

1992. évi XXII. törvény
a Munka Törvénykönyvéről

ELSŐ RÉSZ

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A törvény hatálya

1. § (1) E törvény hatálya – ha a nemzetközi magánjog szabályai eltérően nem rendelkeznek – kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyarország területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi.

(2)–(4)

(5) E törvény 72/A. §-ának, valamint Harmadik része XI. fejezetének hatálya – az ott meghatározottak szerint – kiterjed azon, a Polgári Törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra is, amely a tizennyolcadik életévét még be nem töltött személy munkavégzésére vonatkozik, vagy munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre.

2. § (1) A közszolgálati jogviszonyt külön törvény szabályozza.

(2) A költségvetési szervekkel (intézményekkel), valamint – a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatás kivételével – a helyi önkormányzattal fennálló, az (1) bekezdés szerint közszolgálati jogviszonynak nem minősülő munkavégzésre irányuló jogviszony e törvénytől eltérő szabályait külön törvény állapítja meg.

A jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai

3. § (1) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

(2) A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot, illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli.

(3) A (2) bekezdésben foglalt rendelkezés a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során megfelelően irányadó a munkavállaló, az üzemi tanács és a szakszervezet tekintetében is.

(4) A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra — személyazonosításra alkalmatlan módon — átadhatók.

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

(6) A munkaviszony megszűnését követően a (3) bekezdésben meghatározott kötelezettség a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti. E megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók.

4. § (1) Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

(2) A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet.

(3) A rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell.

Az egyenlő bánásmód követelménye

5. § (1) A munkaviszonyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

(2) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

A jognyilatkozatok

6. § (1) A munkaviszonyal kapcsolatos nyilatkozatokat — ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik — alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező.

(2) Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen.

(3) A munkáltató írásbeli intézkedését köteles megindokolni, ha az ellen a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet. Ebben az esetben a jogorvoslat módjáról és határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni.

(4) Az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

(5) A (4) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a postai szolgáltatások ellátásáról és minőségi követelményeiről szóló külön jogszabály szerint tértivevény külföldi szolgáltatással feladott küldeményként kézbesített írásbeli nyilatkozatot

a) ha az érdekelt a küldemény átvételét megtagadta, a kézbesítés megkísérlésének napján,

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

(6) Az olyan nyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, az (5) 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 terjeszthető elő kérelem a bíróságnál. A kézbesítési vélelem megdöntésére egyebekben a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 99/A. § (3) és (5) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

Az érvénytelenség

7. § (1) A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, illetőleg, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Megtámadható a nyilatkozat akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vették rá.

(2) A megállapodást az támadhatja meg, akit megtévesztettek, a nyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel vették rá, illetőleg az, aki téves feltevésben volt.

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

(4) A megtámadást a (3) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni. Ezt követően az eljárásra a munkaügyi jogvita intézésének szabályai az irányadók.

(5) Az (1)—(4) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók abban az esetben, ha a fél a saját jognyilatkozatát kívánja megtámadni.

(6) E törvény alkalmazásában megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás.

8. § (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.

9. § A semmis és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen. 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.

10. § (1) Az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt — ha e törvény eltérően nem rendelkezik — a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni.

(2) A munkáltató hibájából eredő érvénytelenség esetén a munkáltatói rendes felmondás jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni.

(3) Ha a feleknek a megállapodás érvénytelenségéből kára származik, annak megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.

A munkaviszonyból származó igény elévülése

11. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatos igény három év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felelősség öt év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(2) Az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni. Az elévülés utáni teljesítést elévülés címén visszakövetelni nem lehet.

(3) Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

(4) Az igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igénynek a bíróság előtti érvényesítése, a külön törvény szerinti közvetítő vagy békéltető igénybevételek kezdeményezése, az igény megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illetőleg az elévülés megszakítását előidéző eljárás jogerős befejezése után az elévülési idő újra kezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

A határidők számítása

12. § (1) Napon — ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik — naptári napot kell érteni.

(2) A napokban megállapított határidőbe nem számít be az a nap, amelyen a határidő megkezdésére okot adó intézkedés (pl. kézbesítés) történt.

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

(4) Ha valamely nyilatkozat megtételére előírt határidő utolsó napja szombat, vasárnap vagy munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le.

(5) E törvényben meghatározott határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha e törvény ezt kifejezetten megengedi.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

13. § (1) A munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza.

(2) Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdéstről rendelkezhet, de — a (3) bekezdésben foglalt kivétellel — jogszabállyal ellentétes nem lehet.

(3) Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól — ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény másképp nem rendelkezik — eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

(4) A kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása semmis, ha az a (2)—(3) bekezdésbe ütközik.

(5) Ha e törvény munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, ezen az (1)—(2) bekezdésben foglaltakat kell érteni.

MÁSODIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

14. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviselői szervezeteinek kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, illetve a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

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

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

15/A. § A munkavállalók munkavédelmi érdekeinek védelmére vonatkozó érdekképviselői, illetve a munkavédelmi érdekegyeztetés részletes szabályait a munkavédelemről szóló törvény tartalmazza.

15/B. § (1) E törvény alkalmazásában:

a) a munkáltatónak a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) felé fennálló tájékoztatási kötelezettsége: a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a munkaviszonnyal összefüggő, e törvényben meghatározott információk átadása, azok megismerését,

megvizsgálását, azokkal kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselőtét lehetővé tévő módon;

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

(2) A konzultációs kötelezettség legalább a 21. § (2) bekezdésében, 22. § (1)–(2) bekezdésében, valamint a 65. § (3)–(4) bekezdésében foglalt, valamint a munkáltató és a szakszervezet, illetve az üzemi tanács megállapodása szerinti egyéb kérdésekre terjed ki.

(3) A konzultációt a kezdeményezésben megjelölt célhoz kötötten és megfelelő időpontban – a megállapodás érdekében – oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen:

a) a feleknek a konzultáció tárgyához szükséges szintű képviselője,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere és párbeszéd,

c) a munkáltató tájékoztatásának, illetve a szakszervezet, az üzemi tanács (üzemi megbízott) ezzel kapcsolatos álláspontjának, véleményének érdemi megtárgyalása.

(4) A munkáltató által közölt tájékoztatással, illetőleg véleményezés céljából átadott, a munkáltató tervezett intézkedésére vonatkozó információval kapcsolatban a szakszervezet, az üzemi tanács (üzemi megbízott) a tájékoztatás, illetve az információ átadása időpontjától számított tizenöt napon belül kezdeményezhet konzultációt. A tizenöt napos határidő kezdetére a szakszervezet tekintetében a 21. § (3) bekezdésében, az üzemi tanács tekintetében a 66. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(5) A (3)–(4) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a 21. § (2) bekezdésében, továbbá a 65. § (3) bekezdésének *a)* és *f)* pontjában foglalt kérdéseket illetően folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legalább a kezdeményezés időpontjától számított – az üzemi tanács, illetve a szakszervezet és a munkáltató hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodása hiányában – hét napig a munkáltató tervezett intézkedését nem hajthatja végre akkor sem, ha a 66. § (1) bekezdésében foglalt tizenöt napos határidő már eltelt. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt berekeszti.

