőrzési felelősségének szabályait, ideértve e felelősségi alakzat jogalapi elemeit. Szükségtelennek tartja ugyanakkor a Javaslat a felelősség alóli kimentési okok körében a munkáltatónak azt a mulasztását szabályozni, amellyel nem biztosította a munkavállaló számára az átadott dolog őrzésének feltételeit. A munkavállaló részéről a hiány oka ebben az esetben - általában - elháríthatatlan is, amire a munkavállaló a (2) bekezdés szerint hivatkozhat. A megőrzési felelősségi szabályok – azonosan a hatályos Mt.-vel – csak az őrzött dologban bekövetkezett hiány esetére alkalmazandók. A dologban bekövetkezett egyéb károsodás (rongálódás) esetében a munkavállalói felelősség vétkességi alapú a munkavállaló bizonyítási kötelezettsége mellett, eltérően a 179. §-ban foglalt bizonyítási kötelezettségre vonatkozó szabálytól.

a 181. §-hoz

A több munkavállaló általi együttes károkozás esetére a Javaslat a polgári jogban alkalmazott, illetve a polgári ítélezési gyakorlatban kialakított szabályozást veszi át azzal az eltéréssel, hogy a munkavállalók egyetemleges kötelezésére csak szándékos károkozás esetében van

lehetőség. A megőrzési felelősség mellett a vétkességarányos felelősségi szabály nem alkalmazható, ezért a Javaslat fenntartja a hatályos Mt. 171. § (1) bekezdésének megoldását.

a 182-187. §-hoz

A Javaslat fenntartja a munkavállaló leltárhiányért való felelősségének intézményét, illetve a leltárhiány fogalmát - a leltáridőszak fogalmának meghatározásával együtt - a hatályos Mt.-vel azonosan határozza meg. A leltárhiányért való felelősség változatlanul a munkavállaló megőrzési (objektív) felelősségének az egyik sajátos esete, amelynek lényeges feltételei változatlanok, illetve a felelősség érvényesítéséhez változatlanul a felek közötti egyéni vagy csoportos leltárfelelősségi megállapodás szükséges. A leltárfelelősségi megállapodással kapcsolatos szabályokat kiegészítette a Javaslat az annak megszűnésére, illetve munkavállaló általi felmondására vonatkozó rendelkezésekkel. A 185. § a korábbiakhoz képest részletesebben és ezért garanciális jelleggel határozza meg a munkáltatónak a leltározási eljárással kapcsolatos kötelességeit. A munkavállalót az eljárásban megillető jogokat a Javaslat változatlanul tartja fenn.

a 188. §-hoz

A Javaslat a munkáltatói kártérítési igény érvényesítésének csak egyetlen különös (korlátozó) szabályát tartalmazza, amely – hasonlóan a hatályos Mt. megoldásához – a leltárfelelősséghez kapcsolódik. A munkáltatói igényérvényesítés általános módja az írásbeli felszólítás, amely a munkaviszonyban okozott károk megtérítése esetében is irányadó.

a 189. §-hoz

Új jogintézmény a Javaslatban a munkavállalói biztosíték intézménye. Az a munkavállaló kötelezhető (szerződés alapján) biztosíték adására, aki a munkakörében meghatározott, pénz vagy egyéb értéktárgy kezelésére irányuló tevékenységet végez, illetve ilyen munkavállaló (közvetlen) ellenőrzésére jogosult. A biztosíték a Javaslat szerint pénzbeli szolgáltatást jelent (nem például valamilyen értéktárgy átadását), amelyet a munkáltató csak a Javaslatban meghatározott célra használhat fel, illetve annak megfelelő kezeléséről és visszafizetéséről is köteles gondoskodni. Biztosíték nyújtására a munkavállaló részéről a munkaviszonyban egy alkalommal kerülhet sor és annak összege a munkavállaló alaphérének növekedése esetében sem emelhető fel (nem követelhető többlet-biztosíték). A munkáltatói kártérítési igény a biztosíték adása esetében is az általános szabályok szerint (bírói úton, illetve fizetési felszólítással) érvényesíthető.

a 190. §-hoz

A munkavállalói kártérítési felelősség Javaslat szerinti szabályainak mögöttes joga a polgári jog, illetve annak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályai, azaz a törvényben nem szabályozott kérdésekben azokat alkalmazni kell. A polgári jogban lehetőség van a kártérítés összegének méltányossági okból való csökkentésére. E lehetőséget a munkavállaló által megtérítendő kár összegének meghatározása tekintetében a Javaslat biztosítja.

a 191. §-hoz

A Javaslatnak a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó rendelkezései általános jelleggel ún. relatív diszpozitív szabályok, azaz azoktól a kollektív szerződés is csak a munkavállaló javára térhet el, akár a felelősség jogalapja, akár a kártérítés mértéke tekintetében. Ezen elv alól csak a leltárfelelősség kivétel, ahol a kollektív szerződés a kártérítés mértékét korlátozó szabálytól a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

XV. fejezet

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

A munkaviszony főszabályként határozott időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra létesül. Ezt nem csupán a hazai szabályozás tartalmazza, hanem ez az elv Európai Unió, illetve az egyes tagállamok munkajogában is érvényesül. A főszabály alól azonban kivételek is vannak, amelyek napjainkban egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert. E kivételeket összefoglaló megnevezéssel atipikus munkaviszonyoknak nevezik a gyakorlatban és a jogirodalomban egyaránt. A Javaslat azért nem használja ezt az elnevezést, mert az atipikusan belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák. Ezért e fejezet – utalva arra, hogy a munkaviszony korántsem homogén – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmazza.

A munkaviszony egyes típusai a közösségi jogban is szabályozottak. A határozott idejű munkaviszonyról a 99/70/EK irányelv, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról a 97/81/EK irányelv rendelkezik, míg a távmunkára a 2002-ben kötött Európai Távmunka Keret megállapodás vonatkozik. E közösségi normák közös vonása, hogy a foglalkoztatás rugalmassága mellett a munkavállaló biztonságát tartja szem előtt. Tartalmukban különös jelentősége van az egyenlő bánásmódnak. A magyar munkajog ezeket a közösségi szabályokat korábban már átvette, a Javaslat ezeket részben pontosítja, illetve egyszerűsíti, tartalmaz azonban három olyan új foglalkoztatási formákat – például a behívás alapján történő munkavégzést, a munkakör megosztást és a több munkáltató által létesített munkaviszonyt –, amelyek valójában a részmunkaidőben történő munkavégzés sajátos módjai. A szabályozásra, illetve a meglévő rendelkezések pontosítására ezeknek a jogviszonyoknak az esetében azért van szükség, mert az általánostól való tartambeli, időbeli eltérés vagy az alanyi kör összetettsége az egyes jogintézmények érvényesülése – például megszűnés, felelősségi viszonyok – zavart okozhatnak szabályozás hiányában.

a 192. §-hoz

A határozott időre létesített munkaviszony időtartamát – a hatályos szabályozáshoz hasonlóan – naptárilag vagy egyéb más alkalmas módon kell meghatározni. Amennyiben a felek nem naptárilag határozzák meg az időtartamot, azt olyan módon kell megtenniük, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja ne az egyik fél kizárólagos akaratától függjön. A felek a munkaviszony megszűnésének időpontját bizonytalan jövőbeni esemény bekövetkezésétől nem tehetik függővé. A Javaslat továbbra is fenntartja az ún. öt éves korlátozó szabályt, valamint a hatósági engedélyhez kötött kivételt.

A Javaslat elhagyja ugyanakkor a hatályos Mt. 79. § (6) bekezdésének rendelkezését, amelynek értelmében a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője

tudtával tovább dolgozik, illetve azt a rendelkezést sem alkalmazza, amely szerint a harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták. A gyakorlatban nem egyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele.

A Javaslat a hatályos szabályozástól eltérően abból indul ki, hogy a jognyilatkozatot ráutaló magatartással is létre lehet hozni [Javaslat 14. §], ugyanakkor a munkaszerződést írásba kell foglalni és annak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvényességére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre a Javaslat az általános szabályt rendeli alkalmazni. Ennek megfelelően a Javaslat 29. §-a értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hártják el. Továbbá, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

A határozott időre létesített munkaviszonyról rendelkező 99/70/EK irányelv alapvetően antidiszkriminációs tartalmú. Ennek értelmében önmagában a határozott idejű munkaviszony létesítése nem eredményezhet hátrányos megkülönböztetést az érintett munkavállaló számára, továbbá az irányelv célja az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződések alkalmazásából adódó visszaélések megakadályozása. Erre figyelemmel a (4) bekezdés a hatályos szabályozásnál szigorúbban határozza meg az azonos felek között meghosszabbított, illetve az előzőhöz viszonyítva hat hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony feltételeit, nevezetesen a munkáltató jogos érdeke helyett, a munkaszervezéstől független, objektív ok meglétét kívánja meg.

a 193. §-hoz

E § a behívás alapján történő munkavégzés egy meghatározott módjáról rendelkezik. Ez az intézmény számos ország munkajogában ismert (call on work, Arbeit auf Abruf). Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni. A Javaslat egyértelművé teszi, hogy a behívás alapján történő munkavégzés a részmunkaidő egyik különös fajtája, azaz ebben a feleknek kell megállapodniuk. Ezen túlmenően a Javaslat meghatározza a munkaidő felső határát, legfeljebb napi hat órában. A megoldás lényege, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelessége a feladatok esedékességéhez igazodik. A Javaslat a behívás alapján történő munkavégzés esetén szintén lehetővé teszi munkaidő-keret alkalmazását, amelynek tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. A külföldi országokban ismert szabályozáshoz hasonlóan a Javaslat is rendelkezik arról az időtartamról, amely alatt a munkavállaló ilyen módon végez munkát. A munkáltatónak a munkavégzés időpontját, annak esedékessége előtt legalább három nappal előre közölnie kell.

a 194. §-hoz

A munkakör megosztás szintén a részmunkaidő egy sajátos módja. Lényege szerint több munkavállaló egy munkáltatóval megállapodhatnak, hogy az egy munkakörbe tartozó feladatokat a munkavállalók közösen látják el. Lényeges, hogy nem több, a munkavállalók mindegyikével megkötött munkaszerződésről van szó. Egy munkaszerződés kötésére kerül sor, amelyben az érintett munkavállalók arra vállalnak köteleességet, hogy közülük valamely munkavállaló teljesít – saját beosztásuk szerint –, illetve bármelyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő munkavállalók közül egy másik munkavállaló végzi el a munkakörbe tartozó feladatot.

A munkakör megosztása esetén a kötetlen munkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni és a munkabér a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg. Ez utóbbi rendelkezéstől el lehet térni. A munkaszerződés megkötés kori egységének elve nem érvényesül a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése alkalmával. Ennek megfelelően valamely munkavállaló munkaviszonyának megszűnése, illetve megszüntetése a többi munkavállaló munkaviszonyát nem érinti. Megszűnik azonban a munkaviszony, ha a munkavállalók létszáma egy főre csökken, hiszen ebben az esetben a részmunkaidőnek e sajátos módozatára létesített munkaszerződés rendeltetését veszti. Természetesen újabb – immár „tradicionális” részmunkaidős vagy akár teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra irányuló – munkaszerződés megkötésére mód van. A Javaslat a munkaviszony megszűnésének e bekezdésben szabályozott tényállása esetén védi a munkavállaló érdekeit, hiszen rajta kívül álló ok miatt szűnik meg a jogviszony. Ennek megfelelően a járandóságok tekintetében a munkáltatói rendes felmondásra irányadó szabályokat kell alkalmazni.

a 195. §-hoz

E §-ban szabályozott különös munkaviszony lényege, hogy egy munkavállaló több munkáltató számára végzi ugyanazt a tevékenységet. Ennek lehetséges olyan formája, amikor a munkavállaló egyidejűleg teljesíti a munkáltatók számára a kötelezettségét, illetve ez időben akár a munkáltatók rendelkezése, akár a munkavállaló döntése alapján elkülönülhet.

Lényeges garanciális szabály, a munkaszerződésben meg kell határozni a bérfizetési kötelezettség módját, nevezetesen, hogy melyik munkáltató köteles a munkavállalóval szemben a munkabér megfizetésére. Ez független attól, hogy a munkáltatók egymás között milyen módon állapodnak meg a költségek viselésében. A munkáltatók a munkavállalóval szemben a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

A munkaviszony sajátos jellegéből fakad, hogyha a felek másképp nem állapodnak meg, bármely munkáltató, illetve a munkavállaló nyilatkozata a jogviszonyt megszünteti.

a 196–197. §-hoz

A munkaviszonynak ez a módja napjainkban egyre inkább elterjedt és hatása a munkajog intézményrendszerére rendkívül jelentős. Az közösségi jogban először 1993-ban két dokumentum is foglalkozott a távmunkával. Az egyik a „Fehér Könyv: Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás”, a másik az ún. Bangemann-jelentés „Európa és a globális társadalom” címmel. Ezek a dokumentumok a távmunka-végzés előnyeit és hátrányait vizsgálták, különös súlyt fektetve a munkavállalókat érinthető veszélyekre. Ezt követően a Bizottság 2000-ben megindította a szociális partnerek tanácskozását, amelynek

eredményeképpen 2002-ben kötötték meg az Európai Távmunka Keret-megállapodást. Ebben a dokumentumban rögzítették a távmunkát meghatározó alapelveket. Így a távmunka csak megállapodáson alapulhat és meg kell teremteni a hagyományos munkaviszonyhoz való visszatérés lehetőségét. A munkavállalói jogállás a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata következményeképpen nem változhat. Be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. A munkavállalót el kell látni a megfelelő információkkal, költségeit fedezni kell, biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkafeltételekre vonatkozó szabályok érvényesülését és a speciális oktatáshoz való hozzáférés lehetőségét. A munkaidőre, az adatok védelmére vonatkozó szabályokat, a munkavállaló és a munkáltató kapcsolattartását, továbbá a távmunkát végző munkavállalók kollektív jogait emeli ki a keret-megállapodás.

A Javaslat a keret-megállapodásnak megfelelően pontosítja a 2004. évi XXVIII. törvénnyel megállapított szabályozást, ezen belül pontos fogalmat ad a távmunka-végzésre. A 196. § (2)-(4) bekezdése a munkaszerződés tartalmi kellékeiről és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik. A munkaszerződésből egyértelműen ki kell derülnie, hogy a felek távmunka végzésre létesítettek jogviszonyt. A tájékoztatási kötelezésen belül lényeges a munkáltató általi ellenőrzés, valamint a számítástechnikai, illetve elektronikus eszköz használatának korlátozása. Ezek garanciális szabályait a 197. § (2)–(4) bekezdése tartalmazza. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A Javaslat nem szabályozza külön a munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősséget. Ennek oka, hogy a Javaslat a munkajogi kárfelelősség rendszerét oly módon alakította át, hogy a távmunka-végzés tényállására külön kárfelelősségi szabályok megalkotása nem indokolt.