I. fejezet

Az országos érdekegyeztetés és az ágazati szociális párbeszéd

16. §

17. § (1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg

a) a foglalkoztatás érdekében a munkavállalók nagyobb csoportját érintő gazdasági okból történő munkaviszony-megszüntetéssel kapcsolatban az e törvénytől eltérő szabályokat,

b) a kötelező legkisebb munkabér és a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum mértékét,

c) a bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat.

(2)–(4)

17/A. § A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati, alágazati, szakágazati (a továbbiakban együtt: ágazat) jelentőségű kérdésekben a munkavállalók és munkáltatók ágazati érdekképviselői szervezetei egyeztetnek.

17/B. § Az országos érdekegyeztetés, illetve az ágazati szociális párbeszéd kereteit külön törvények határozzák meg.

II. fejezet

A szakszervezetek

18. § E törvény alkalmazásában szakszervezetten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

19. § (1) A munkavállalók jogosultak a munkaszervezeten belül is szakszervezet létrehozására. A szakszervezet joga, hogy a munkaszervezeten belül szervezetet működtessen, s ezek működésébe tagjait bevonja.

(2) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje.

(3) A szakszervezet jogosult a tagját — meghatalmazás alapján —, annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni.

19/A. § (1) A szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személynek a munkáltató területére történő belépését a munkáltató nem tagadhatja meg, ha a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik. A szakszervezetnek minderről a munkáltatót előzetesen értesítenie kell.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott személy eljárása során köteles a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat megtartani.

20. § A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

21. § (1) Az állami szervek, a helyi önkormányzatok és a munkáltatók kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, ennek keretében érdekképviselési tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozó részletes álláspontjukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.

(2) A munkáltató köteles döntése előtt a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket.

(3) A véleményezéssel kapcsolatos eljárásra a 66. § irányadó azzal, hogy a tizenöt napos határidőt a tervezetnek a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet képviselőjéhez való érkezésétől kell számítani.

(4) Amennyiben a munkáltató saját magával szemben csődeljárás, vagy felszámolási eljárás lefolytatását kéri, úgy erről a szakszervezetet – legkésőbb a kérelem benyújtásával egyidejűleg – csak tájékoztatni kell.

(5) E törvény alkalmazásában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik.

(6) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonását az erre vonatkozó külön törvény alapján végzi.

22. § (1) A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indokolását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(2) Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet:

a) legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint

b) a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,

c) legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

d) legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző, valamint kölcsönzött munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(3) A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.

(4) A szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatja, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhet. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

22/A. § (1) A szakszervezet nevében, vagy a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személy azokat az információkat, amelyeket részére a munkáltató kifejezetten üzleti titokként való kezelésre történő utalással adott át, harmadik személynek nem adhatja át, nem hozhatja nyilvánosságra, és azokat semmilyen más módon nem használhatja fel az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben.

(2) A szakszervezet, vagy a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személy a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt kötelezettség a szakszervezet érdekében eljáró személyt megbízatása, illetőleg munkaviszonya megszűnése után a 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodás nélkül is határozatlan időre terheli.

23. § (1) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani.

(2) A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül kell benyújtani. Kifogást az intézkedés megtételétől számított egy hónapon túl nem lehet benyújtani.

(3) Nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet. Ettől eltérően, ha a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése hiányában szüntette meg rendes felmondással, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult kifogás benyújtására.

(4) Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet, egyeztetésnek van helye. A kifogással kapcsolatos egyeztető tárgyalást a kifogás benyújtásától számított három munkanapon belül kell megkezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított öt napon belül a szakszervezet bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül dönt.

(5) A kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.

(6) A szakszervezet a 21. § (4) bekezdésében foglalt munkáltatói intézkedés esetén kizárólag abban az esetben terjeszthet elő kifogást, amennyiben a munkáltató a tájékoztatást elmulasztja. Az ilyen kifogás azonban az intézkedés végrehajtását – a csődeljárás, illetve felszámolási eljárás céljaira és sajátosságaira tekintettel – nem érinti.

24. § (1) A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon köztegye.

(2) A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.

25. § (1) A munkáltató köteles a szakszervezet tisztségviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosítani.

(2) A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen – eltérő megállapodás hiányában – minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt. A munkából való távolmaradást előre be kell jelenteni.

(3) A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

(4) A szakszervezet tagjai részére összesen — a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára — a munkáltató köteles előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatót legalább harminc nappal értesíteni kell.

(5) A szakszervezet kérésére a (2) bekezdés alapján járó munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató köteles pénzben megváltani. A munkáltató a pénzbeli megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselők átlagos, előző naptári évi átlagkeresete alapján állapítja meg, és havonta utólag – bruttó összegben – fizeti ki a szakszervezet részére. Ezt a pénzüsszeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.

26. § (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék.

(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, avagy nem, illetve megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) A munkavállaló munkaviszonyát tilos megszüntetni, vagy a munkavállalót bármilyen más módon hátrányos helyzetbe hozni, megkárosítani szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt.

27. § Tilos bármely jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni.

28. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló kirendeléséhez, a tizenöt munkanapot elérő kiküldetéséhez, a 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatónál történő foglalkoztatásához, az átirányításához, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez. Az ilyen tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

(2) A szakszervezet az (1) bekezdés szerinti tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a

tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy

b) a szakszervezet érdekképviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(3) A tisztségviselővel szembeni rendkívüli felmondás esetén a (2) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szakszervezet a tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményét a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított három munkanapon belül köteles közölni.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

(5) Amennyiben a választott tisztségviselő ügyében az eljárásra jogosult szakszervezeti szerv nem határozható meg, az (1) bekezdésben meghatározott jogosultságot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, melyben a tisztségviselő tevékenységét kifejti.

(6) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a (4) bekezdésben foglalt időtartamig és feltétel mellett, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás estében is megilleti a tisztségviselőt.

29. § (1) A 23. §-ban biztosított jog a munkáltatónál reprezentatívnak minősülő szakszervezetet illeti meg. A reprezentatívnak nem minősülő szakszervezetet is megilleti a 23. § szerinti kifogás joga, ha a munkáltatói intézkedés (mulasztás) jogszabályban foglalt rendelkezést sért.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában reprezentatívnak azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanács választásokon elért eredményeket össze kell számítani. Reprezentatívnak kell tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.

(3) Reprezentativitás meghatározásánál, ha az üzemi tanács választás az 51. § (5) bekezdése alapján eredménytelen, a választás első fordulóját kell figyelembe venni.

III. fejezet

A kollektív szerződés

30. § Kollektív szerződés szabályozhatja:

a) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét;

b) a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.

31. § (1) Kollektív szerződést egyrésztől a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselési szervezet, vagy több munkáltató, másrésztől a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

(2) Az ágazati párbeszéd bizottságban köthető kollektív szerződés létrejöttének, valamint e kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésének feltételeiről külön törvény rendelkezik.

(3)–(4)

32. § Kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdekképviselői szervezet jogosult, amely érdekképviselői tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független. A munkáltatói érdekképviselői szervezet kollektív szerződés-kötési jogosultságához szükséges az is, hogy tagjai erre felhatalmazzák.