A keret-megállapodás „Munkaszervezés” cím alatt a 9. pontban az alábbiakat rögzíti: „A munkaadó biztosítja, hogy megfelelő intézkedések előzzék meg, hogy a távmunkavállaló elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának maradék részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra”. Ez a szabály is azt erősíti meg, hogy a távmunka-végzés nem változtatja meg a munkavállaló jogállását, továbbá a távmunkát végző munkavállaló ugyanolyan módon részese a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalói közösségnek, mint a többiek. A Javaslat 196. § (5) bekezdése ezt a rendelkezést veszi át.

A távmunka-végzés egyik jellegzetességére utal a Javaslat 197. § (1) bekezdése, amennyiben főszabályként a munkáltató utasítási joga kizárólag az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Ez nem több mint feladat kiosztás. A felek ettől eltérően is megállapodhatnak, azonban távmunka esetén ez nem tipikus.

A távmunkát végző munkavállaló nagyobb önállósága a munkavégzés területén, általában erősebb munkáltatói ellenőrzési jogokkal párosul. Ennek szabályozása rendkívül fontos, mert az ellenőrzés olyan helyiségekben is történhet, amelyek egyben a munkavállaló és – általában a vele egy háztartásban élő – más személyek magánéletének színhelyéül is szolgálnak. Főszabályként a munkáltató határozza meg az ellenőrzés módját. A munkáltató előzetes bejelentés nélkül azonban nem léphet be a munkavégzés helyéül szolgáló ingatlanba, meg kell határoznia a bejelentés és az ellenőrzés megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. A 197. § (4) bekezdés utolsó mondata – a munkáltató több egyoldalú döntéséhez hasonlóan – arányossági követelményt fogalmaz meg.

A 197. § (3) bekezdés szintén az ellenőrzéshez kapcsolódik. A munkáltató a (2) bekezdésben foglaltak értelmében ugyanis csak az általa biztosított számítástechnikai eszközök vonatkozásában rendelkezhet azoknak kizárólag a munkavégzésre történő használatáról. A munkavállaló saját eszközei tekintetében ilyen ugyan nem rendelhet el, azonban az ellenőrzés során természetesen betekinthez a számítástechnikai eszközön tárolt adatokba. Ez azonban nem terjedhet ki a nem a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggő adatokra. A betekintési jogosultság tekintetében viszont a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom, illetve korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

A kötetlen munkaidő főszabályként való rögzítése szintén a távmunka-végzés sajátosságából adódik, a felek azonban ettől eltérhetnek.

a 198-200. §-hoz

A javaslat a bedolgozói munkaviszony fogalmát, az ezzel kapcsolatos alapvető jogokat és kötelezettségeket a hatályos joggal egyező tartalommal szabályozza.

Bedolgozói munkaviszony csak önállóan végezhető munkára létesíthető. Ebből következően – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató utasítási joga korlátozott, az csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki. További lényeges eleme e jogviszonynak, hogy a munkavégzés a bedolgozó lakásán vagy a felek által meghatározott más helyen történik.

A bedolgozói munkaviszony létesítésének további feltétele, hogy a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában [137. § (3) bekezdés] határozzák meg. Ez természetesen olyan tevékenység esetében érvényesül, amely lehetővé teszi az adott bérezési forma választását.

Lényeges eltérés az általános szabálytól, hogy – eltérő megállapodás hiányában – a bedolgozó feladatát a saját eszközeivel végzi.

A munkáltatót megilleti az ellenőrzés joga, a távmunka-végzésre vonatkozó rendelkezések szerint.

A bedolgozói munkaviszony teljesítése során – mivel az nem a munkáltató által fenntartott telephelyen történik – szükségképpen felmerül a munkavállaló oldalán a munkavégzéssel összefüggő költség, tipikusan rezsiköltség. A munkáltató ezt köteles megtéríteni, ha pedig a tényleges költség nem állapítható meg, átálmányt köteles a munkavállaló részére fizetni.

Végül sajátos szabály e munkaviszonyt illetően, hogy a neki felróható okból történő hibás teljesítés (selejt) esetén nem csupán díjazásra, hanem költségtérítésre sem jogosult a bedolgozó.

a 201-203. §-hoz

A hazai munkaügyi politikában a rendszerváltást követő időszakban a kilencvenes évek második felétől kezdődően érvényesül az a törekvés, hogy a jogalkotó – meghatározott gazdasági ágazatokban – a munkajogviszonyban való foglalkoztatásnak az általánoshoz képest egyszerűbb szabályait állapítsa meg. Ez a törekvés korábban is meghatározott

munkáltatói és munkavállalói kör számára tette lehetővé e szabályok alkalmazását. A jogalkotói törekvések háttérében több jogpolitikai megfontolás is meghúzódott, amint erre a korábbi ilyen tárgyú törvények (1997. évi LXXIV. törvény, 2009. évi CLII. törvény, 2010. évi LXXV. törvény), illetve ezek indokolásai rámutattak. Ezek körében említendő az, hogy a jogalkotó rendszerint speciális gazdasági ágazatoknak, illetve ezek foglalkoztatóinak igényeit igyekezett kielégíteni. Ezen igények jellemzője egyrészt az, hogy a gazdasági tevékenységhez nem szükséges rendszeres, illetve tartós (munkaviszonyban való) foglalkoztatás. A rövid tartamú, eseti jelleggel létrehozott munkavégzésre irányuló jogviszonyok ugyanakkor jelentősen hozzájárulhatnak a foglalkoztatási szint növeléséhez, hiszen olyan munkavégzői csoportok számára teszik lehetővé a munkavégzést, amelyek egyébként a munkaerő-piacról tartósan kiszorulnak. E foglalkoztatási formák a gyakorlatban gyakran a törvényesség határain helyezkedtek el, mind a munkajogi szabályok alkalmazását, mind az munkaviszonyhoz kapcsolódó közkötelezettségek teljesítését érintően. A jogalkotó az általános munkajogi szabályok alkalmazása alóli részbeni mentesítéssel, illetve a közkötelezettségek adminisztratív szempontból az általánosnál egyszerűbb teljesíthetőségével, a közterhek csökkentésével vonzóbbá kívánta tenni a legális foglalkoztatást - a munkavállalók alapvető érdekeinek védelme mellett. A 2010. évi LXXV. törvény is az említett célkitűzéseket követte.

A Javaslat magáévá teszi az említett munkaügyi politikai törekvéseket, azonban alapvető szerkezeti változtatást kíván végrehajtani a munkaviszonyban való egyszerűsített foglalkoztatás szabályozásában. E szerkezeti változtatás lényege abban összegezhető, hogy a Javaslat az ún. atipikus jogviszonyok körében szabályozza az egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szabályait, míg az ilyen formában való foglalkoztatás közjogias szabályozási elemeit (az alkalmazás lehetőségének meghatározását, az érintett gazdasági ágazatokat, a kapcsolódó közterhek viselésének szabályait, stb.) továbbra is külön törvényi szabályozásra hagyja. E megoldással a Javaslat egyrészt azt kívánja elérni, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó munkajogi szabályozást stabilizálja, másrészt – a hatályos Mt.-t érintő gyakori módosítások iránti igényt csökkentve – lehetővé tegye, hogy a jogalkotó a gazdaság- és a foglalkoztatáspolitikai mindenkori célkitűzéseinek megfelelően határozza meg e foglalkoztatási forma alkalmazási körét és korlátait, illetve a hozzá kapcsolódó közjogias kötelezettségeket. A Javaslat ennek megfelelően tehát e foglalkoztatási formának a munkaviszonyra vonatkozó szabályozását végzi el, mégpedig abban a szemléletben, hogy a munkaviszony általános szabályaitól való eltéréseket rögzítse.

Az általánostól eltérő szabályok révén a Javaslat – azonosan a 2010. évi LXXV. törvénnyel – a munkaviszonyban való egyszerűsített foglalkoztatás általános formáját, illetve ezen belül az ún. alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt hozza létre, szemléletében is követve a törvény által kialakított módszereket.

A Javaslat a 201. § (1)-(2) bekezdése kizárja, hogy egyébként munkaviszonyban álló felek között egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony jöhessen létre, illetve azt is, hogy a felek a közöttük fennálló munkaszerződést ilyen céllal módosítsák.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony szabályozásának körében alapvető probléma a jogviszony keletkezése. A munkaviszony az általános szabályok szerint írásba foglalt munkaszerződéssel jöhet létre, amely szerződés alapján a felek közötti jogviszony – eltérő megállapodás hiányában – a szerződéskötést követő napon jön létre. Az egyszerűsítés egyik alapvető eleme a hazai jogalkotásban immár hagyományosan az, hogy a szerződéskötés (alaki és tartalmi) szabályait az általánosaktól eltérően határozza meg. A Javaslat 202. §-a erre irányul. A felek közötti szerződés érvényesen szóban is létrejöhet, ugyanakkor a Javaslat nem

zárja ki a külön törvényben rögzített minta-munkaszerződés alkalmazását sem. Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony keletkezésének hatályossági feltétele a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítése, amelyre ugyancsak külön törvény rendelkezik irányadó. A felek közötti szerződés tehát érvényes lehet, illetve annak alapján a munkaviszony is létrejöhet az általános szabályok szerint, ám az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony szabályai csak abban az esetben alkalmazhatók, ha a bejelentési kötelezettség teljesítésre került.

A 203. § (1) bekezdése a Javaslat egyes rendelkezéseinek alkalmazását zárja ki az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban. Az egyszerűsítés az adott jogviszonyban éppen e szabályok mellőzésével valósul meg. A Javaslat e tekintetben a 2010. évi LXXV. törvény megoldásait alkalmazza azzal a lényeges eltéréssel, hogy nem zárja ki az egyszerűsített, illetve alkalmi munkára létrejött foglalkoztatást a munkaerő-kölcsönzés vagy távmunka keretében. A (2)-(4) bekezdések kizáró szabályai csak az alkalmi munkavégzésre létrejött munkaviszonyban alkalmazandók, illetve az (5) bekezdésben említett különös szabály is csak abban az esetben, ha e munkaviszony írásba foglalt munkaszerződés alapján jön létre (akár a külön törvényben meghatározott minta-munkaszerződés alkalmazásával).

a 204-207. §-hoz

A köztulajdonban álló munkáltatókkal létesített munkaviszonyokra vonatkozó különös szabályok létrehozására irányuló törekvések a kilencvenes évek közepétől jelentkeztek a magyar munkajogban. E törekvés hátterében a magyar munkajog tagozódásának az az 1992-ben kialakult sajátossága húzódik meg, amely elkülönült szabályokat hozott létre a magánszférára (versenyszférára) és a közszférára (a közszolgálati jogviszonyok formájában). A köztulajdonban álló, ám magánjogi jogállású munkáltató alanyok, illetve az általuk létesített munkaviszonyok ebben a rendszerben az Mt. hatálya alá kerültek és kezdetben rájuk is a magánmunkajog általános szabályai voltak irányadók. E szabályok a feleknek széles körű szerződési szabadságot biztosítottak. A felek szerződéseik gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a közösségi célokhoz kapcsolódó nyilvánosságot, sőt a jogalkalmazás számos visszaélészerű (rendeltetésellenes) megállapodásra is rámutatott. A megállapodások nemcsak a munkaviszonyokat érintették, hanem a munkavállalók munkaviszony megszűnését követő időszakokra fennálló versenytilalmi kötelezéseit is.

E jelenségek nyomán a kilencvenes évek közepétől e munkáltatói körre vonatkozó különös szabályok jelentek meg rendeleti és törvényi szabályozási szinten egyaránt. E szabályok általános jellegzetessége az volt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó kógens szabályokat tartalmaztak, korlátozták a felek szerződéses szabadságát (és a kollektív szerződéses megállapodások lehetőségét is), illetve közjogi elemeket iktattak a köztulajdonú vállalkozások foglalkoztatási szabályai körébe (például egyes adatok, információk nyilvánosságra hozatalának köteleességét). A Javaslat készítésekor a szóban lévő munkáltatói kör tekintetében a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény alkalmazandó. E törvény rendelkezéseinek jogi természetét tekintve hármas tartalmú: egyrészt a munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat tartalmaz, másrészt a (nem csak munkaviszonyban álló) vezetőkre irányadó különös feltételeket állapít meg, harmadrészt közjogi jellegű kötelezettségeket rögzít (például a közzétételre vonatkozóan). A Javaslat célja, hogy a köztulajdonban álló vállalatokra vonatkozó szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat és azokat a Munka Törvénykönyvében

rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében. A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös szabályozás az Európai Unió több tagállamában is ismert, sőt szokásos jogalkotási megoldás.

A 204. § a köztulajdonban álló munkáltató fogalmát határozza meg, az említett 2009. évi CXXII. törvény által is alkalmazott megoldással, illetve azt kiegészítve. A kiegészítés a közalapítványnak e munkáltatói körbe vonására irányul.

A 205. § rendelkezése arra utal, hogy – a munkajog általános szabályaitól és jogelveitől eltérően – a szóban lévő munkáltatói körrel munkaviszonyban állók díjazására törvény korlátozásokat állapíthat meg. Ilyen korlátozások jelenleg is hatályban vannak és fenntartásuk továbbra is indokolt azzal, hogy a munkabérek felső határának jogszabályban való rögzítése a magánszférában, illetve magánmunkáltatók esetében nem fér össze a munkajogban is (sajátosan) érvényesülő szerződési szabadság elvével.

A 206. § a munkaviszonyban irányadó kógens szabályok körét rögzíti a felmondási idő, a végkielégítés és a munkaidő mértéke tekintetében. A kógencia a kollektív szerződésekkel (üzemi megállapodásokkal) szemben is érvényesül.

A 207. § (1)-(2) bekezdése a köztulajdonban álló munkáltatók vezetőire vonatkozó különös rendelkezéseket tartalmazza. A Javaslat a tulajdonosi jogokat gyakorló számára azt a felhatalmazást adja, hogy általános jelleggel is, illetve előzetesen meghatározza azokat a munkaköröket, amelyekben – a 209. § (2) bekezdésének kivételével – a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazandók, illetve amelyekben csak e szabályok alkalmazásával létesíthető munkaviszony. A tulajdonosi jogokat gyakorló tehát jogosult rögzíteni azokat a munkaköröket, amelyeket a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek vagy fokozottan bizalmi jellegűnek minősít. Ezekben az esetekben is alkalmazni kell azonban azt a feltételt, hogy csak olyan munkakörök sorolhatók ebbe a körbe, amelyekben a munkavállaló díjazása eléri a 208. § (2) bekezdésében meghatározott mértéket, illetve csak olyan munkavállaló minősíthető vezetőnek, aki ezzel a jövedelemmel rendelkezik.

A 207. § (3)-(4) bekezdése a versenytilalmi megállapodás törvényi korlátozását tartalmazza. A köztulajdonú vállalkozások esetében nem érvényesül e megállapodás megkötésének szabadsága, így a tulajdonosi jogokat gyakorló korlátozhatja azokat a tevékenységeket (munkaköröket), amelyekben foglalkoztatottakkal a versenytilalmi megállapodás megköthető. A korlátozásba ütközően létrejött megállapodás érvénytelen. A korlátozás módjára vonatkozóan a Javaslat nem kívánt előírást adni. A korlátozás csak abban az esetben érvényes, ha az a versenytilalmi megállapodás megkötését megelőzően létrejött. A vezető állású munkavállalóval kötendő versenytilalmi megállapodáshoz minden esetben a tulajdonosi jogokat gyakorló előzetes hozzájárulása szükséges. E megállapodások időtartamát a Javaslat az általánoshoz képest korlátozza és korlátozó rendelkezést tartalmaz a volt munkavállalónak nyújtható ellenérték tekintetében is 226. §-ban foglalt szabályokhoz képest.

a 208. §-hoz

Az (1) bekezdés a hatályos szabályt pontosítva határozza meg a vezető állású munkavállalók körét. Változatlanul és szükségképpen vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, aki alatt az ún. elsőszámú vezetőt kell érteni. A jelenlegi vezetői kört némileg szűkítve a vezető helyettesei közül azt tekinti a Javaslat vezető állású munkavállalónak, aki egyfelől az első

számú vezető közvetlen irányítása alatt áll és – részben vagy egészben – az első számú vezető helyettesítésére is jogosult.

A (2) bekezdés a hatályos jogtól eltérően nem a munkáltató egyoldalú döntéséhez, hanem a felek megállapodásához köti a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének lehetőségét. E szabályok azon munkavállalókra terjeszthetők ki, akik a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltenek be. Az eset összes körülményei, elsősorban a munkáltató működése, szervezeti felépítése alapján lehet eldönteni, hogy az adott tevékenység kiemelkedő jelentőségűnek minősül-e. E körben elsősorban az érintett munkavállalót megillető jogosítványokat kell figyelembe venni, de lényeges szempont az is, hogy az adott munkavállaló milyen munkavállalói kör irányítására jogosult. Ilyen jogosultságok hiányában is kiemelkedőnek minősülhet az olyan tevékenység, amely a munkavállaló kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából. Fokozottan bizalmi jellegűnek az a munkakör tekinthető, amelynek teljesítése szükségképpen az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitást, megbízhatóságot tételez fel. Az ilyen jellegű munkakörökre általában jellemző, hogy az azt betöltő munkavállaló – az átlagoshoz képest – jóval több bizalmas információval rendelkezik a munkáltató működését illetően vagy jelentős anyagi eszközöket kezel. A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének további feltétele, hogy az érintett munkavállaló távolléti díja elérje a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. E feltétel fennállását a Javaslat nem köti meghatározott időszakhoz, tehát akár az alapbér megfelelő emelését követően is megfelelhet a 208. § (2) bekezdésében írt feltételnek a munkavállaló. Ugyanakkor a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik, ha a munkáltató azért tesz ajánlatot az alapbér emelésére, hogy az ezen alapuló, a szabályok kiterjesztésére irányuló megállapodás megkötését követően például az egyszerűbb felmondási szabályokat alkalmazva számolja fel az érintett munkavállaló munkaviszonyát.

Az említett feltételek fennállása esetén sem lehet a munkavállalót a kollektív szerződés hatálya alól kizárni.

a 209. §-hoz

A 43. § szerint a munkaszerződésben a felek – ha az eltérést a munkaviszonyra vonatkozó szabály nem tiltja – a munkavállaló javára térhetnek el. Ezzel szemben az (1) bekezdés a vezető tekintetében az eltérést az előzőekben említett módon nem korlátozza, azaz a törvény meghatározott rendelkezéseitől az eltérés a munkavállaló hátrányára is megengedett.

Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződést a munkáltató képviselőjében a vezető jogosult megkötni, értelemszerűen rá annak hatálya nem terjed ki.

A vezető munkájának jellegéből következik, hogy munkarendje kötetlen [96. § (2) bekezdés].

a 210. §-hoz

A vezetővel szemben a munkáltatót – a határozatlan idejű munkaviszony felmondása esetén – az indokolási kötelezettség nem terheli, továbbá a vezető javára nem vehetők figyelembe a felmondási tilalmak és korlátozások sem. Ez a vezetői munkaviszony bizalmi jellegéből ered. Ettől eltérően a várandósság megállapításától a szülési szabadság végéig az érintett vezető felmondási tilalom alatt áll.

A hatályos szabállyal egyezően a súlyos szerződésszegésre alapított azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló ún. objektív határidőt a (2) bekezdés az általános szabály szerinti egy év helyett három évben állapítja meg. Ugyancsak a hatályos Mt.-vel egyező rendelkezést tartalmaz a (3) bekezdés.

a 211. §-hoz

E § lényegében a hatályos Mt.-vel egyező összeférhetetlenségi kikötéseket tartja fenn. Ezek egyrészt a vezető további munkavégzését, másrészt gazdasági tevékenységét korlátozzák.

a 212. §-hoz

A hatályos szabályozásból nem állapítható meg az, hogy a cselekvőképtelen személy jogosult-e munkaviszonyt létesíteni. A rehabilitációs foglalkoztatásra vonatkozó szabályok (1993. évi III. törvény) ugyan utalnak erre, ugyanakkor az Alkotmánybíróság 548/E/2006. határozata megállapította a mulasztásos alkotmányvétséget a tekintetben, hogy a cselekvőképtelen személy munkaviszonyára vonatkozó törvényes szabályozás a hatályos jogból hiányzik. Ezt a hiányt pótolják a Javaslat rendelkezései.

Általános jelleggel rögzíti az (1) bekezdés azt, hogy cselekvőképtelen személlyel csak olyan tevékenység (munkakör) ellátására létesíthető munkaviszony, amelynek teljesítésére az érintett egészségi állapotánál fogva alkalmas. Ennek érdekében az (2) bekezdés előírja, hogy az egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak olyannak kell lennie, amely a konkrét munkaköri feladatok tekintetében vizsgálja a cselekvőképtelen munkavállaló alkalmasságát. Ugyancsak a sajátos munkavégzési körülményekből következik az a rendelkezés, amely szerint a cselekvőképtelen munkavállaló csak folyamatos ellenőrzés mellett láthatja el munkakörét. A belátási képesség teljes hiánya kizárja a munkavállaló kártérítési felelősségét, nem csupán annak vétkességi, hanem az ún. objektív jellegű (megőrzési felelősség, leltárhiányért fennálló felelősség) alakzatára kiterjedően is.

Egyebekben a cselekvőképtelen munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó szabályok alkalmazandók.

a 213. §-hoz

E § az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

XVI. fejezet

A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés az atipikus foglalkoztatási módszerek egyik különös fajtája. Sajátossága abban áll, hogy ún. háromalanyú kötelem, „trianguláris” jogviszony. Valójában a három alanyt két jogviszony – egy polgári jogi és a munkajogi – köti össze, míg a harmadik, egy de facto kapcsolat. A polgári jogi jogviszony a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között áll fenn, tartalmát tekintve egy szolgáltatásnyújtásra létesített kötelem. A munkajogviszony a kölcsönbeadó, mint munkáltató és a munkavállaló között áll fenn. A két jogviszony között minőségében áll fenn különbség, amely a munkaerő-kölcsönzés valamennyi dogmatikai és gyakorlati problémáját magában foglalja.

Maga az intézmény eredetileg rövidebb, ideiglenes (átmeneti, temporary) feladatok ellátására jött létre. Csakhamar megalakultak azok a vállalkozások, amelyek ennek a foglalkoztatási módszernek az igényeit igyekeztek kielégíteni. A munkaerő-kölcsönzés szabályai idővel meglehetősen liberalizálódtak, olyannyira, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem egyszerűen atipikus, hanem alternatív foglalkoztatássá vált. Ennek a folyamatnak vetett véget az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásról.

A munkaerő-kölcsönzés a 2001. évi XVI. törvénnyel került a hatályos Mt.-be. A szabályozás több módosításon ment keresztül, végezetül az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelvének megfelelő rendelkezések beépítését a 2011. évi CV. törvény tette lehetővé, amely azonban még mindig tartalmazott felesleges és értelmezési zavarokat okozó szabályokat. A Javaslat a legutóbbi módosítás lényeges tartalmán érdemben nem változtat, egyes rendelkezéseket azonban pontosítja, másokat egyszerűsít. Mivel a munkaerő-kölcsönzés az említetteknek megfelelően az atipikus munkaviszonyon belül is sajátos, a Javaslat önálló fejezetet szentel neki.

a 214-216. §-hoz

A Javaslat 214. §-a a munkaerő-kölcsönzés alapvető fogalmait határozza meg. A rendelkezés lényege a kikölcsönzés ideiglenessége, függetlenül attól, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti, valamint a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony milyen időtartamra jött létre. A kikölcsönzés tartamának mértékét és annak sajátosságait a (2) bekezdés tartalmazza. A 215. § határozza meg a kölcsönbeadó jogállásának feltételeit, a korábbi szabályozáshoz képest azzal az új rendelkezéssel, hogy a kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

A Javaslat 216. §-a rendelkezik a kölcsönzési tilalmakról, így többek között arról, hogy nem lehet munkavállalót kölcsönözni a sztrájkban résztvevő munkavállaló pótlására. A kölcsönzési tilalmakon túl a Javaslat rendelkezik a kölcsönzéshez kapcsolódó egyéb megállapodások érvénytelenségéről is.

a 217-218. §-hoz

A 217. § a korábbi szabályozáshoz képest egyszerűbb és átlátható rendelkezéseket tartalmaz a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyról. A Javaslat – mivel polgári jogi megállapodásról van szó – a megállapodás tartalmának meghatározását a felekre bizza azzal, hogy csupán a munkaerő-kölcsönzés struktúrája szempontjából lényeges tartalmi elemeket rögzíti. Ezen kívül a Javaslat rendelkezik a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti tájékoztatás tartalmáról.

A Javaslat tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltató számára. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv 6. cikke értelmében, a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos esélyekkel találjanak állandó állást. Az irányelv 8. cikke a munkáltatót a munkavállalók képviselőinek a tájékoztatására kötelezi. A Javaslat az irányelv vonatkozó szabályainak való megfelelést szolgálja.

A Javaslat 218. §-a a kölcsönzésre irányuló munkaszerződés lényeges tartalmi elemeit, illetve a kölcsönbeadó-munkáltató tájékoztatási kötelezettségét rögzíti.

a 219. §-hoz

Fontosságának megfelelően, a Javaslat külön cím alatt rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményéről – és az irányelv tartalmának megfelelően – a főszabály alóli eltérés lehetőségéről. A Javaslat átveszi az irányelv fogalomrendszerét, valamint alkalmazza az ott megengedett eltérési lehetőségeket.

a 220-221. §-hoz

A Javaslat rendelkezik a munkaviszony megszüntetésének különös szabályairól. Az általános rendelkezésektől való eltérést több tényező is indokolja. Az egyik a kikölcsönzés ideiglenessége, a másik a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú struktúrája. Ez utóbbi, különösen lényeges lehet a munkaviszony egyoldalú megszüntetése esetén, mind a kölcsönbeadó-munkáltató, mind a munkavállaló részéről.

A Javaslat a hatályos Mt. rendelkezéseinek megfelelően tartalmaz szabályt a kárfelelősségről.

a 222. §-hoz

A Javaslat úgy rendelkezik, hogy a munkaerő-kölcsönzés tekintetében kollektív szerződés meghatározott intézmények vonatkozásában csak a munkavállaló javára térhet el. Ilyennek minősül a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség, valamint az egyenlő bánásmód követelménye, a munkaviszony megszüntetése és a kárfelelősség.

XVII. fejezet

Az iskolaszövetkezet és tagja közötti jogviszony

A hatályos szövetkezeti törvény, európai mintára megalkotta a szociális szövetkezet fogalmát, amelynek célkitűzése, hogy Magyarországon olyan szövetkezetek alakuljanak, illetve olyan, már bejegyzett szövetkezetek kezdjék el vagy fejlesszék tovább tevékenységüket, amelyek a munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő emberek számára munkafeltételeket teremtenek és közösségi alapjukból – különféle kulturális, oktatási, szociális és egészségügyi szükségletek kielégítésének elősegítésével – tagjaik szociális helyzetének javítását segítik elő. A szövetkezeti törvény 8. §-a értelmében a szociális szövetkezetek egyik fajtája az iskolaszövetkezet. Az iskolaszövetkezetek rendeltetése olyan közösség létrehozása, amelyben a tagok személyesen közreműködnek, illetve vagyoni hozzájárulást teljesítenek, és a tagok érdekeit szolgáló vállalkozási, valamint más tevékenységet folytat. Kiemelendő, hogy a szövetkezet célja olyan új típusú gazdálkodási forma megteremtése, amelyben a tagok szakmai ismeretei, és piaci kapcsolatai fokozottabb mértékben hasznosulhat. Így a szövetkezet fő profilját a gazdasági, társadalmi tevékenységet segítő szolgáltatások nyújtása képezi. Ebből következően az iskolaszövetkezetek további célja az is, hogy tagjainak jövedelemszerzési lehetőséget is biztosítsanak.