33. § (1) A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.

(2) A szakszervezet — a (3)—(5) bekezdésben foglalt eltéréssel — jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték.

(3) Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét.

(4) Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek [29. § (2) bekezdés] együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét.

(5) Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezték.

(6) Ha a (2), illetve (3) bekezdésben foglalt esetben a szakszervezet, illetve a szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson a szavazatok több mint felét nem szerzik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz.

(7) A (2)—(5) bekezdésben foglalt támogatottság meghatározásakor a 29. § (2)—(3) bekezdésének előírásait megfelelően alkalmazni kell.

(8) A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson a munkáltatónál képviselt valamennyi szakszervezet részt vehet, és a tárgyalások eredményessége érdekében köteles együttműködni.

34–35. §

36. § (1) A kollektív szerződés hatálya — kiterjesztés hiányában — kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte vagy

b) a kollektív szerződés megkötése idején a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek tagja, illetőleg

c) később a munkáltatói érdekképviselői szervhez csatlakozott.

(2) Az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott csatlakozás esetén a munkáltatónál képviselt szakszervezet egyetértése szükséges ahhoz, hogy a kollektív szerződés hatálya a munkáltatóra kiterjedjen.

(3) A kollektív szerződésben meg kell határozni, hogy annak hatálya az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatók mely körére terjed ki.

(4) A kollektív szerződést alkalmazni kell az annak hatálya alá tartozó munkáltató azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.

37. § (1) A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot – a (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – egyik fél sem utasíthatja vissza.

(2) Az (1) bekezdés rendelkezését a munkáltatóra akkor kell alkalmazni, ha az ajánlatot tevő szakszervezet az Mt. 29. § (2) bekezdése szerint reprezentatívnek minősül.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalásra is.

(4) A kollektívszerződés-kötési jogosultsággal kapcsolatos vita esetén a szerződéskötésben érdekelt szervezet kérelmére, nemperes eljárásban a bíróság dönt.

(5) A munkáltató — a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett — évente köteles javasolni a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.

38. § (1) A kollektív szerződés — eltérő megállapodás hiányában — a kihirdetéssel lép hatályba.

(2) A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.

(3) A munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.

(4)

39. § (1) A kollektív szerződést — eltérő megállapodás hiányában — bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja.

(2) A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

(3) Ha a kollektív szerződést több szakszervezet vagy több munkáltató, illetve több munkáltatói érdekképviselői szervezet együttesen kötötte, a felmondás jogát – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződéskötő fél gyakorolhatja. Ha a kollektív szerződést a 33. § (3) bekezdése szerint több szakszervezet kötötte, a felmondás jogának gyakorlásában a szakszervezetek megállapodnak.

(4) A több munkáltató, illetve a több munkáltatói szervezet által együttesen kötött kollektív szerződés felmondása esetén a kollektív szerződés csak azon munkáltató munkavállalóira nézve veszti hatályát, amely a felmondás jogát gyakorolta.

(5) Ha az újabb üzemi tanács választáson valamely szakszervezet a 33. § (5) bekezdése szerint kollektívszerződés-kötésre válik jogosulttá, a kollektív szerződést — a felekre irányadó szabályok szerint — felmondhatja.

40. § (1) A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti. Ha a kollektív szerződést több munkáltató, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy több szakszervezet kötötte, a kollektív szerződés csak valamennyi munkáltató, illetve szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén veszti hatályát.

(2) A munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.

40/A. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munkarend kivételével – a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.

(2) Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.

41. § A szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

41/A. § (1) A kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek az állami foglalkoztatási szervnek a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást elektronikus úton teljesíteni (a továbbiakban együtt: bejelentési kötelezettség) az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétett elektronikus adatlapon.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak szerint a felek kötelesek továbbá bejelenteni a kollektív szerződés

a) módosítását,

b) felmondását,

c) hatályának az ágazatra történő kiterjesztésével, illetve a kiterjesztés bármely okból való megszűnésével összefüggő, valamint a 36. §-ban foglaltakat érintő változását, továbbá

d) hatályának megszűnését.

(3) Az (1) bekezdésben, valamint a (2) bekezdés a) és c) pontjában előírt bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek eredeti aláírásával ellátott példányát az állami foglalkoztatási szervnél letétbe kell helyezni.

(4) Felhatalmazást kap a miniszter, hogy – az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal folytatott konzultáció alapján – rendeletben határozza meg:

a) a bejelentési kötelezettség teljesítésének, illetőleg

b) a kollektív szerződések nyilvántartásának

részletes szabályait.

IV. fejezet

A munkavállalók részvételi joga

42. § (1) A munkaügyi kapcsolatok keretében a munkavállalók közösségét e fejezet rendelkezései szerint illetik meg a részvételi jogok.

(2) A részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, illetve üzemi megbízott gyakorolja.

Az üzemi tanács választása

43. § (1) Üzemi tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan önálló telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma az ötven főt meghaladja.

(2) Üzemi megbízottat annál a munkáltatónál, illetve a munkáltató olyan önálló telephelyén (részlegénél) kell választani, ahol a munkavállalók létszáma ötvenegy főnél kevesebb, de a tizenöt főt meghaladja.

(3) A munkáltató önálló telephelyén (részlegénél) csak akkor kell üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választani, ha a 65. §-ban meghatározott üzemi tanácsi jogosítványokkal kapcsolatos munkáltatói jogok az önálló telephely (részleg) vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

(4) Az üzemi tanácsot, illetve az üzemi megbízottat öt évre választják.

(5) Az újonnan létrejövő munkáltatónál három hónapon belül kell az üzemi tanácsot, illetőleg az üzemi megbízottat megválasztani.

(6) Az üzemi megbízottra az üzemi tanács, illetve az üzemi tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

44. § (1) Ha a 43. § értelmében a munkáltatónál több üzemi tanács, illetve üzemi megbízott működik, az üzemi tanácsok megválasztásával egy időben központi üzemi tanácsot is létre kell hozni.

(2) A 45. § (1) bekezdés rendelkezéseit a központi üzemi tanács létrehozásánál azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató egyes önálló telephelyén (részlegénél) megválasztott üzemi tanácsok a munkavállalók létszámával arányos számban delegálnak tagokat a központi üzemi tanácsba.

(3) A központi üzemi tanácsra és tagjaira az üzemi tanácsra, illetve az üzemi tanácstagokra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

45. § (1) Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók száma a választás időpontjában

- 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) Ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal — megfelelő számban — új üzemi tanácstagot kell választani.

46. § (1) Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll.

(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki munkáltatói jogokat gyakorol, aki a munkáltató, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés], továbbá, aki a választási bizottság tagja.

(3) Az újonnan alakult munkáltatónál az üzemi tanácstag munkaviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

(4) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezmények alkalmazására (109. §), illetőleg kártérítési felelősség megállapítására [173. § (2) bekezdés] vonatkozó jogosultság.

47. § (1) Az üzemi tanács tagjának választására minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló jogosult.

(2) A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók jegyzékét a munkáltatónak a választási bizottság kérésére öt napon belül rendelkezésre bocsátott adatai alapján a választási bizottság állapítja meg és teszi közzé.