Az iskolaszövetkezet vállalkozási tevékenységének, illetve ezen belül az iskolaszövetkezet tagja munkavégzésének sajátosságát az adja, hogy a tag egyben tanulói, hallgatói jogviszonyban van. Ennek értelmében a szövetkezet és a tag együttműködése megvalósulhat a

diákok és az oktatási intézmények együttműködésével működő iskolaszövetkezetek esetén a diákok munkalehetőségeinek megteremtésében, valamint az oktatási feltételek javításában. E sajátosságból az alábbiak következnek:

- az iskolaszövetkezetek egyik rendeltetése a diákok munkalehetőségeinek megteremtése, ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert ez egyben alátámasztja az iskolaszövetkezet, mint vállalkozás létét;
- a munkalehetőségnek a megteremtése magától értetődően valamilyen munkavégzésre irányuló jogviszonyban valósulhat meg, ez lehet munkajogviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony.

a 223. §-hoz

A Javaslat értelmében az iskolaszövetkezet, mint munkáltató és a tagja közötti munkaviszony csak határozott időre létesíthető. Mivel az iskolaszövetkezet tagjának van egy alapjogviszonya, nevezetesen a tanulói, illetve a hallgatói jogviszony, a Javaslat erre való tekintettel alakította ki azokat a jellemző vonásokat, amelyek alapján az iskolaszövetkezet nappali tagozatos hallgató tagjának a Javaslatban szabályozott munkavégzése különbözik a tradicionális munkaviszonytól. A munkaszerződésnek nevezett megállapodás valójában egy keretszerződés a felek között, amelynek alapján állapodnak meg az egyes munkák megkezdése előtt a (3) bekezdésben foglaltakban. Mindez azt jelenti, hogy a hallgatói jogviszony teljesítése érdekében a nappali tagozatos tanuló, hallgató tag munkavégzési kötelessége nem kötődik automatikusan a munkaszerződés megkötéséhez. Ennek megfelelően például a munkavégzési kötelesség kezdete nem a munkaszerződés megkötését követő nap és a munkajogviszony kezdete sem a munkába lépés napja. A munkaszerződés ebben a konstrukcióban általános keretet jelent, amelyhez az adott teljesítés megkezdését megelőzően kapcsolódik egy újabb megállapodás. Ez utóbbit a felek egymás kölcsönös érdekeire való tekintettel – mindenekelőtt a nappali tagozatos tanuló, hallgató tag hallgatói jogviszonyából származó kötelessége teljesítésének figyelembevételével – kötik meg.

a 224. §-hoz

Az iskolaszövetkezet meghatározott feladat ellátását végzi el egy harmadik személy részére, saját tagjaival, akik a szövetkezet tevékenységében személyesen közreműködnek. Ebből következően munkáltatói jogokat és a munka irányítását az iskolaszövetkezet képviselője gyakorolja az (1) bekezdésben foglaltak kivételével. Ebben a konstrukcióban különösen lényeges a harmadik személy, mint a szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet, mint munkáltató és e jogkör gyakorlója közötti együttműködés. A (2) bekezdés az együttműködés fontosabb területeit rögzíti.

Annak ellenére, hogy a munkavállaló felett a munkáltatói jogkört az iskolaszövetkezet gyakorolja, a munkavégzési kötelesség azonban a harmadik személynél történik, ez utóbbinak bizonyos munkáltatói kötelezettségeket teljesítenie kell. Ezek egy része garanciális jelentőségű a munkavállaló számára – elsősorban a munkavédelem területén –, mások az egyenlő bánásmód érvényesülését szolgálják.

a 225. §-hoz

Az (1) bekezdés tartalmazza a munkajogviszony megszüntetésének szabályait. Mivel a munkajogviszony a tagsági jogviszonyhoz kötődően határozott időtartamú, a munkaviszony értelemszerűen megszűnik a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában.

A (2) bekezdés kapcsolatban áll a 227. §-nak a szabadság alkalmazására vonatkozó rendelkezéseivel. Mivel a Javaslat 115-133. §-a nem alkalmazható a XIII. fejezet alapján történő munkavégzés esetén, a tanuló, hallgató védelme érdekében a Javaslat akként rendelkezik, hogy a munkavégzési kötelezettség szünetelésének tartama nem lehet kevesebb, mint a 116-117. § alapján a munkavállaló megillető szabadság mértéke.

a 226. §-hoz

A Javaslat szerint a munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályai alapján, egyetemlegesen felel.

a 227. §-hoz

A Javaslat a kollektív szerződés általi eltérés szabályozásában a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló megoldásról rendelkezik a munkaszerződés tartalma, a munkáltatót érintő tájékoztatási kötelezettség tartalmának megállapítása, valamint a munkavégzési kötelezettség szünetelésének időtartamára vonatkozóan. Ezekben a kérdésekben kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Egyebekben e § az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

XVIII. fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

a 228. §-hoz

A munkavállalót általában a munkaviszony fennállása alatt terhelik azok a kötelezettségek, amelyek a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét szolgálják. Bizonyos kötelezettségek – például titoktartás – jellegükből eredően a munkaviszony megszűnését követően is fennmaradnak. Egyebekben azonban csak erre irányuló megállapodás alapján köteles a munkavállaló a munkaviszonyának megszűnését követően – legfeljebb azonban három évig – az említett védelmi szabályok megtartására.

E § lényegében a hatályos Mt.-vel egyezően határozza meg a versenytilalmi megállapodás tartalmát. Ebből következően a megállapodás érvényességi feltétele, hogy a munkavállaló a korlátozás fejében megfelelő ellenértékben részesüljön. A gyakorlatban tipikus a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének kizárása vagy korlátozása, ezért a (2) bekezdés az ellenérték mértékének az ebből eredő munkavállalói korlátozással arányos módon való megállapítását írja elő. Az ellenérték akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja. Az ellenérték nem lehet kevesebb, mint a megállapodás tartamára járó alaphét egyharmada.

A (3) bekezdés a munkavállalónak törvényes elállási jogot biztosít arra az esetre, ha a munkáltató súlyos szerződésszegésére alapított azonnali hatályú felmondással szünteti meg munkaviszonyát. A 15. § (2) bekezdése alapján a felek a megállapodásban az elállás jogát egyéb esetekre is kiköthetik.

A bizonytalan joggyakorlat egységessé tételét szolgálja a (4) bekezdésben foglalt rendelkezés.

A munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok részletes szabályozására tekintettel nem tartja fenn a Javaslat azt a hatályos szabályt, amely a versenytildalmi megállapodásra a polgári jog szabályainak alkalmazását rendeli. Ebből eredően a megállapodás feltűnő értékkülönbség címén nem támadható meg, ugyanakkor a (2) bekezdésben írt arányossági szabály megsértése a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdés alkalmazásával a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére) vagy a megállapodás egésze érvénytelenségének megállapítására.

a 229. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozásból kiindulva tartalmazza a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályokat. A törvény hatályából ugyanakkor az következik, hogy csak a munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló tanulmányi szerződésére terjed ki a vonatkozó rendelkezések hatálya.

Az (1)-(3) bekezdés a hatályos Mt.-vel egyezően rendelkezik a tanulmányi szerződés fogalmáról, annak alakiságáról és azzal egyezően jelöli meg azokat az eseteket, amelyekben kizárt a tanulmányi szerződés kötése. A Javaslat változatlanul kimondja a tanulmányi szerződés alapján nyújtott szolgáltatások arányosságának követelményét. E szabály megsértése a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdés alkalmazásával a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére) vagy a megállapodás egésze érvénytelenségének megállapítására.

A (4) bekezdése a gyakorlatban bizonytalan helyzet egyértelmű rendezését célozza.

A munkáltató lényeges szerződésszegése minden további jognyilatkozat megtétele hiányában is mentesíti a munkavállalót a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeinek teljesítése alól. Ugyanakkor a munkáltató számára elállási jogot biztosít a (6) bekezdés, tehát automatikusan a tanulmányi szerződés a munkavállaló lényeges szerződésszegése okán nem szűnik meg. Az elállási jog gyakorlása esetén – mivel az visszamenőleges hatállyal szünteti meg a tanulmányi szerződést – elszámolásnak van helye, amely gyakorlatilag a munkáltató által nyújtott támogatás visszakövetelésének jogát jelenti. A hatályos szabályozástól eltérően nem csak az minősül a tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegésének, ha az ő jognyilatkozata alapján szűnik meg a kikötött idő lejárta előtt a munkaviszony, hanem az is, ha a munkáltató a munkaviszonyát a magatartására tekintettel szünteti meg. Nyilvánvalóan e körbe sorolható a 78. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói azonnali hatályú felmondás, továbbá a munkavállaló magatartására alapított munkáltatói felmondás. Ezen túlmenően azonban megállapítható a munkavállaló magatartásával kapcsolatos összefüggés abban az esetben is, ha a munkáltatói felmondás valamely képesség hiányán, illetve beszűkülésén alapul és e körülmény a munkavállaló magatartására vezethető vissza. (Például a gépkocsivezetői munkakört betöltő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő

megszüntetése a gépjárművezetői jogosítvány elvesztése miatt, ha ennek oka a munkavállaló ittas vezetése.)

A hatályos Mt. a tanulmányi szerződés megszüntetésének lehetőségéről – a szerződésszegés esetétől eltekintve – nem rendelkezik. Ezt a hiányt pótolja a (7) bekezdés, az e körben kialakult bírói gyakorlattal egyező tartalommal. A 22. § (2) bekezdése alapján a tanulmányi szerződés felmondása írásban érvényes.

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

XIX. fejezet Általános rendelkezések

a 230-231. §-hoz

A Javaslat Harmadik Része a kollektív munkajogi kapcsolatokat szabályozza. Ennek keretében biztosítja a koalíció-alakítás alkotmányos és nemzetközi dokumentumokban is gyökerező szabadságát. Garantálja mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, hogy érdekképviseleti szervezeteket hozzanak létre. A munkavállalókat feljogosítja továbbá arra is, hogy a munkáltató szervezetén belül működtessék szervezeteiket.

a 232. §-hoz

A Javaslat a kollektív munkaügyi kapcsolatok alanyainak együttműködését az általános szabályok között rendezi. Ehelyütt - az általános szabályokon túlmenően - kifejezetten előírja a felek számára a képviselőkről való tájékoztatás kötelezettségét.

a 233-234. §-hoz

A Javaslat által itt meghatározott fogalmak és eljárási szabályok a teljes Harmadik Rész tekintetében irányadók. A feleknek eljárásul során mindvégig különös gonddal kell a titoktartási szabályok betartását szem előtt tartani.

A felek együttműködési kötelezettségéből, valamint az üzemi tanács funkciójából következik, hogy az információk, felhívások tartalmának a munkavállalók részvételi jogainak érvényesülését, annak hatékonyságát kell szolgálnia, illetve az üzemi tanács működésével kell összefüggésben állnia. Ez egyben felveti az üzemi tanács felelősségét a munkáltatóval, illetve a munkáltatóval való együttműködés eredményeként ismeretbe jutott bizalmas információval szemben. Erről rendelkezik többek között az Európai Parlament és az Európai Unió 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános kereteinek létrehozásáról.

XX. fejezet Az üzemi tanács

A Javaslat a munkáltató és a munkavállalók közösségének együttműködése, illetve a munkavállalóknak a munkáltató döntéseiben való részvétele érdekében a hatályos szabályozáshoz képest eltérő tartalommal rendelkezik a részvételi jogokról. Számos

kérdésben feloldja a kógens szabályokat és a felek megállapodásának enged teret. Lényeges szerkezeti változás, hogy minden olyan döntési szinten biztosítja a munkavállalók részvételi jogának gyakorlását, amely a munkafeltételeket, a munkavállalók szociális helyzetét érinthetik. Ennek érdekében új részvételi intézmény, a vállalatcsoport szintű üzemi tanács megalakítására ad lehetőséget. Ezzel összhangot teremt a gazdálkodó szervezetek és a munkavállalók részvételi lehetőségeinek struktúrája között.

A Javaslat több eszköz igénybevételével is erősíteni kívánja a munkajog megállapodáson alapuló jogforrásait. Ennek érdekében – pontosan meghatározott feltételekkel és korlátokkal – lehetővé teszi olyan üzemi megállapodás megkötését, amely a munka díjazására vonatkozó rendelkezések kivételével szabályozzák a munkaviszonyból származó jogokat és kötelelességeket.

a 235-237. §-hoz

A Javaslat meghatározza az üzemi tanács rendeltetését, amennyiben az együttműködést és a munkavállalók közösségének a munkáltató döntéseiben való részvételét szolgálja. A munkavállalókat üzemi megbízott vagy üzemi tanács képviseli. A Javaslat változatlanul fenntartja a központi üzemi tanács intézményét. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény rendelkezik az elismert és a tényleges vállalatcsoportról. Ebben a struktúrában a legfontosabb intézmény az uralmi szerződés, amely a vállalatcsoport egésze céljának teljesítéséhez szükséges módon korlátozza az ellenőrzött vállalkozások jogkörét, természetesen az ellenőrzött vállalkozások tagjai (részvényesei), valamint hitelezői jogainak védelmét figyelembe véve. A vállalatcsoportot érintő legfontosabb döntéseket az uralkodó tag szintjén hozzák meg, így indokolt, hogy a munkavállalók ezen a szinten is képvisellel rendelkezzenek. A Javaslat ebből a megfontolásból rendelkezik a vállalatcsoport szintű üzemi tanács megalakításáról (251. §).

A Javaslat a munkavállalók részvételi rendszerének stabilitása, továbbá költségtakarékossági szempontok alapul vételével, az üzemi tanács működésének időbeli hatályát – eltérő megállapodás hiányában – öt év időtartamban határozza meg. A 237. § szerkezete megegyezik a hatályos szabállyal.

a 238–239. §-hoz

A Javaslat meghatározza a passzív és az aktív választójogot. A szabályozás mindkettő tekintetében – a jogalkalmazás által kialakított gyakorlatnak megfelelően – pontosítja a korábbi rendelkezést. Ennek megfelelően a választójog gyakorlásához és a megválaszthatósághoz nem csupán a munkaviszony fennállása szükséges, hanem az is, hogy a munkavállaló azon a telephelyen dolgozzon, amelyen az üzemi tanácsi választást lebonyolítják.

A Javaslat további pontosítást végez a passzív választójoghoz kapcsolódó munkáltatói jogkör gyakorlása tekintetében. Mivel az üzemi tanács jogköre nő, továbbá lehetősége van a munkáltatóval olyan üzemi megállapodást kötni, nem indokolt, hogy olyan személy legyen az üzemi tanács tagja, aki – bármilyen rövid ideig – a 238. § (3) bekezdésében foglalt munkáltatói jogokat gyakorolja. Ez a rendelkezés összhangban áll az üzemi tanácsi tagság megszűnését szabályozó 255. § c) pontjával.

a 240–241. §-hoz

Az üzemi tanács választásának lebonyolítása – a hatályos szabályozásban foglaltakhoz hasonlóan – a választási bizottság feladata. A Javaslat ugyanakkor nem tér ki a választás minden részletére, azt a választási bizottság feladatai közé tartozónak tekinti. Ennek oka elsősorban az, hogy két évtizeddel korábban megalkotott Munka Törvénykönyve óta a vállalkozások szerkezete, informatikai infrastruktúrája jelentős változáson ment keresztül, amely több – akkor szükséges – rendelkezést feleslegessé tesz. A Javaslat ezzel szemben tartalmazza a választás lebonyolításához szükséges garanciális szabályokat, így többek között a választási bizottság megalakításának módjáról és minimális létszámáról is rendelkezik.

A választási eljárás első fázisa a választásra jogosult és a választható munkavállalók névsorának összeállítása. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére a munkáltató bocsátja rendelkezésre. A névsorokat a választási bizottság a választást megelőzően legalább ötven nappal közzéteszi. A közzététel a helyben szokásos módon történik azzal, hogy minden munkavállalónak lehetősége legyen az adatokhoz való hozzáférésre.

a 242. §-hoz

A korábbi szabályozáshoz képest lényeges tartalmi változást tartalmaz a Javaslat a jelöltállítás szabályozása tekintetében. Az (1) bekezdés szövegezésében ugyan megegyezik a hatályos Mt. rendelkezésével, jogkövetkezménye azonban mind a jelöltet állító szakszervezetre, mind a szakszervezet által állított jelöltre merőben eltérő attól. A szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége ugyanis nem függ az üzemi tanácsi választás eredményétől, attól, hogy jelöltjei az érvényesen leadott szavazatok hány százalékát szerezték meg. Ebből következően a jelöltek neve mellett sem kell feltüntetni a szakszervezeti jelölés tényét. Végezetül a szakszervezet általi jelölésnek az üzemi tanács pótagjának rendes taggá válásában sincs jelentősége.

A Javaslat a továbbiakban részletesen szabályozza a jelöltállítás egyes fázisait, kijelölve a határidőket, figyelemmel a választás időpontjára. Az üzemi tanács sikeres megválasztása érdekében a Javaslat lehetővé teszi az eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszak meghosszabbítását.

a 243. §-hoz

A Javaslat meghatározza a szavazás legfontosabb elveit és rögzíti, hogy a választásra jogosult valamennyi munkavállalónak egy szavazata van. Mivel a szavazás lebonyolítását is a választási bizottság hatáskörébe utalja a Javaslat, további részletes szabályozás nem indokolt.

a 244–245. §-hoz

A választási bizottság megállapítja a választás eredményét és azt haladéktalanul közzé kell tennie. A Javaslat a jegyzőkönyv tartalmának csak az alapvető tartalmi elemeiről rendelkezik, a választási bizottság a jegyzőkönyvbe mást is felvehet. A bizottság a választásról szóló jegyzőkönyvet is haladéktalanul közzéteszi. A Javaslat külön rendelkezik a választási jegyzőkönyv közzétételéről, amelynek jelentősége abban is áll, hogy az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.

A Javaslat a leadott szavazat érvénytelenségére tartalmában a hatályos szabályozással azonos tartalommal rendelkezik.

a 246. §-hoz

A Javaslat a választás eredményképpen az üzemi tanács tagjának és póttagjának jogállásához szükséges szavazati arányról a hatályos szabályozással egyezően rendelkezik.

a 247–248. §-hoz

A Javaslat részletesen meghatározza az érvényes választás kritériumait, az eredménytelen választás fogalmát, valamint rendelkezik az érvénytelen és az eredménytelen választás jogkövetkezményeiről.

Érvénytelen választás esetében – a hatályos szabályozással egyezően – a választást kilencven napon belül meg kell ismételni, azzal, hogy új választást harminc napon belül nem lehet tartani. Lényeges változás a hatályos rendelkezésekhez képest, hogy a megismételt választáson megválasztott üzemi tanács mandátumát a Javaslat nem korlátozza két évben.

Az eredménytelen választás fogalma, valamint az új választásra vonatkozó rendelkezések megfelelnek a hatályos szabályozás tartalmának azzal, hogy az megismételt választás eredményképpen az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.

a 249. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozáshoz képest részletesebben és pontosabban rendelkezik a választás lebonyolításával kapcsolatos vitáról. A szabályozás célja az eljárás gyors befejezése. Ennek érdekében mellőzi az egyeztető eljárást és a munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a választási eljárás adott eseményéhez képest öt napon belül bírósághoz fordulhat. A Javaslat rendelkezik az elsőfokú határozat elleni fellebbezésről, valamint annak elbírálásának határidejéről.

A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megszegését állapítja meg. Csak az a szabálysértés minősül lényegesnek amely – a bíróság mérlegelése szerint – a választás eredményét befolyásolja. Ezt a körülményt a kérelem benyújtójának kérelmében valószínűsítania kell.

a 250–251. §-hoz

A Javaslat szabályozza a központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét. A központi üzemi tanács delegálással jön létre, és tagjainak száma nem haladhatja meg a tizenöt főt. Ezzel a szabállyal a Javaslat azt a bizonytalanságot kívánja megszüntetni, amelyet a gyakorlatban a hatályos Mt. 44. § (2) bekezdése okozott.

A vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézmény a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) társasági struktúrájához igazodik. A Gt. rendelkezik a minősített többséget biztosító befolyásszerzésről, az elismert és a tényleges vállalatcsoportról. Mindez új szervezeti és döntéshozatali struktúrát jelent a gazdálkodó szervezetek belső rendjében, amely hatással van a munkavállalói részvételre is. A Gt. 55. § (2) bekezdése értelmében: „Az

elismert vállalatcsoporthoz tartozó ellenőrzött társaságok önállóságának korlátozására e törvény és az uralmi szerződésben foglaltak szerint, a vállalatcsoport egésze céljainak teljesítéséhez szükséges módon és mértékben kerülhet sor. Az uralmi szerződésben gondoskodni kell a vállalatcsoporthoz tartozó ellenőrzött társaságok tagjai (részvényesei), valamint hitelezői jogainak a védelméről.” Az 55. § (3) bekezdése rögzíti, hogy az elismert vállalatcsoportként való működés tényének a cégjegyzékbe való bejegyzése nem hoz létre az abban részt vevő gazdasági társaságoktól elkülönült jogalanyt. A Gt. 56. § (3) bekezdése szerint az uralmi szerződésnek tartalmaznia kell „a vállalatcsoporthoz tartozó gazdasági társaságok által megvalósítani kívánt egységes üzleti koncepció érdekében szükséges együttműködés módját, és annak lényeges tartalmi elemeit, így különösen az uralkodó tagot a vállalatcsoport-szintű döntések meghozatalában és végrehajtása során megillető jogokat, az ellenőrzött társaság (társaságok) legfőbb szervének és ügyvezetésének ezzel kapcsolatos jogait és kötelezettségeit”.

Ez egyben azt jelenti, hogy azokat a lényeges döntéseket, amelyek egyébiránt a munkavállalók közösségével történő együttműködést, a munkavállalók részvétei jogait érintik, az uralkodó tag szintjén hozzák meg. A Javaslat ehhez igazodva szabályozza a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét. A vállalatszintű üzemi tanács a központi üzemi tanács megalakításához hasonlóan, delegálással jön létre. Ennek megfelelően, az üzemi tanácsba a központi üzemi tanácsok, az illetve üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az üzemi tanács száma a tizenötöt főt nem haladhatja meg. A 251. § (3) bekezdése a vállalatcsoport szintű üzemi tanács és a munkavállalókat érintő döntés meghozatalára jogosult együttműködését maguk állapítják meg.

a 252–254. §-hoz

Az üzemi tanács megszűnésére a Javaslat egy lényeges eltéréssel a hatályos szabályozással azonos tényállásokat fogalmaz meg. A hatályos Mt. 55. § (1) bekezdésének *f*) és *g*) pontja tipikusan nem megszűnési tényállás. Ennek megfelelően a Javaslat a munkáltató személyében bekövetkező változás, illetve a munkáltató szervezetének átstrukturálódása tényállása esetére fogalmaz meg új szabályt (258. §), amelynek célja a munkavállalók közössége képviselőjének fenntartása.

A Javaslat a munkavállalói részvételi jogok gyakorlása folyamatosságának biztosítása érdekében akként rendelkezik, hogy meghatározott megszűnési tényállások esetén a megszűnéstől számított legfeljebb három hónapig az üzemi tanács megbízatása fennmarad.

a 255–257. §-hoz

A Javaslat más szabályozási szerkezetben a hatályos szabályozáshoz hasonló tényállásokat fogalmaz meg. Lényeges változás azonban az üzemi tanács tagja megbízatása megszűnése esetén a póttag választásának szabályozása. A hatályos Mt. 55/A. §-a a szakszervezeti reprezentativitás és az üzemi tanácsi választás eredményének összekapcsolására épült, ennek megfelelően a póttag kiválasztásánál a szakszervezetek közötti status quo fenntartása volt az elsődleges cél, amennyiben ez egyáltalán lehetséges volt. Mivel a Javaslat nem erre a konstrukcióra építi fel a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességét, a póttagokat az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben kell behívni.

a 258. §-hoz

A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelv 6. cikke rendelkezik a munkavállalók képviseleti szerveinek jogállásáról a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén. Főszabályként rögzíti, hogy e szervek jogállása változatlan és jogait is változatlan feltétellel gyakorolják. Az irányelv ugyanakkor azt is megállapítja, hogy mindez nem vonatkozik arra az esetre, „ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselet újraalakításához”. Továbbá „amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját, a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az átruházás előtt képviselettel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képviselettel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képviselet ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban”. Végezetül, „ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak”.

A Javaslat az irányelvben megfogalmazott követelményeknek megfelelően – a felek megállapodásának tág lehetőséget adva – alakítja ki a munkavállalók képviseletét, illetve részvételi jogainak biztosítását. A szabályozás a gazdasági egységek összevonásából, illetve a gazdasági egység szétválásából indul ki – az irányelv fogalmainak figyelembe vételével. A Javaslat konstrukciója arra irányul, hogy a gazdasági egységek összevonása, illetve gazdasági egység szétválása esetén a munkavállalók képviseletének folyamatossága megmaradjon, és ennek megfelelően rövid időn belül a megfelelő létszámú képviseleti testület alakuljon meg. Az ezekre a tényállásokra kialakított megoldásokat rendeli alkalmazni abban az esetben is, ha a jelzett egyben a munkáltató személyében bekövetkező változással járnak együtt.

a 259. §-hoz

A Javaslat az üzemi tanács működési elveinek és szabályainak kialakítását magára a tanácsra bízva és csak az alapvető szabályokat rögzíti a működéssel kapcsolatban. Az üzemi tanácsnak megválasztását követő 15 napon belül meg kell tartania első ülését, amelyen tagjai közül elnököt kell választania. Az ülésen a tagok nem állíthatnak képviselőt, azon személyesen kell részt venniük. Egyebekben működésének szabályait az üzemi tanács ügyrendjében állapítja meg. Ebből következően a Javaslat nem szabályozza – többek között – a határozatképességet, és a szavazás rendjét sem. E szabályok kialakítása az üzemi tanács feladata.

a 260. §-hoz

A Javaslat a korábbi szabályozáshoz hasonlóan diszpozitív normával rendelkezik az üzemi tanács elnökének és tagjának munkaidő-kedvezményéről. Az eltérésre az üzemi megállapodásban van lehetőség.

A (3)-(4) bekezdés az üzemi tanács elnökének biztosít védelmet, hasonlóan a szakszervezeti tisztségviselők védelméhez. Az üzemi megbízott védelmére a 269. § (2) bekezdése vonatkozik.

a 261. §-hoz

A munkáltató egyik lényeges kötelessége az üzemi tanács rendeltetésszerű működésének biztosítása, amelyben beletartozik, hogy lehetővé tegye az üzemi tanács által fontosnak tartott információknak, felhívásoknak, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatoknak a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétételét.

a 262. §-hoz

E § az üzemi tanács általános feladatait rögzíti. Az (1) bekezdés a munkaviszony tartalmának összetettségével áll összefüggésben. A munkaviszony tartalmát a felek megállapodásán túlmenően, jogszabály, kollektív szerződés, - adott feltételek mellett - üzemi megállapodás alakítja. Nem mellékes, hogy a munkaviszonyra ható szabályok hogyan érvényesülnek. A Javaslat – a munkavállalói részvételről rendelkező külföldi szabályozással egyezően – az üzemi tanács általános feladataként minősíti e szabályok betartásának követését.

Ennek az alapvető feladatnak a következménye, hogy az üzemi tanács jogosult a munkáltatótól tájékoztatást kérni valamint az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni. A munkáltató egyik kezdeményezést sem utasíthatja el.

Az üzemi tanács a munkavállalók közösségének képviselői szerve, amelynek általános feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesülésének figyelemmel kísérése, valamint a munkáltató döntéseiben való részvétel. Ezeknek a feladatoknak az ellátásáért az üzemi tanács a munkavállalók közösségének felelős, ezért rendelkezik a Javaslat az üzemi tanács tájékoztatási kötelezettségéről.

a 263. §-hoz

A Javaslat alapjaiban megtartja a hatályos Mt. 65. § (1) bekezdésében szabályozott „együttdöntési” jogot, amely valójában a munkáltató és az üzemi tanács közös döntését jelenti. A hatályos szabályozás értelmezési problémákat vet fel abban a tekintetben, hogy a jóléti célra rendelt, illetve ténylegesen ilyen célt szolgáló intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében „az üzemi tanács törvényen alapuló együttdöntési joga” akkor is fennáll-e, ha erről kollektív szerződés nem rendelkezik. A bírói gyakorlat erre a kérdésre akként válaszolt, hogy az üzemi tanács e joga nem függ a kollektív szerződés lététől, továbbá attól sem, hogy rendelkezik-e erről vagy sem [EBH 2004. 1148]. Ez az álláspont, illetve döntés nem mindenben egyezett a hatályos Mt. 65. § (1) bekezdés szigorú értelmezése alapján kialakítható eredménnyel, erre a jogalkotó egyértelműen a jogalkalmazás álláspontjával ellentétes választ adott. A hivatkozott rendelkezés 2007-ben történt módosítása szövegszerű változást nem, azonban olyan jogszabály-szerkesztési átalakítást hozott, amely egyben tartalmi módosulást is eredményezett. Ennek értelmében, a jóléti intézmények és ingatlanok hasznosítása során a közös döntést kollektív szerződéshez kötötte.

A Javaslat koncepciója elválasztja a szakszervezetek és az üzemi tanács jogkörét, megszüntetve ezzel a korábban tapasztalt felesleges párhuzamosságokat. E § egyértelműen a munkáltató és az üzemi tanács közös döntéséről rendelkezik, minden egyéb jogintézménytől függetlenül.

Érdemi változást jelent azonban a közös döntés tárgya, amennyiben nem terjed ki a jóléti célú intézmények és ingatlanok hasznosítására. Az erről szóló döntés a jövőben a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik.

a 264-265. §-hoz

Az együttműködésnek és a munkáltatói részvételi jogok érvényesülésének egyik lényeges biztosítója a munkáltató véleménykérési kötelessége. A munkavállalói részvételt intézményesen szabályozó külföldi jogok általában tartalma szerint három fajta munkáltatói döntést különböztetnek meg, nevezetesen a gazdasági, a személyügyi és a szociális viszonyokat érintő döntést. A munkavállalói részvételi jogok egyes országokban a munkáltató döntésének tartalmának függvényében differenciáltak, más jogrendekben nem. A Javaslat által meghatározott munkáltatói döntések mindhárom említett típust képviselik, amelyhez a jogalkotó a munkáltató előzetes véleménykérési kötelességét írja elő.