48. § (1) A választási bizottság:

- a) meghatározza a jelöltállítás határidejét, illetve a választás időpontját,
- b) gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzéséről, továbbá
- c) megállapítja a szavazatszámolás részletes szabályait.

(2) A jelölést és a választást a munkáltató szervezetére, munkarendjére, valamint egyéb sajátosságaira tekintettel kell megszervezni. A választást a munkáltató minden telephelyén lehetőleg azonos időpontban kell tartani.

48/A. § Nem lehet a választási bizottság tagja, aki a bizottság megalakításának időpontjában az üzemi tanács tagja, elnöke.

49. § (1) A jelölés és a választás lebonyolítására az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül — legkésőbb a választást nyolc héttel megelőzően — választási bizottságot alakít. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek képviselői részt vehetnek a választási bizottság tevékenységében. A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

(2) Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a választási bizottságot a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.

(3) A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.

(4) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy legalább ötven, választásra jogosult munkavállaló is. A jelölést a támogató munkavállalók aláírásával írásba kell foglalni, és el kell juttatni a választási bizottsághoz.

(5) A választási bizottság a választást megelőzően legalább három héttel összeállítja és közzéteszi a jelöltek listáját. A jelöltek írásban nyilatkoznak a jelölés elfogadásáról.

(6) A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltállítás érvényes volt. A jelöltállítás érvényesnek akkor tekinthető, ha a jelöltek száma legalább az üzemi tanácsba választható tagok számának megfelel. Érvénytelen jelölés esetén a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani.

50. § (1) A választási bizottság — a jelöltlistának megfelelően — elkészíteti a szavazólapokat. A szavazólapra a jelöltek a nevük szerinti ABC sorrendben kerülnek fel. A szavazólapon a szakszervezet által állított jelölt neve mellett a szakszervezet nevét is fel kell tüntetni.

(2) A választási bizottság gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottságok összeállításáról.

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

(2) A szavazólapon a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni.

(3) Érvénytelen a szavazat, ha

a) azt nem az 50. § (1) bekezdése szerinti szavazólapon adták le;

b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le;

c) a szavazólapon a megválasztható tagok számánál több jelöltet jelöltek meg.

(4) Az üzemi tanács megválasztott tagjának — a 45. § (1) bekezdésében meghatározott számban — azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén az adott munkáltatónál fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

(5) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 45. § (1) bekezdése által meghatározott számban nem érték el a (4) bekezdésben előírt mértéket. Eredménytelen választás esetén a (4) bekezdés szerinti mértéket elért jelölteket 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.

(6) Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte. E szabályt nem lehet alkalmazni, ha a munkáltatónál (a munkáltató telephelyén) üzemi megbízottat választanak.

(7) Ha az 51/A. § (2)—(3) bekezdése szerint megismételt választást, továbbá, ha az eredménytelen választás miatt új választást tartanak, akkor a (6) bekezdéstől eltérően a póttagsághoz szükséges, az érvényes szavazatok legalább húsz százalékát e választáson kell a jelöltnak megszereznie.

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

a) keresőképtelen beteg,

b) szülési vagy a 138—140. §-ban meghatározott okból fizetés nélküli szabadságon van,

c) sor- vagy tartalékos katonai, illetve polgári szolgálatát tölti, továbbá

d) egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van,

feltéve, hogy a választáson nem vett részt.

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

(3) A megismételt választást — az általános szabályoktól eltérően — akkor kell érvényesnek tekinteni, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstaggyá megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Ebben az esetben az üzemi tanács megválasztása két évre szól. A megismételt választásra az 51. § (5)—(6) bekezdésében foglalt rendelkezés nem alkalmazható. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást egy év múlva kell tartani.

52. § (1) A munkáltatónál a szavazóurnák csak a választási bizottság által és a választás befejezése után, azonos helyen és időpontban bonthatók fel.

(2) A szavazatokat a választási bizottság számolja össze. Ennek alapján haladéktalanul megállapítja és közzéteszi a választás eredményét, továbbá erről tájékoztatja a munkáltatót is.

53. § (1) A választásról a választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen:

- a) a szavazóurnák felbontásának körülményeit,
- b) a választás helyét és időpontját,
- c) az 51/A. § (1) bekezdése szerinti szavazásra jogosultak számát,
- d) a szavazáson résztvevők számát,
- e) az összes leadott szavazatok számát,
- f) az érvényes és érvénytelen szavazólapok számát,
- g) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- h) a megválasztott üzemi tanácstagok és póttagok nevét,
- i) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.

(2) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjainak alá kell írnia és a munkáltatónál szokásos módon közzé kell tenni. A jegyzőkönyvet a megbízásának megszűnéséig az üzemi tanács őrzi. Érvénytelen választás esetén e kötelezettség a munkáltatót terheli, és annak tartama a következő üzemi tanács megválasztásáig tart.

(3) A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanácsban részt vevő országos szakszervezeti szövetségekkel konzultálva rendeletben határozza meg az üzemitanács-választás szavazólapjának tartalmát és a szakszervezeti reprezentativitás megállapítása érdekében az országos szavazatósszesítés módját és rendjét. Az ágazati (szakágazati) és területi szavazatósszesítés módjának és rendjének meghatározása tekintetében a Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanács és az ágazati párbeszéd bizottságok véleményének kikérésével alkot rendeletet.

54. § Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, öt napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni. Az egyeztetés kezdeményezésére a munkavállaló, a munkáltató, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet és a választási bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek öt napon belül közösen határoznak. A határozat ellen, illetve az egyeztetés eredménytelensége esetén e § szerint az egyeztetés kezdeményezésére jogosultak öt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz.

55. § (1) Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, illetve a telephely megszűnik,
- b) megbízatási ideje lejárt,
- c) visszahívják,
- d) tagjainak száma bármely okból több mint egyharmaddal csökkent,
- e) a munkavállalók létszáma ötven fő alá, illetve legalább kétharmaddal csökkent,
- f) több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál vagy a telephelyen több üzemi tanács működne, továbbá
- g) a munkáltató vagy telephely szétválása esetén, valamint

h) az 56/B. § (6) bekezdésében meghatározott esetben.

(2) Az üzemi megbízott megbízatása az (1) bekezdés *a)–c)* és *f)–h)* pontjában meghatározott esetben megszűnik. Az üzemi megbízott megbízatása ezen túlmenően akkor is megszűnik, ha a munkavállalók létszáma 15 fő alá csökken, vagy ha az üzemi megbízott három hónapot meghaladóan feladatát akadályoztatása miatt nem tudja ellátni.

(3) Az üzemi tanács, illetve az üzemi megbízott visszahívása tekintetében szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka — írásban — indítványozza. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.

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

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

55/A. § (1) Ha az üzemi tanács tagjának a megbízatása megszűnik, a kieső tag helyére az üzemi tanácsba a megválasztott póttagok közül megfelelő számban üzemi tanácstagot kell behívni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kieső tag helyére annak a szakszervezetnek a legtöbb szavazatot megszerzett póttagját kell behívni, amelynek a kieső üzemi tanácstag tagja volt. Ha a kieső üzemi tanácstag nem szakszervezeti tag, a szakszervezethez nem tartozó, legtöbb szavazattal rendelkező póttagok közül (független póttag) kell az üzemi tanácsba tagot behívni.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően, ha a szakszervezet póttaggal nem rendelkezik, illetve független póttag nincs, a delegálás sorrendjét a póttagok között megszerzett nagyobb számú érvényes szavazat határozza meg.

56. § Ha az üzemi tanács az 55. § (1) bekezdés *c)–g)* pontjában meghatározott ok miatt megszűnik, a megszűnéstől számított három hónapon belül üzemi tanácsot kell választani. Ezt a szabályt kell megfelelően alkalmazni akkor is, ha az üzemi megbízott megbízatása szűnik meg.

56/A. § (1) Ha a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás során az üzemi tanács (üzemi megbízott megbízatása) az 55. § (1) bekezdés *f)–g)* pontja alapján megszűnik, az egyesülést (összevonást), illetve szétválást követően létrejött munkáltatónál az üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított hat hónapig az üzemi tanács 65. §-ban előírt jogosítványait ideiglenes üzemi tanács (ideiglenes üzemi megbízott) gyakorolja.

(2) Az ideiglenes üzemi tanácsba a megszűnés időpontja előtt minden megszűnő üzemi tanács – ideértve a központi üzemi tanácsot is – egy-egy tagot delegál.

(3) Ha a munkáltatónál üzemi megbízott működött, a munkáltató egyesülése (összevonása) esetén az ideiglenes üzemi tanácsban az üzemi megbízott vesz részt. A munkáltató szétválása esetén az (1) bekezdésben meghatározott jogosítványokat az üzemi megbízott, illetve – a szétválással létrejött további szervezeti egységnél – az általa az érintettek közül kijelölt munkavállaló ideiglenes üzemi megbízottként gyakorolja.

(4) Az ideiglenes üzemi tanács tagjaira és működésére, az üzemi tanács tagjára és az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell. Az ideiglenes üzemi megbízottra az üzemi megbízottra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

56/B. § (1) A jogutódlással érintett szervezeti egység munkavállalóinak részvételi jogát a jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében való részvétel útján biztosítani kell, ha a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás következtében a jogutódlással érintett szervezeti egység munkavállalói által választott üzemi tanács (üzemi megbízott megbízatása) megszűnik, de a jogutódlás a jogutód munkáltatónál korábban megválasztott üzemi tanács (üzemi megbízott) működését nem érinti.

(2) A jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében részt vevő személyt (a továbbiakban: delegált tag) legkésőbb a jogutódlás bekövetkezésének időpontjáig a jogelőd

munkáltatónál működő üzemi tanács jelöli ki a jogutódlással érintett tagjai, ilyen tag hiányában a jogutódlással érintett munkavállalók közül. A jogelőd munkáltató üzemi tanácsa írásban tájékoztatja a jogutód munkáltató üzemi tanácsát és a jogutód munkáltatót a delegálásról.

(3) Ha az (1) bekezdésben meghatározott esetben a jogutódnál központi üzemi tanács működik, a delegált tag a központi üzemi tanácsban vesz részt. Ha a jogutódnál üzemi megbízott működik, az üzemi megbízott és a delegált tag együtt jogosultak a 65. §-ban előírt jogok gyakorlására azzal, hogy az együttdöntési és a véleményezési jog gyakorlásához egyhangú döntés szükséges.

(4) Ha az (1) bekezdésben meghatározott esetben a jogelődnél központi üzemi tanács működik, a delegálás jogát a központi üzemi tanács gyakorolja, kivéve, ha a jogutódlással érintett szervezeti egységben üzemi tanács működik. Ha a jogelőd munkáltatónál, illetve a jogutódlással érintett szervezeti egységben üzemi megbízott működik, a delegált tag kijelölésére az üzemi megbízott jogosult.

(5) A delegált tag a jogutód munkáltató üzemi tanácsának teljes jogú tagja. A delegált taggal az üzemi tanács 45. §-ban meghatározott taglétszáma kibővül. A delegált tagra az üzemi tanács tagjára – ha a delegált tag üzemi megbízottal együtt jár el, az üzemi megbízottra – vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A delegált tag megbízatása a jogutód munkáltató üzemi tanácsának (üzemi megbízottjának) a megbízatásáig tart.

(6) Ha a jogutódlás időpontjában a jogutódlással érintett munkavállalók létszáma eléri a jogutód munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának húsz százalékát, az üzemi tanács (az üzemi megbízott) legfeljebb a jogutódlás bekövetkezésétől számított egy évig működhet az (1)–(5) bekezdésben meghatározott szabályok szerint. Ha ezen időtartam alatt új üzemi tanács (üzemi megbízott) megválasztására nem kerül sor, az üzemi tanács (üzemi megbízott) megbízatása a jogutódlástól számított egy év elteltével megszűnik.

57. § (1) Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik:

- a) lemondással;
- b) visszahívással;
- c) cselekvőképességének elvesztésével, továbbá
- d) ha hat hónapot meghaladó időtartamban munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá;
- e) ha a munkáltató, vagy a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik [139. § (2) bekezdés];
- f) az üzemi tanács megszűnésével;
- g) munkaviszonya megszűnésével.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően az üzemi megbízott megbízatása akkor is megszűnik, ha a munkavállalók létszáma legalább hat hónapon át tizenöt fő alá csökken.

(3) Ha az üzemi tanács tagja hat hónapot meg nem haladó időtartamra válik jogosulttá munkáltatói jogkör gyakorlására, ez időtartam alatt az üzemi tanács tagságával kapcsolatos jogai szünetelnek.

(4) Ha az üzemi megbízott munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá, megbízatása megszűnik és helyette új üzemi megbízottat kell választani.

58. § (1) Az üzemi tanács tagjának visszahívása tekintetében szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka indítványozza. Az üzemi tanács tagjának visszahívásához a leadott érvényes szavazatok több mint fele szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány hat hónapon belül ismételt nem tehető.

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

59. § (1) Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül.

(2) Az üzemi tanács első ülésén — tagjai közül — elnököt választ.

60. § (1) Az üzemi tanács határozatait szótöbbséggel hozza.

(2) Az üzemi tanács akkor határozatképes, ha ülésén a tagoknak legalább fele részt vesz. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően az üzemi tanács határozatához a jelenlévő tagok legalább kétharmados többsége szükséges, ha az üzemi tanács együttdöntési jogát [65. § (1) bekezdés] gyakorolja.

61. § (1) Az üzemi tanács üléseit szükség szerint tartja. Az üzemi tanácsot az elnök hívja össze. Minden esetben össze kell hívni, ha ezt valamely tag vagy a munkáltató az ok megjelölésével kéri.

(2) Az üzemi tanács ülésén a tagok csak személyesen vehetnek részt.

(3) Az üzemi tanács működésének részletes szabályait ügyrendje állapítja meg.

62. § (1) A munkáltatónak biztosítania kell annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzé tehesse.

(2) Az üzemi tanács tagját havi munkaideje tíz százalékának, elnökét havi munkaideje tizenöt százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az üzemi tanács tagjai és elnöke részére járó összesített munkaidő-kedvezmény felhasználását az üzemi megállapodás e törvénytől eltérően is meghatározhatja. A kedvezmény mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg a tag, illetve az elnök teljes munkaidejének felét. A munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj jár.