A 264. § (1) bekezdése általánosságban – a korábbi szabályozáshoz hasonló tartalommal – határozza meg e kötelességet. Ennek értelmében a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. A nagyobb csoport fogalmának meghatározása alapvetően az üzemi megállapodás tárgya.

A (2) bekezdés tartalom szerinti csoportosításban, példalózó felsorolás ad a lehetséges munkáltatói intézkedésekről, illetve szabályzatokról. Ezek egyik része nem kifejezetten munkáltatói döntés, hanem a vállalkozás gazdálkodását érintő vezetői döntések [a)- b) pont]. A döntések másik csoportja a munkavállaló személyes adatainak kezelésére és védelmére, valamint a munkáltató ellenőrzési jogkörében használt technikai eszközök alkalmazására vonatkozik [c)-d) pont]. Az e) pont az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakításáról, a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzéséről rendelkezik. A munkaszervezés, a teljesítménykövetelmény, valamint a képzés vonható összefüggéseik alapján egy csoportba [f)-h) pont]. Az egészségkárosodást szenvedett, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések kiemelt jelentőségűek [i) pont]. A munkarend meghatározása a munkaviszony teljesítésének talán legfontosabb szegmense [j) pont], míg a munka díjazása elveire vonatkozó munkáltatói döntés vonatkozásában a véleménykérés nem jelenti a szakszervezeti jogok, illetve a kollektív szerződés tartalmának korlátozását [k) pont]. A Javaslat két új területen is szükségesnek tartja a felek együttműködését, nevezetesen a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedések, valamint a családi élet és a munkatevékenység összehangolása tekintetében [l), n) pont]. Változatlanul kiemelt területe a munkavállalói részvételi jogoknak az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása [m) pont].

A munkáltató véleménykérési kötelessége teljesítésének részletes szabályait a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodásban rögzítheti, és a felsoroltan túlmenően további együttműködésben is megállapodhat. Lényeges azonban, hogy üzemi megállapodás a minimális követelményeket tartalmazhatja. Ezt rögzíti a javaslat 267. § (5) bekezdése, amelynek értelmében üzemi megállapodás a 262-265. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

A Javaslat szakít a hatályos Mt. 67. §-ában foglalt megoldástól, amelynek értelmében az akkori 65. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen volt. Alapvetően azért tér el a Javaslat ettől a megoldástól, mert a munkáltatói intézkedések körébe

rendeltetésüknél, illetve hatásuknál, súlyuknál fogva meglehetősen különböző döntések tartoztak. A munkáltató és az üzemi tanács egyet véleménykülönbsége esetén, illetve, ha a munkáltató nem teljesítette a 264. §-ban foglaltakat – az üzemi megállapodásban foglaltak szerint is – lehetőség nyílik a felek előtt a Javaslat Negyedik Része szerinti egyeztetésre, illetve döntőbíró kijelölésére.

a 266. §-hoz

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény értelmében a sztrájkjog gyakorlása a munkavállalókat illeti meg. Az üzemi tanács rendeltetése a munkáltató és a munkavállaló együttműködésének elősegítése és a munkavállalók részvételi jogának biztosítása a munkáltatói döntésekben. A munkáltató és az üzemi tanács által köthető, a kollektív szerződést részben kiváltó üzemi megállapodás sem rendelkezhet a munka díjazásáról. Míg a szakszervezet kifejezetten a munkavállalók érdekeit képviseli a munkáltatóval szemben, addig az üzemi tanács alapvetően az együttműködés intézményrendszerének a része. Ez a differenciálás követhető nyomon több ország kollektív munkajogi szabályozásában.

Ennek megfelelően, az üzemi tanács, mint testület a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan, semleges magatartásra köteles. Ettől eltérőek az üzemi tanács tagjával szembeni magatartási követelmények. Mint munkavállalót, az üzemi tanács tagját is megilleti a sztrájkhoz való jog. Ennek a jognak a gyakorlása azonban összeegyeztethetetlen az üzemi tanács tagsága jogállásával. A javaslat a korábbi szabályozással egyezően úgy rendelkezik, hogy az üzemi tanács tagjának a sztrájkban való részvétel idejére, üzemi tanácsi tagságának megbízatása szünetel.

a 267–268. §-hoz

A Javaslat a korábbi szabályozáshoz képest nagyobb jelentőséget tulajdonít az üzemi tanács és a munkáltató megállapodásának. A Javaslat az üzemi megállapodásnak két típusáról rendelkezik. Az egyik az e fejezetben foglaltak végrehajtására, a munkáltató és az üzemi tanács együttműködésének előmozdítására szolgál. Ez a fajta megállapodás az adott felekhez kötődik, ennek megfelelően csak határozott időtartamra köthető és erre való tekintettel állapította meg a Javaslat az üzemi megállapodás megszűnésének, illetve megszüntetésének szabályait is. Lényeges, hogy az üzemi megállapodás nem korlátozhatja az üzemi tanácsnak az e törvényben meghatározott jogait.

A Javaslat rendelkezik arról is, hogy a jelzett típusú üzemi tanács e fejezet mely rendelkezéseitől nem térhet el. Ennek megfelelően az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos költségeket nem lehet megosztani, illetve az üzemi tanácsra hárítani, nem lehet eltérni a passzív és az aktív választójog szabályaitól, ugyancsak kógens rendelkezések rögzítik az üzemi tanács, illetve az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnését és az üzemi tanács működését, tájékoztatási jogát. Eltérést nem engedő szabály az üzemi tanács és tagjának sztrájkjal összefüggő magatartása. Végezetül, magára az üzemi megállapodásra vonatkozó rendelkezések.

A Javaslat szabályozza az üzemi megállapodásnak azt a típusát, amely alkalmas arra, hogy a kollektív szerződést meghatározott feltételek fennállása esetén és megfelelő tartalmi korlátozással legalábbis részben pótolhassa. Az ilyen típusú (ún. normatív hatályú) üzemi megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató ne tartozzon kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál ne működjön képvisellel rendelkező szakszervezet. Az

üzemi tanács a munkáltatóval megkötött üzemi megállapodásban a munkaviszonyból származó jogot és kötelezettséget szabályozhat, a munka díjazásának kivételével. Erre az üzemi megállapodásra egyebekben a kollektív szerződésre vonatkozó, a törvénytől való eltérésre, az írásbeliségre, a munkavállalói személyi hatályra, a kihirdetésre, a megszűnésre vonatkozó egyes rendelkezéseit alkalmazni kell.

Azokban az európai országokban, amelyek lehetővé teszik, hogy az üzemi megállapodás a munkaviszonyból származó egyes jogokat és kötelezettségeket is szabályozzon (az azt megkötő felek kapcsolatain túl) sajátos elméleti és jogalkalmazási problémát okoz az üzemi megállapodás sorsa a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében. A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a kollektív szerződésben (Kollektivvertrag, convention collective, collective agreement) meghatározott munkafeltételeket az átvevő – meghatározott feltételek mellett – köteles fenntartani. A nemzetközi gyakorlat a kollektív szerződés fogalmát kiterjesztően értelmezi, azaz nem kizárólag az adott állam jogrendjében ilyen elnevezésű jogi aktusokra alkalmazza e kötelezettséget, hanem azokra a kollektív megállapodásokra is, amelyeknek tárgya lehet a munkafeltételek szabályozása. Ez az értelmezés felel meg az irányelv céljának, azaz annak, hogy a munkáltató személyének megváltozása esetében a munkaviszony (munkafeltételek) kollektív szerződéses szabályozása – pusztán a változás következtében – ne szűnjék meg. A Javaslat ennek az uniós jogalkotói célkitűzésnek a teljesítése érdekében rendelkezik a 282. § alkalmazásáról az üzemi megállapodás tekintetében. A Javaslat szabályaiból következően a kizárólag az azt megkötő felek viszonyait rendező (a szakirodalomban kötelmi hatályúnak nevezett) üzemi megállapodás az üzemi tanács megszűnésével hatályát veszti, figyelemmel a Javaslat egyéb rendelkezésére is. A munkaviszonyra vonatkozó szabályt tartalmazó üzemi megállapodás(rész) tekintetében ugyanakkor az a szabály érvényesül, hogy az abban foglalt munkafeltételeket az átvevő munkáltató köteles fenntartani az üzemi tanács és ezzel az üzemi megállapodás megszűnését követően is, mégpedig az átvételtől számított egy évig, legfeljebb azonban addig az időpontig, amelytől az érintett munkaviszonyokra új (normatív hatályú) üzemi megállapodás hatálya terjed ki. Ugyanezt a szabályt kell alkalmazni abban az esetben is, ha az érintett munkaviszonyok kollektív szerződés hatálya alá kerülnek az átvételt követően. Az üzemi megállapodásban foglalt munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége abban az esetben sem terheli egy évig az átvevőt, ha az üzemi megállapodás egy év elteltével elöregként megszűnne.

a 269. §-hoz

A Javaslat meghatározza azokat a szabályokat, amelyeket az üzemi megbízottra megfelelően alkalmazni kell. Ennek megfelelően – értelemszerűen – az üzemi megbízott tekintetében a kollektív szerződés rendeltetésének megfelelő üzemi megállapodás az üzemi megbízott tekintetében nem lehet alkalmazni. A (2) bekezdés az üzemi megbízott védelmét az üzemi tanács elnökét megillető védelemmel azonos szinten biztosítja.

XXI. fejezet **A szakszervezet**

a 270. §-hoz

A Javaslat a „szakszervezet” fogalmának meghatározásával kiemeli, hogy nem az elnevezése, hanem a szervezet célja és tevékenysége alapján kell eldönteni, hogy valamely szervezetet a szakszervezeti jogok gyakorlására jogosult szervezetnek lehet-e tekinteni.

a 271. §-hoz

A Javaslat kifejezetten a szakszervezeti tevékenységgel, illetve a szakszervezethez való tartozással kapcsolatban biztosítja a munkavállalók számára az alapvető szabadságjogot. Ezeket a szabályokat az általános rendelkezésekkel, illetve az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokkal együtt kell értelmezni és alkalmazni.

a 272-275. §-hoz

A Javaslat hangsúlyosan, e fejezetben is kiemeli a szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogosultságát.

A Javaslat kifejezetten feljogosítja a szakszervezetet, hogy céljainak megvalósítása, a munkavállalók érdekeinek védelme érdekében a munkáltatóktól tájékoztatást kérhessenek, velük megbeszélését (konzultációt) folytassanak. Ezzel összefüggésben jogosultak a munkavállalók tájékoztatására és a munkáltató túrni köteles a vele munkaviszonyban nem álló, de a szakszervezet érdekében eljáró személy (például szakértő) munkahelyre történő belépését.

A Javaslat a szakszervezet által meghatározott választott tisztségviselő(k) számára fenntartja a hatályos munkajogi védelmet és e munkavállaló(k) számára fizetett munkaidő-kedvezményt is biztosít, amelyet a szakszervezeti tevékenység ellátásához jogosult(ak) igénybe venni.

XXII. fejezet

A kollektív szerződés

A Javaslat erősíteni kívánja a munkajog szerződéses jogforrásainak jelentőségét, befolyását a munkaviszony tartalmának alakításában. A felek megállapodása jobban kifejezi érdeküket, mint az állam szabályozása, a megállapodás tartalma rugalmas, könnyebben változtatható, aktualizálható. A munkajog szerződéses jogforrásai jól alkalmazkodnak a felek között felmerülhető érdekellentétek rendezéséhez.

További lényeges változás a jogi norma és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonya. A hatályos szabályozástól eltérően a Javaslat nem az ún. minimál követelményeket rögzíti, amelytől a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el, hanem meghatározza a felek – elsősorban a munkavállaló – szempontjából garanciális normákat, amelyek kivételével a kollektív szerződés a jogi normától a munkavállaló javára, ugyanakkor terhére is eltérhet. A Javaslat törekszik a felek közötti egyensúly fenntartására, amelynek lényeges eszköze a kollektív szerződés.

a 276. §-hoz

A Javaslat elsőként a kollektív szerződés kötésére való jogosultságról, pontosabban a kollektív szerződéskötési képességről rendelkezik. A jogalkotó szakít azzal megoldással, hogy eltérő elvek alapján határozza meg a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogát a munkáltató feletti szinten, illetve a munkáltatónál kötött kollektív szerződés esetében. A szabályozás továbbá a kollektív szerződéskötési képességet nem az üzemi tanács választása eredményéhez, hanem a munkavállalók szakszervezeti tagságához, illetve ennek létszámához köti. Ennek értelmében az a szakszervezet jogosult kollektív szerződés kötésére, amelynek

tagjai száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A szakszervezetek együttesen köthetnek kollektív szerződést és ennek megfelelően egy munkáltatónál csak egy kollektív szerződés köthető. Ez a megoldás lényegében a hatályos szabályozással azonos eredményre vezet, azonban más reprezentativitási mutatók alapján.

A hatályos szabályozáshoz képest változást jelent a kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat szabályozása. A javaslat az ajánlattételhez való jogot, illetve az ezzel összefüggő tárgyalási kötelezettséget nem korlátozza, ennek tárgyalását nem lehet visszautasítani.

A (6) bekezdés a hatályos szabályozáshoz hasonlóan tekintettel van arra, hogy a kollektív szerződés megkötése után a szakszervezetek közötti erőviszonyok változhatnak. A hatályos Mt. 39. § (5) bekezdése értelmében, ha az újabb üzemi tanács választáson valamely szakszervezet a 33. § (5) bekezdése szerint kollektív szerződéskötésre vált jogosulttá, a kollektív szerződést - a felekre irányadó szabályok szerint - felmondhatta. Ezzel szemben a Javaslat annak a szakszervezetnek, amely a Javaslat által meghatározott feltételekkel a kollektív szerződés megkötését követően rendelkezik, csupán a kollektív szerződés módosítására tett javaslat lehetőségét biztosítja. A két megoldás különbözősége következik a kollektív szerződéskötési képesség eltérő koncepciójából.

a 277. §-hoz

A Javaslat a kollektív szerződés tartalmát a hatályos szabályozáshoz hasonlóképpen rendezi. A kollektív szerződés így továbbra is két részből, úgymint a kötelmi és a normatív részből áll. Az előbbi a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatát tartalmazza, azaz a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet, valamint a szakszervezet, illetve a szakszervezetek közötti kapcsolatot. Ebből következően a kollektív szerződés kötelmi részének egyik lényeges vonása, hogy hatálya nem terjed ki harmadik személyre, így a munkavállalóra sem. A kötelmi rész tartalma heterogén, azonban legfontosabb részét azok a megállapodások alkotják, amelyek a felek együttműködésének részleteire, a kollektív szerződésben foglaltak érvényesítésére vonatkoznak.