(3) Az üzemi tanács tagjának munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szervet megillető jogosultságot az üzemi tanács gyakorolja.

62/A. § (1) A 62. § (3) bekezdésben megállapított munkajogi védelmet az üzemi megbízott tekintetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szervet megillető jogosultságot — ha az üzemi megbízott nem szakszervezeti tisztségviselő — a munkavállalók közössége gyakorolja.

(2) Az egyetértésről a munkáltató tájékoztatását követő tizenöt napon belül a munkavállalók szavazással döntenek; a szavazás akkor érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A szavazásra egyebekben a megválasztásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a szavazás elmaradását vagy érvénytelenségét az egyetértés megadásának kell tekinteni.

(3) A munkavállalók előzetes értesítéséről a munkáltatónak megfelelően gondoskodnia kell.

63. § A munkáltató biztosítja az üzemi tanács választásának, illetve működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és az üzemi tanács közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.

64. § (1) Az üzemi tanács elnöke tevékenységét az ezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál díjazás ellenében látja el.

(2) A díjazást a munkáltató biztosítja, melynek mértékét az üzemi tanács a munkáltatóval egyetértésben állapítja meg.

(3) A munkáltató az üzemi tanács elnökének díjazást — az (1) bekezdésben meghatározott eseten kívül — csak az üzemi tanáccsal egyetértésben állapíthat meg, illetve fizethet.

64/A. § Az üzemi tanács egyes jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdések az üzemi megállapodásban határozhatók meg.

65. § (1) Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú

a) pénzeszközök felhasználása, illetve

b) intézmények és ingatlanok hasznosítása

tekintetében.

(2)

(3) A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni:

a) a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket;

b) a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a nyilvántartandó adatok körére, a 77. §-ban meghatározott adatlap tartalmára vonatkozó elképzeléseit, illetve a személyügyi tervet;

c) a munkavállalók képzésével összefüggő terveket, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére vonatkozó elképzeléseket;

d) a külön jogszabályban meghatározott egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezetét;

e) az éves szabadságolási tervet;

f) az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését;

g) a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét;

h) a munkáltató által meghirdetett anyagi vagy erkölcsi elismeréssel járó pályázatot;

i) a családi élet és a munkatevékenység összehangolását érintő munkáltatói intézkedések tervezetét.

(4) A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

a) legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint

b) a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről;

c) legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről;

d) legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(5) Amennyiben a munkáltató saját magával szemben csődeljárás, vagy felszámolási eljárás lefolytatását kéri, úgy erről az üzemi tanácsot – legkésőbb a kérelem benyújtásával egyidejűleg – csak tájékoztatni kell.

66. § (1) Az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével [65. § (1)—(3) bekezdés] kapcsolatos álláspontját tizenöt napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.

(2) A tizenöt napos határidőt a tervezetnek az elnökhöz, illetve az üzemi tanács ügyrendjében megjelölt személyhez való érkezésétől kell számítani.

67. § A 65. § (1)—(3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül határoz.

68. § (1) Az üzemi tanács a 65. § (1)—(3) bekezdésében meghatározott jogosultságának gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni.

(2) Az üzemi tanács a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.

69. § Az üzemi tanácsnak, illetve tagjának a működése során tudomására jutott adatok, tények kezelésével kapcsolatosan e törvény 22/A. §-át megfelelően alkalmaznia kell.

70. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

70/A. § (1) A munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – szakszervezet hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

(2) Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

a) a nők,

b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,

c) a romák,

d) a fogyatékos személyek, valamint

e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

foglalkoztatási helyzetének – így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

(3) Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

(4) Az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell

a) a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről, valamint

b) a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről.

[V. Fejezet]

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAVISZONY

I. fejezet

A munkaviszony alanyai

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

72. § (1) Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte.

(2) A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

(3) A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be.

(4) Munkaviszonyt létesíthet – az (1) bekezdéstől eltérően – a tizenötödik életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt.

(5) A tizenhat éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

(6) Az (1)–(5) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(7) A tanköteles fiatal munkavállaló a gyámhatóság engedélye alapján, a külön jogszabályban meghatározott művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében az (1) és a (4) bekezdésben meghatározott feltételektől eltérően is foglalkoztatható.

72/A. § Ha a tizennyolcadik életévét még be nem töltött személy nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében végez munkát, a jogviszony létesítésére a 72. §, a 76. § (3) bekezdése, valamint 79. § (3)–(4) bekezdése és (5) bekezdése második mondata rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. Ezen túlmenően a foglalkoztatás során az e törvénynek a fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályait is alkalmazni kell.

73. § Munkáltató az lehet, aki jogképes.

74. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelezéseket (munkáltatói jogkör) mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti.

(2) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

75. § (1) Nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkátára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.

(2) Jogszabály — az Országos Érdekegyeztető Tanács meghallgatásával — az egészség védelme céljából vagy egyébként közérdekből a munkaviszony létesítésének feltételeit e törvény rendelkezésein túlmenően is meghatározhatja, továbbá meghatározott munkakörök betöltését szakképesítéshez és gyakorlati időhöz kötheti.

(3) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a külön jogszabályban meghatározott egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása, illetve foglalkoztatása tekintetében – az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal folytatott konzultáció alapján – eltérő szabályokat állapítson meg.

II. fejezet

A munkaviszony létesítése

75/A. § (1) A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.

(2) A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102–104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.

76. § (1) A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

(3) A munkaszerződés, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, csak az engedély beszerzését követően köthető meg.

(4) A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak. A munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

(5) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alaphéberében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében. A munkáltató a munkavállalót a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről – kivéve, ha ezt jogszabály határozza meg – a 76. § (7)–(8) bekezdésében foglalt rend szerint tájékoztatja.

(6) A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait.

(7) A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkabér egyéb elemeiről,

c) a bérfizetés napjáról,

d) a munkába lépés napjáról,

e) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve

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

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

h) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

(8) A munkáltató a (7) bekezdésben előírt tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított harminc napon belül írásban is köteles a munkavállaló részére átadni.

76/A. § (1) Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról,

b) a pénzübeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a díjazás és egyéb juttatás pénzüneméről, továbbá

d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

(2) Az (1) bekezdésben, illetve a 76. § (7) bekezdésében előírt tájékoztatást a kiutazást megelőzően át kell adni a munkavállaló számára.

76/B. § (1) A 76. § (7) bekezdése a)–c) és e)–f) pontjában, illetve a 76/A. § (1) bekezdése b)–c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(2) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a 76. § (7) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkáltató legkésőbb a változás hatálybalépését követő harminc napon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén az (1) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

76/C. § (1) A munkaviszony – a felek megállapodásának megfelelően – állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre.

(2) Ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja. E rendelkezést kell megfelelően alkalmazni távmunkavégzés esetén is.

(3) Változó munkavégzési hely esetén a munkavégzési helyre vonatkozó szabályok szempontjából a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. Változó munkavégzési helyben történő megállapodás esetén a munkavállalót első munkavégzési helyéről – a 76. § (7)–(8) bekezdésének megfelelő alkalmazásával – tájékoztatni kell.

(4) Amennyiben a munkáltató székhelyének, telephelyének megváltozása miatt a munkavállaló munkavégzésének helye módosul, a munkaszerződést módosítani kell, ha

a) a változás következtében a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében – a megváltozott munkaképességű munkavállaló által igénybe vett közlekedési eszközzel – egy órával növekszik, vagy

b) a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár.

(5) A munkaszerződés módosítása során a munkáltatónak és a munkavállalónak a módosításból eredő utazási többletköltségek viseléséről is meg kell egyeznie.

77. § (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtevéle vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

(2) Tilos a munkavállalót teresség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

77/A. § (1) A munkáltató felhívására a munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a munkaviszony létesítését nem teszi lehetővé.

(2) Indokolt esetben a munkáltató megfelelő határidő kitűzésével, írásban felszólíthatja a munkavállalót, hogy e határidőn belül – ha e határidőn belül ez menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul – hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.

(3) Ha a munkavállaló igazolja, hogy nem áll a (2) bekezdésben meghatározott foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a munkavállaló részére megtéríti.

(4) Ha a (2) bekezdésében meghatározott kizáró ok

a) fennállását a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalma alapján megállapítja, vagy

b) egyéb módon a munkáltató tudomására jut,

a 10. § (1) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

(5) A munkáltató az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállásának megállapítása céljából kezeli

a) a munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a munkavállaló

azon személyes adatait, amelyeket a bünyügyi nyilvántartó szerv által az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kizáró ok igazolása céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(6) Az (1)–(3) bekezdésben foglalt alapján megismert személyes adatokat a munkáltató a munkaviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy – munkaviszony létesítése esetén – annak megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

(7) A (3)–(6) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

78. § (1) A munkaviszony kezdete a munkába lépés napja.

(2) A munkába lépés napját a felek a munkaszerződésben határozzák meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani.

(3) A munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja közötti időszakban — a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában

— csak azok a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munkába állást segítik elő.

78/A. § (1) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(2) Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

79. § (1) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre.

(2) A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.

(3) Az (1)–(2) bekezdés rendelkezésétől eltérően, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

(4) Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

(5) A határozott időre szóló munkaviszony időtartama – ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is – az öt évet nem haladhatja meg. Ettől eltérően, a (3) bekezdésben meghatározott esetben az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony időtartama – a korábban létesített munkaviszony időtartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.

(6) A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

(7) A (6) bekezdésben meghatározott szabályok nem vonatkoznak a választással keletkezett, illetve a hatósági engedélyhez kötött, illetve a közcélú foglalkoztatás érdekében létesített munkaviszonyra.

Pályázat

80. § (1) Ha jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a munkáltató döntése alapján meghatározott munkakör betöltése pályázat alapján történik, e munkakörre csak olyan munkavállalóval lehet munkaszerződést kötni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) A pályázati felhívásban meg kell jelölni a pályázat elbírálásának határidejét is, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A benyújtott pályázat tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel.

Próbaidő

81. § (1) A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető.

(2) A próbaidő tartama harminc nap. Harminc napnál rövidebb próbaidőt kollektív szerződés vagy a felek is megállapíthatnak. Harminc napnál hosszabb, de legfeljebb három

hónapig terjedő próbaidőt a felek, legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt kollektív szerződés állapíthat meg. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

III. fejezet

A munkaszerződés módosítása

82. § (1) A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.

(2) Kollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.

(3) A munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

83. § Ha a munkavállalót megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a határozott idő lejártát követően a munkaszerződés szerint kell továbbfoglalkoztatni, és munkabérét az időközben bekövetkezett bérfejlesztésekre tekintettel módosítani kell.

83/A. § (1) Nem minősül munkaszerződés-módosításnak, ha a munkavállaló – a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen – a munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el (átirányítás).

(2) Az átírányítás a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.

(3) Az átírányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az átírányítás időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átírányítások időtartamát össze kell számítani.

(4) Egy naptári éven belül az átírányítás, illetve a munkáltató 105–106. §-okon, illetve a 150. § (1) bekezdésén alapuló intézkedésének időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a százötz munkanapot nem haladhatja meg.

(5) Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átírányítás teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.

(6) Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az (5) bekezdés szerinti díjazás a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg.

(7) Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét az átírányítás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.

84. § A munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés a) pont], továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság (139. §) megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított

átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.

84/A. § (1) Ha a munkavállaló

- a) a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, illetve
- b) a foglalkoztatás határozatlan időtartama

vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva – jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel – dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltató a döntéséről tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni.

(2) A munkáltató az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás elősegítése érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol az (1) bekezdés a)–b) pontjában meghatározottak szerinti munkaszerződés módosítására lehetőség van.

85. § (1) A nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig — munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján — az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.

(2) Az (1) bekezdés alapján ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott nő munkabére nem lehet kevesebb előző átlagkereseténél. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.

(3) A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót köteles — a külön jogszabályban meghatározottak szerint — az állapotának megfelelő munkakörben továbbfoglalkoztatni.

(4) Az (1)—(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

*A munkáltató személyében bekövetkező
jogutódlás*

85/A. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak (a továbbiakban: jogutódlás) minősül

a) a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint

b) a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén.

(2) Jogutódlás esetén

a) az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó, továbbá

b) amennyiben a jogutódlással a jogelőd megszűnik, az a) pontban foglaltakon túlmenően a már megszűnt munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át.

(3) A jogelőd munkáltató a jogutódlást megelőzően köteles tájékoztatni a jogutód munkáltatót a (2) bekezdésben meghatározott jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás

elmaradása a jogutódlásból eredő jogkövetkezmények alkalmazását és a munkavállaló igényérvényesítési jogát nem érinti.

(4) A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért – az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén – a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős.

(5) A munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül közölt,

a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással, illetve

b) a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedéssel

történő megszüntetése esetén a munkavállalót a munkaviszony megszüntetésekor megillető járandóságokért a jogelőd munkáltató kezeként felel.

(6) Az (5) bekezdésben előírt kezesi felelősség feltétele, hogy

a) a jogelőd munkáltató,

b) a jogelőd munkáltató többségi tulajdonában álló másik társaság,

c) a jogelőd munkáltató többségi tulajdonosa, vagy

d) a c) pontban megjelölt szervezet többségi tulajdonában álló másik társaság

a jogutód munkáltató legfőbb szervében a szavazatok több mint ötven százalékával rendelkezzen.

85/B. § (1) Jogutódlás esetén a jogelőd és jogutód munkáltató – legkésőbb a jogutódlást megelőzően tizenöt nappal – köteles tájékoztatni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot a jogutódlás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

továbbá – a megállapodás érdekében – köteles konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.

(2) A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(3) A jogelőd és a jogutód munkáltató akkor is köteles a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét teljesíteni, ha a jogutódlást megalapozó döntést a jogelőd munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A jogelőd és a jogutód munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a konzultációs és tájékoztatási kötelezettséget azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a jogutódlásról szóló döntéséről a tájékoztatást elmulasztotta.

(4) A jogutódlásra vonatkozó rendelkezésekből eredő – e § szerinti – kötelezettségek a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetén a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terhelik.