A normatív rész a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozza. A normatív rész jelentőségét a Javaslatban az adja meg, a kollektív szerződéskötő felek megállapodása – törvény kizáró rendelkezése hiányában – e törvénytől eltérhet. A Javaslat ennek megfelelően a munkaviszonyt szabályozó minden fejezet végén meghatározza az eltérés lehetőségét, illetve ennek kizárását.

A (2) bekezdés a törvény és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonyát, illetve a kollektív szerződés általi eltérést határozza meg. A Javaslat – szakítva a hatályos szabályozással – a teljes diszpozitivitás elvén alapul. Lényeges kivétel azonban, hogy kollektív szerződés az üzemi tanács intézményét nem érintheti. Ebből következően, kollektív szerződés az üzemi tanács működését és jogkörét nem befolyásolhatja.

A Javaslat rendelkezik a kollektív szerződések kollíziójáról is. Ennek értelmében, ha egy munkáltatóra több kollektív hatálya terjed ki, a különös, illetve a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el, illetve a kedvezőbb tartalommal rendelkező kollektív szerződés alkalmazandó.

a 278. §-hoz

A kollektív szerződés az azt kötő felek kapcsolatán túl, a munkaviszony szinte valamennyi elemét szabályozhatja. A hatályos szabályozással egyezően a kollektív szerződés – jelentősége és funkciója, valamint joghatása miatt – csak írásban érvényes.

a 279. §-hoz

A kollektív szerződés személyi hatály kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte. Ez másképpen fogalmazva azt jelenti, hogy a munkáltató, a kollektív természetes alanya. A Javaslat (1) bekezdés *b)* pontja a hatályos szabályozástól eltérően csupán azt rögzíti, hogy a munkáltatói érdekképviselői szerv által kötött kollektív szerződés hatálya a szervezet tagjára terjed ki. A munkáltatói érdekképviselői szervezet ugyanis tagjai felhatalmazása alapján, a tagok helyett és nevében köt kollektív szerződést valamely szakszervezettel, illetve szakszervezeti szövetséggel. Ebből következően a munkáltatói érdekképviselői szövetség által kötött kollektív szerződés hatálya automatikusan kiterjed tagjára. (A nemzetközi munkajogban a munkáltató kollektív szerződési jogalanyiségára a „tarifális kötöttség” kifejezést alkalmazzák.)

A (3) bekezdés a kollektív szerződésnek a munkavállalókra vonatkozó hatályát rendezi. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállaló kiterjed.

A Javaslat a hatályos szabályozással egyezően rögzíti, hogy a kollektív szerződés kötelmi része csak a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki, illetve a kollektív szerződés időbeli hatályával összefüggésben úgy rendelkezik, hogy az kihirdetésével lép hatályba. Ez utóbbi rendelkezéstől el lehet térni.

a 280. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozással egyezően rendelkezik a kollektív szerződés felmondásáról. Ennek értelmében a kollektív szerződést három hónapos határidővel lehet felmondani. A kollektív szerződés rendeltetése, valamint stabilitása érdekében a felmondás joga a megkötéstől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. A határozott időre kötött kollektív szerződés megszűnik a határozott idő lejártával.

Lényeges azonban, hogy a kollektív szerződést megkötő felek mind a felmondásra, mind a határozott idő lejártára vonatkozó rendelkezésektől eltérhetnek. Ezzel a Javaslat – hallgatólagosan – rendezi a kollektív szerződés „utóhatályának” intézményét. A kollektív szerződés utóhatálya intézményének rendeltetése az, hogy a kollektív szerződés hatályának lejártát követően, a munkaviszony tartalma ne üresedjen ki.

a 281. §-hoz

A Javaslat rendelkezik arról az esetről, ha a kollektív szerződő felek valamelyike jogutód nélkül megszűnik. A (2) bekezdés – a korábbi szabályozással ellenében – megfogalmazásában arra helyezi a hangsúlyt, hogy a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnő munkáltató, illetve munkáltatói érdekképviselői szerv tekintetében veszti hatályát. Ez utóbbi esetben a munkáltatói érdekképviselői szerv által kötött kollektív

szerződés – magától értetődően – a tagokra nézve is hatályát veszti. A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében a szabályozás a korábbihoz képest változatlan.

a 282. §-hoz

A Javaslat a 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének rendelkezését veszi át, eltérve a hatályos Mt. által kialakított megoldástól. Az irányelv az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés átvevő általi fenntartásának köteleességét írja elő azzal, hogy lehetőséget teremt a tagállamok számára e köteleesség fennállása időtartamának legalább egy éves időtartamra való korlátozására. A Javaslat e lehetőséggel él, azonosan a hatályos Mt. szabályával. A kollektív szerződés fenntartásának kötelezettsége alól az irányelv két kivételt ismer. Az egyik a kollektív szerződés egy év előtti megszűnésének esete, a másik az az eset, hogy az érintett munkaviszonyokra másik kollektív szerződés hatálya terjed ki az egy éves időtartam leteltét megelőzően. A hatályos Mt. 40/A. § (1) bekezdése tartalmilag azonosan, ám megfogalmazásában erről pontatlanul rendelkezett. A bírói gyakorlatban nem volt egyértelmű az sem, hogy mely időpontban fennálló kollektív szerződéses munkafeltételek tekintetében terheli az említett kötelezettség az átvevőt. Olyan értelmezés is ismert volt, hogyha az átadónál (korábban jogelődnél) a kollektív szerződést a felek módosították, úgy a módosított kollektív szerződéses feltételek az átvevő tekintetében is irányadóvá váltak. Ilyen kötelezettséget az irányelv nem tartalmaz, ezért a Javaslat egyértelművé kívánja tenni, hogy az átvevő munkáltató kötelezettsége az átvétel időpontjában hatályos kollektív szerződéses munkafeltételekre terjed ki.

A Javaslat azt is egyértelművé teszi, hogy a kollektív szerződéseknek az ún. kötelmi hatályú rendelkezéseit az átvevőnek nem kell fenntartania, feltéve természetesen, hogy a kollektív szerződést az átadó munkáltató kötötte. Az ennél magasabb szintű (tágabb hatályú) kollektív szerződés esetében ugyanis előállhat az a helyzet, hogy az átvevőre is kiterjed annak hatálya, így az ún. kötelmi hatályú - a kollektív szerződést kötő felek viszonyát szabályozó - rendelkezéseket is változatlanul alkalmazni köteles. Ennek jogalapja azonban nem a Javaslat 282. §-a, hanem a kollektív szerződés hatályára vonatkozó általános, a Javaslat 279. §-ában foglalt szabály.

A Javaslat mellőzi a hatályos Mt. 40/A. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés beiktatását. Ennek indoka e rendelkezés alapvető ellentmondásossága. A hatályos Mt. ugyanis abban az esetben, ha az átadó és az átvevő munkáltatóra is kiterjedt kollektív szerződés hatálya, a munkavállalóra kedvezőbbet rendelte alkalmazni. Ilyen megoldást az irányelv rendelkezései nem kívánnak, illetve ez az európai országokban ismeretlen. Ennek alapvető indoka az, hogy a hazai megoldás szükségtelenül hozta létre két kollektív szerződés kollízióját, a jogalkotó által a kollízió feloldására választott szabály pedig indokolatlanul korlátozta az átvevő munkáltatónál kialakított és a felek érdekeinek leginkább megfelelő kollektív szerződés hatályát és ezzel a kollektív szerződés kötésére feljogosítottak autonómiáját. A hatályos Mt. megoldása azért is ellentmondásos volt, mert míg a 40/A. § (1) bekezdése szerint az átvevő nem volt köteles fenntartani a kollektív szerződéses feltételeket abban az esetben, ha másik kollektív szerződést kötött (függetlenül annak a munkavállalókra esetleg kedvezőtlenebb tartalmától), addig a (2) bekezdés – ezzel ellentétesen – a kedvezőbb kollektív szerződéses munkafeltételeket rendelte alkalmazni.

A bírói gyakorlat – egyezően az irányelv 3. cikk (3) bekezdésével – a munkafeltételek fogalmát szélesen értelmezi. A Javaslat ezt az értelmezést tekinti irányadónak azzal, hogy a magyar munkajogi gyakorlat sajátosságaira figyelemmel az átvevő munkáltató számára külön

rendekezéssel lehetővé teszi a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok meghatározását abban az esetben is, ha arról egyébként az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezett. Noha az irányelv ilyen lehetőséget nem tartalmaz, az Európai Unió szervei az irányelv átvételét követő időszakban a hazai sajátosságokhoz igazodó megoldást nem kifogásolták. Ezzel ellentétben, azaz az átadónál irányadó munkaidő-beosztás fenntartását is előíró rendelkezés életszerűtlen volna és kellő indok nélkül ellehetetleníthetné az átvevő munkáltató célszerű gazdálkodását azzal, hogy nem engedné érvényesíteni a reá a munka- és pihenőidő tekintetében irányadó szabályokat.

a 283. §-hoz

A kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések túlnyomó többsége kógens norma. Ennek megfelelően az eltérés lehetősége csekély. A Javaslat eltérést enged a kollektív szerződés kihirdetésével, illetve ehhez kapcsolódóan a hatálybalépéssel összefüggésben, valamint a megszűnés (megszüntetés) egyes rendelkezései tekintetében.

a 284. §-hoz

A Javaslat felhatalmazza az illetékes minisztert, hogy a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére, illetve nyilvántartására vonatkozó szabályokat rendeletben határozza meg.

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA

XXIII. fejezet

A munkajogi igény érvényesítése

a 285. §-hoz

Az Alaptörvény XXVIII. rendelkezéséből levezethető alkotmányos alapjog a bírósághoz fordulás joga. Ezzel összhangban írja elő az (1) bekezdés, hogy a munkaviszonyból származó igény bíróság előtt érvényesíthető. Az igényérvényesítés nem csupán meghatározott jog megállapítására és az ellenérdekű fél ebből eredő marasztalására, hanem a munkavállalónak a munkáltató egyoldalú intézkedésével szembeni eljárásra is irányulhat. Ugyanakkor mellőzi a Javaslat a „munkaügyi jogvita” kifejezés használatát. A munkaviszonyból eredő igények e címen való összefoglalása akkor indokolt, ha az igény érvényesítése sajátos eljárási szabályok mellett és szervezeti rendben történik. A „munkaügyi jogvita” kifejezés tehát ahhoz tapadt, hogy az igény bíróság előtti érvényesítését – a korábbi szabályozás szerint – általában megelőzte a munkaügyi döntőbizottság eljárása. Ennek az előzetes eljárásnak az elhagyása a fogalom használatát értelmetlenné tette.

A munkáltató és a munkavállaló közötti jogvitában munkajogi igény érvényesítéséről természetesen elsősorban abban az esetben lehet szó, ha a felek között munkaviszony áll (állt) fenn és az érvényesített igény e munkaviszonyból ered. Az e körben kialakult gyakorlatot a Javaslat annyiban érinti, hogy az e törvényből származó jog iránti igény érvényesítését is e körbe vonja, azaz meghatározott esetekben – mint például a 49. §-ban meghatározott tényállás alapján – munkaviszony hiányában is e fejezet rendelkezéseinek alkalmazását írja elő.

A törvényben meghatározott esetekben a munkáltató a munkavállalóval szembeni igényét írásbeli felszólítással (fizetési felszólítás) is érvényesítheti. Ilyen a jogalap nélkül felvett bér visszafizetésére, illetve a kártérítés megtérítésére vonatkozó igény. A Javaslat nem érinti a végrehajtási jogszabályok azon rendelkezéseit, amelyek a bíróság előtt meg nem támadott fizetési felszólítás végrehajthatóságát érintik.

A hatályos joggal egyezően a (3) bekezdés korlátozza az igény érvényesítését a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben. Ez esetben csak arra alapozva kezdeményezhető jogvita, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányuló szabályokat megsértette. E szabályok közül kiemelendő a rendeltetésszerű joggyakorlás, illetve az egyenlő bánásmód követelménye. Ezen rendelkezések megsértésére alapított igény tehát a mérlegelési körben hozott munkáltatói döntéssel szemben is érvényesíthető, s azt a bíróság érdemben tartozik vizsgálni.

a 286. §-hoz

A hatályos szabályozással egyezően rendezi a Javaslat a munkajogi igény elévülési idejét. Ezen túlmenően viszont a polgári jog szabályainak alkalmazását rendeli azzal, hogy a felek a Ptk. 325. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló igényének elévülése tekintetében három évnél rövidebb időt nem határozhatnak meg, illetve az elévülést a bíróság hivatalból veszi figyelembe. Az elévülés nyugvására és megszakadására a Ptk. 326-327. §-a az irányadó.

A Javaslat a polgári jog szerinti „beszámítás” intézményét nem ismeri, ugyanakkor az elévülésre vonatkozó polgári jogi szabályokra való utalás a Ptk. 297. § (2) bekezdésének alkalmazását is lehetővé teszi. Ebből az következik, hogy a Ptk. említett rendelkezése szerinti feltételek fennállása esetén az elévült követelés beszámítható.

a 287. §-hoz

A munkaviszony módosításával vagy megszüntetésével, illetve a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel és a fizetési felszólítással szemben az általános elévülési időtől eltérően a jognyilatkozat közlésétől számított harminc napban határozza meg a Javaslat az igény érvényesítésének határidejét. A hatályos joggal lényegében egyező eseteket kiegészíti a 81. § (2) bekezdés szerinti igény érvényesítése határidejének harminc napban való megállapításával, továbbá egyértelműen rendezi, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos valamennyi igényt az említett határidőn belül kell érvényesíteni.

A gyakorlatban vitatott a harminc napos keresetindítási határidő kezdetének megállapítása abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányuló megállapodás megtámadásával egyidejűleg terjesztett elő keresetet. E bizonytalanságot oldja fel a (2) bekezdés.

A (3)-(4) bekezdés a hatályos szabályozással egyező előírásokat tartalmaznak. Az igény érvényesítését azonban a Javaslat hat hónapos jogvesztő határidőhöz köti, annak érdekében, hogy a feleket – az adott esetben értelemszerűen általában a munkavállalót – a jogvita mielőbbi lezárását célzó eljárásra ösztönözze.

a 288. §-hoz

Nem érinti a keresetindítási határidőt az, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetést folytatnak le.

a 289. §-hoz

Amennyiben a munkáltató, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a tájékoztatásra, vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt bírósághoz fordul, úgy a (2) bekezdésben meghatározott sajátos eljárás lefolytatása indokolt. Az ilyen ügyekben ugyanis nem szól garanciális indok mellett, hogy a bíróság tárgyalás tartásával döntse el a felek közötti jogvitát. Az üzemi tanács választásával kapcsolatos igény érvényesítésének egyes sajátos szabályait tartalmazza a 249. §.

a 290. §-hoz

A munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos szabályok garanciális rendelkezések, ezért azoktól eltérni nem lehet. Ugyanakkor nem szólnak ilyen érvek azon igényeket illetően, amelyeket a kollektív szerződés biztosít. E körben tehát a kollektív szerződés mind az igényérvényesítés módja, mind annak határideje tekintetében a törvénytől eltérő szabályokat is tartalmazhat. A (2) bekezdés szövegéből következik, hogy az eltérés csak azon igény érvényesítésére vonatkozik, amelynek mind jogalapját, mind mértékét (összegét) kizárólag a kollektív szerződés határozza meg. Önmagában az, hogy a kollektív szerződés a törvényeshez képest magasabb mértékű végkielégítést ír elő, az igényérvényesítéstől való eltérés lehetőségét nem alapozza meg. Nincs helye eltérő rendelkezésnek abban az esetben sem, ha munkavállalói kötelezettséget ír elő a kollektív szerződés.

XXIV. fejezet A kollektív munkaügyi vita

a 291. § -hoz

A Javaslattal rendelkezik a jogvitának nem minősülő kollektív érdekviták feloldásáról. A szabályozás célja, hogy ezeket a konfliktusokat lehetőleg a felek maguk oldják meg, ad hoc vagy állandó jellegű egyeztető bizottság megalakításával. E bizottságba az érintettek egyenlő számban delegálnak tagokat, a bizottság elnöke, a mindkét fél által elfogadott független személy.

a 292. §-hoz

A Javaslattal az egyeztetés jellegének megfelelően rendelkezik az eljárás lefolytatásáról. Az egyeztető bizottság nem dönt az adott vitás kérdésben, hanem megkísérli a felek álláspontját közelíteni, kompromisszumon alapuló eredményt elérni. A Javaslattal értelmében az eljárással kapcsolatban felmerült költségek a munkáltatót terhelik.

a 293. §-hoz

A kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés, illetve a közvetítés játszik nagyobb szerepet, indokolt esetben azonban előfordul a döntőbíráskodás. Ennek két esetét különbözteti meg a Javaslattal, nevezetesen az önkéntes és a kötelező döntőbíráskodást.

Az első esetben az egyeztető bizottság valójában döntőbizottság, amely az adott ügyben döntést hoz. Ebben kiemelkedő szerepe van a független elnöknek, mert szavazategyenlőség esetén az ő álláspontja, illetve szavazata dönt.

A második megoldást viszonylag ritkábban alkalmazzák, abban az esetben, amikor a vitafeloldásához valamilyen nyomós érdek fűződik. Az egyik, az üzemi tanácsi választással és az üzemi tanács működésével kapcsolatos költségek viselése tekintetében a mérték kérdése, a másik a jóléti célú pénzeszközök és ilyen jellegű ingatlanok hasznosítása, amelyben a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt – megegyezés hiánya esetén.

A kötelező döntőbírói eljárás alól a felek nem vonhatják ki magukat. A gyakorlati tapasztalatokra tekintettel a Javaslat úgy rendelkezik, hogy az elnök személye – a felek egyetértése hiányában – a jelöltek között sorsolással dől el.

A Javaslat szerint a bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

a 294. §-hoz

E § a törvény alkalmazását segítő értelmező rendelkezéseket tartalmaz.

295-297. §-hoz

A munkaviszony tekintetében irányadó jogra több európai uniós jogszabály is vonatkozik. Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről rendelkezik. Az irányelv címének magyar nyelvű hivatalos szövegváltozata a „kiküldetés” fogalmát alkalmazza. Ez volt az indoka annak, hogy a hatályos Mt. rendszerében az azonos elnevezésű jogintézményhez kapcsolódóan az Mt. 106/A-106/B. §-okban kapnak helyet az irányelv átültetését célzó rendelkezések. A hatályos Mt. 106/A. § (1) bekezdése szintén utal arra, hogy annak szabályait a kiküldetés, kirendelés, illetve a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka esetében kell alkalmazni.

Az irányelv idegen nyelvű szövegváltozatai, illetve tartalma alapján sem megfelelő az irányelv magyar munkajogba való átültetésének említett módja, hiszen az irányelv célja nem kizárólag a magyar munkajogban korábban kiküldetésnek, illetve kirendelésnek nevezett tényállásban (munkáltatói utasítás esetében) vagy munkaerő-kölcsönzés keretében való alkalmazás. Az irányelv hatályáról rendelkező 1. cikk sem utal arra, hogy annak szabályait csak a külföldön történő munkavégzés meghatározott eseteiben kellene alkalmazni, hanem általában munkavállalóknak a másik állam területére való kiküldetéséről rendelkezik (az irányelv magyar nyelvű szövegváltozatában is). Ez annak ellenére megállapítható, hogy az 1. cikk (1) bekezdés c) pontja külön is nevesíti a munkaerő-kölcsönzés keretében való kiküldést.

Az irányelv – jogi természetét tekintve – nemzetközi magánjogi (kollíziós jogi) rendelkezéseket tartalmaz, azaz az alkalmazandó jog meghatározására irányul olyan tényállásokban, amelyek külföldi elemmel rendelkeznek. Erre utal az irányelv indokolásának számos rendelkezése is. Az Európai Unióban a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (Róma I. rendelet) rendelkezik. A Róma I. rendelet 8. cikke az egyéni munkaszerződésekről rendelkezik azzal,

hogy azokra a felek által – a Róma I. rendelet általános jogválasztási szabályai szerint – választott jog az irányadó. (Ehhez lásd még a 2-4. §-hoz fűzött indokolást.)

A Róma I. rendelet indokolásának (34) bekezdése szerint az egyéni munkaszerződésekre vonatkozó szabály nem sértheti a kiküldetés helye szerinti ország imperatív rendelkezéseinek alkalmazását a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről szóló 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv értelmében. (Az imperatív rendelkezések fogalmát a Róma I. rendelet 9. cikke határozza meg.)

Az indokolás (36) bekezdése – a Rendelet 8. cikk (2) bekezdésének értelmezése érdekében - utal az ideiglenes munkavégzés fogalmára is. Eszerint a munkavégzés a másik országban akkor tekintendő ideiglenesnek, ha feladatának külföldön való teljesítése után a munkavállalónak származási országában ismét munkába kell állnia. Az indokolás (36) bekezdése ugyanakkor utal arra is, hogy az ideiglenességet nem zárja ki az, hogy a munkavállaló eredeti munkáltatójával vagy a vállalkozáscsoporthoz tartozó másik munkáltatóval új munkaszerződést köt (a külföldi munkavégzés időtartamára).

A Róma I. rendelet szerint tehát a felek jogválasztása hiányában az ideiglenesen külföldön foglalkoztatott munkavállaló munkajogviszonyában is a rendszerinti munkavégzés helyének joga az irányadó, figyelemmel azonban az ún. imperatív rendelkezésekre, amelyek körében a Rendelet kiemeli az irányelvet.

Az említett rendelkezések alapján is egyértelmű, hogy az irányelv sem csupán a munkáltatói utasítás, hanem a felek megállapodása alapján ideiglenesen – szolgáltatás teljesítése érdekében – külföldön történő munkavégzés tekintetében is alkalmazandó. Ezt erősíti az irányelv 2. cikk (1) bekezdésének az a rendelkezése is, amely szerint kiküldetésben lévő munkavállalónak azt a munkavállalót kell tekinteni, aki munkáját korlátozott ideig (for a limited period, während eines begrenzten Zeitraums) egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállam területén kívül végzi.

A Javaslat 295. § (1)-(2) bekezdése tartalmazza – egyezően az irányelv rendelkezéseivel – a magyar munkajog szerinti munkafeltételek ún. „kemény magját”, amelyet a külföldi munkáltatónak a magyarországi foglalkoztatás során – függetlenül a felek közötti jogviszonyban alkalmazandó külföldi jogtól – be kell tartania. A munkafeltételek „kemény magja” kifejezést az irányelv indokolásának (14) bekezdése tartalmazza. A 295. § (2) bekezdése az irányelv 3. cikk (1) bekezdés második francia bekezdésében biztosított felhatalmazással él.

A Javaslat 295. §-ának, illetve az irányelv szabályainak célja alapvetően a hazai munkaerő-piac védelme azzal, hogy a hazai foglalkoztatási feltételeknél a „kemény mag” körébe tartozó szabályok tekintetében eltiltsa a külföldi munkajogi szabályok importját. A Javaslat 296. §-a az irányelv által alkalmazni rendelt szűk körű kivételek lehetőségét tartalmazza, amely arra irányul, hogy a Magyarországon foglalkoztatott külföldi jog hatálya alatt munkát végző tekintetében mégse kelljen alkalmazni a magyar munkajog szerinti munkafeltételeket.

A magyar munkafeltételek alkalmazásának kötelezettsége nyilvánvalóan csak abban az esetben tölti be munkaerő-piac védelmi rendeltetését, ha nem ad lehetőséget a hazainál a munkavállalóra kedvezőtlenebb feltételek alkalmazására, ugyanakkor nem tiltja el a munkavállalóra kedvezőbbek alkalmazását. Ezt fejezi ki a Javaslat 295. § (4) bekezdése.

Említésre méltó, hogy az Európai Bíróság számos közelmúltbeli ítélete sajátos összefüggésben érintette az irányelv alkalmazását. Ilyenek voltak elsősorban a Viking Line és a Laval ügyekben meghozott ítéletek. Ezen ítéletek lényeges tartalma akként összegezhető, hogy a közösségi jogba ütköznek a nemzeti jognak azok a rendelkezései, amelyek lehetővé teszik, hogy a másik államba szolgáltatás teljesítése érdekében kiküldött munkavállalókra irányadó munkafeltételeket a munkavállalói érdekképviseltek (például sztrájkokkal vagy más ún. munkaharci eszközökkel) az irányelvben meghatározotthoz képest szélesebb körben befolyásolják. Az ilyen munkaharci cselekmények az Európai Bíróság álláspontja szerint a szolgáltatások szabad mozgásának közösségi alapszabadságát sértik. A Javaslat – tekintettel arra, hogy a munkaharc szabályozása nem képezi a tárgyat – mellőzi az említett bírósági gyakorlatból következő szabályok beiktatását, ugyanakkor nem teszi lehetővé a 295. § rendelkezéseitől való eltérést a munkavállaló javára sem. A minimális munkafeltételek („kemény mag”) kollektív szerződéses szintje ennek megfelelően csak az irányelv mellékletében felsorolt tevékenységek körében biztosítandó. Ennek megfelelő szabályt tartalmaz a Javaslat 295. § (3) bekezdése.

A Javaslat mellőzi a hatályos Mt. 106/A. § (5) bekezdésében foglalt rendelkezés beiktatását. Az Európai Unió tagállamainak jogában ugyanis – az irányelv szabályai alapján – azonos szabályok irányadók. A harmadik államokban történő munkavégzés esetében a munkaviszonyra alkalmazandó jog tekintetében a nemzetközi magánjogi rendelkezések alkalmazandók. Harmadik államokba küldött magyar munkavállalók esetében ugyanakkor a harmadik államok munkaerő-piacainak védelmére vonatkozó rendelkezést beiktatni szükségtelen volt.

A Javaslat a hatályos Mt. 106/B. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezéstől eltérő szabályt állapít meg a 297. §-ban. E hatályos szabály szerint a belföldi munkáltató köteles biztosítani, hogy a telephelyére kiküldött munkavállalók tekintetében az irányelvnek megfelelő szabályok alkalmazásra kerüljenek. Ehhez kapcsolódik a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) 1. § (2) bekezdés b) pontja, amely szerint a törvény hatálya (az ellenőrzési hatáskör) kiterjed a külföldi munkáltató munkavállalójának az Mt. 106/A. §-a alapján történő munkavégzésére. A két említett rendelkezés együttes alkalmazása a gyakorlatban nehézséget, illetve bizonytalanságot okoz. Ennek oka, hogy az ellenőrzési szankció objektív jellegű, azaz alkalmazására az ellenőrzött vétkességétől függetlenül kerül sor. Ennek eredményeként, ha az ellenőrző hatóság azt állapítja meg, hogy a belföldi vállalkozás számára szerződés alapján szolgáltatást nyújtó külföldi vállalkozás (munkáltató) nem biztosította az irányelvben, illetve az Mt.-ben meghatározott minimális munkafeltételeket a vele munkaviszonyban állók számára, úgy alkalmazza a Met. által meghatározott jogkövetkezményeket. A gyakorlatban ugyanakkor nyilvánvalóvá vált, hogy a belföldi megrendelő nincs abban a helyzetben, hogy az irányelv, illetve az Mt. szabályainak betartását ellenőrizze. Ilyen jogok kikötése még a szolgáltatásra irányuló szerződésben sem minden esetben lehetséges, illetve olyan - tartalmilag pontosan nem meghatározott - adminisztratív kötelezettséget telepít a megrendelőre, amelynek teljesítése nem várható el, szankcionálása pedig méltánytalanul súlyos terhet jelent. Erre tekintettel tartalmazza a 297. § a belföldi vállalkozás kötelességének a korábbinál pontosabb meghatározását. Az irányadó munkafeltételek betartásához ugyanakkor a munkaerő-piac védelmére és a tisztességes munkafeltételek biztosítására irányuló nyomós közérdek fűződik. Erre figyelemmel – más országok megoldásához hasonlóan – a szolgáltatás jogosultjának készfizető kezesi felelősségét rögzíti a Javaslat.

Az irányelv 6. cikke a tagállamoknak azt a kötelességét rögzíti, hogy biztosítsák a bíróság előtti igényérvényesítést abban a tagállamban, amelynek területén a munkavállalót kiküldetésben foglalkoztatják, anélkül, hogy az érintené a munkavállalónak azt a joghatóságról szóló nemzetközi egyezmények alapján fennálló jogát, hogy másik tagállamban is bírósághoz forduljon. E rendelkezésre tekintettel került sor a Javaslat 285. § (4) bekezdésének beiktatására.

a 298-299. §-hoz

A Javaslat 298. §-a – a jogalkalmazáshoz megfelelő felkészülési időt biztosítva – a törvény hatályba lépéséről rendelkezik azzal, hogy a Javaslat szerint hatályba lépéséhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről külön törvény kerül megalkotásra. Ez a nagyobb kódexek hatályba léptetése során szokásos megoldás ez esetben is indokolt, hiszen a Javaslat hatályba lépése rendkívül nagyszámú egyéb jogszabályt is érint, számos átmeneti szabály megalkotása is szükséges, illetve sajátos problémát jelent a hatályba lépést megelőzően létrejött (jellegzetesen tartós) jogi kapcsolatok sorsa és az új szabályoknak ezekben való alkalmazása, különös figyelemmel arra a jogalkotói törekvésre, hogy a törvény hatályba lépése ne okozza a munkajövedelmek csökkenését.

A Javaslat felsorolja mindazokat az európai uniós irányelveket, amelyeknek való megfelelést az új szabályozás is biztosítja.