(5) Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat.

85/C. § (1) Felszámolási eljárásban a 40/A. §, a 85/A. § (2)–(6) bekezdése, valamint a 89. § (4) bekezdése nem alkalmazandó.

(2) Amennyiben a felszámolás keretén belül a felszámolási vagyoni értékesítése során olyan átruházás történik, amely megfelel a 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltaknak, úgy a 85/B. § (1) bekezdésében foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a felszámolás alatt álló átadó munkáltató és az átvevő munkáltató a 85/B. § (1) bekezdés a)–c) pontjában meghatározott tájékoztatást a felszámolási eljárás sajátosságaira tekintettel az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet,

szakszervezet hiányában az üzemi tanács, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottság részére.

IV. fejezet

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnése

86. § A munkaviszony megszűnik:

- a) a munkavállaló halálával;
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;
- c) a határozott idő lejártával;
- d) a 86/B. § (1) bekezdésében meghatározott esetben.

86/A. § Ha a munkaviszony a 86. § b) pontjában foglaltak alapján szűnik meg, a munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli mentesítési idejére járó átlagkeresetnek megfelelő összeget ki kell fizetni, kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabérré nem lenne jogosult.

86/B. § (1) Ha az e törvény hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak, vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a munkavállalót, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) az átadás

- a) időpontjáról,
- b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről, továbbá köteles a szakszervezettel és az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy az átadást követően a munkavállaló foglalkoztatását az átvevő közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony keretében biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító kinevezés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 86/C. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a munkavállaló a jogviszony létesítését követően az előmenetele, illetve a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

(4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvevő munkáltató még nem került megalapításra, az átvevő munkáltató számára a (2)–(3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját, vagy az alapító képviseletében eljáró szervezetet terheli.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó munkáltatónak írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a munkavállaló az előírt

határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.

(6) Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a munkavállaló számára a 95. § (2)–(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést – határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet – megfizetni.

(7) Ha az átvevő munkáltató a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvények rendelkezései alapján az érintett munkavállalóval nem létesíthet közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyt, a munkaviszony megszűnése tekintetében a (6) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni. Ebben az esetben – a (3) bekezdés rendelkezésétől eltérően – e körülményről kell az átadó és az átvevő munkáltatónak tájékoztatnia a munkavállalót.

86/C. § (1) Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a munkavállaló számára a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszony létesítése érdekében kinevezést adni. A kinevezés során az átvevő munkáltatót köti a 86/B. § (3)–(4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a munkavállaló kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony 86/B. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről.

(2) A munkavállalót közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell besorolni. Közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén a kinevezés alapján megállapított illetmény és illetménypótlékok együttes összege nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege. Közszolgálati jogviszony létesítése esetén, ha az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege meghaladja a jogszabály alapján megállapítható alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt oly módon kell megnövelni, hogy a köztisztviselői alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összege elérje a személyi alapbér összegét. E rendelkezés alkalmazása során a köztisztviselői alapilletmény eltérítése nem haladhatja meg a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályban erre vonatkozóan előírt legmagasabb mértéket.

(3) Határozatlan időtartamú munkaviszony esetén – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.

(4) Az átvevő munkáltatóval létesített közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyra a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a munkavállalónak az átadó munkáltatónál eltöltött munkaviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(5) Ha a kinevezéssel létesített közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a munkavállalót felmentési idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmentési idő, valamint a végkielégítés mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

(6) Ha az átadó munkáltatónál az átadás időpontjáig működött üzemi tanács (üzemi megbízott), az átadással érintett szervezeti egység munkavállalóinak részvételi jogát az átvevő

munkáltatónál az 56/A–56/B. §-ban előírt rendelkezések megfelelő alkalmazásával kell biztosítani, kivéve, ha a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó átvevő munkáltatónál az érintett munkavállalói kör vonatkozásában üzemi tanács nem hozható létre.

86/D. § (1) Ha a munkáltató egészének vagy egy részének a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadása alapján a munkavállalóra e törvény XII. fejezetének rendelkezései válnának irányadóvá, a munkáltató személyében bekövetkező változás tekintetében a 85/A. § (1)–(4) bekezdését és a 85/B. §-át, a kollektív szerződés tekintetében a 40/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően tizenöt nappal köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót az e törvény XII. fejezetében előírt kötelezettségekről.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkaviszony az átadás időpontjában a 86/B. § (1) bekezdésében előírt rendelkezés szerint megszűnik, ha a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató e törvény XII. fejezetének rendelkezései alapján a munkavállalóval nem létesíthetne munkaviszonyt. Ebben az esetben az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően tizenöt nappal e körülményről köteles tájékoztatni a munkavállalót. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony 86/B. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a munkavállaló számára a 95. § (2)–(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést – határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet – megfizetni.

86/E. § (1) A 86/B–86/D. §-t nem kell alkalmazni, ha a 85/B. § (1) bekezdésében, illetve a 86/B. § (2) bekezdésében meghatározott időpont előtt

- a) tett munkáltatói vagy munkavállalói egyoldalú jognyilatkozat, illetve
- b) megkötött megállapodás

alapján a munkaviszony ezen időpontot követően megszűnik. Az a)–b) pont szerinti, a 86/B. § (1) bekezdésében foglalt időpont előtti jognyilatkozattal vagy megállapodással kapcsolatban a munkavállaló által kezdeményezett munkaügyi jogvita esetén a 86/B. § (1) bekezdésében foglalt időpontot követően az átadó helyébe az átvevő munkáltató lép, illetőleg ezen időpont után a keresetlevelet az átvevő munkáltató ellen kell előterjeszteni.

(2) Az átadás 86/B. § (1) bekezdésben meghatározott időpontját követően a munkavállalót az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli. Ekkor a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, illetőleg juttatást az átadó munkáltatónak – a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával – legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét – a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő rendelkezése hiányában – a távolléti díj figyelembevételével kell meghatározni.

(3) A munkáltató rendkívüli felmondásával összefüggő munkaügyi perben a munkavállalói kereset elbírálásánál

a) az elbocsátás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a munkavállalót foglalkoztató részének a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény,

b) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a munkavállalót foglalkoztató részének a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény

hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadására kerül sor. Ettől eltérően, ha a munkavállaló az átadást követően a XII. fejezet hatálya alá kerül, e rendelkezést nem kell alkalmazni.

(4) A 109. § alapján megállapított hátrányos jogkövetkezménnyel kapcsolatos pert meg kell szüntetni.

(5) A 100. § alkalmazásakor – amennyiben a munkavállalót eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni – az átvevő munkáltató köteles az ítélet jogerőre emelkedésekor a 86/B. §-ban és a 86/C. §-ban foglaltak megfelelő alkalmazásával az állásfelajánlási és foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni. Az átvevő munkáltató a 86/B. § (2)–(3) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettséget a jogerős ítélet közlésétől számított tizenöt napon belül köteles teljesíteni.

A munkaviszony megszüntetése

87. § (1) A munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- b) rendes felmondással;
- c) rendkívüli felmondással;
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
- e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

87/A. § (1) E törvény alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha

- a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
- b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy
- c) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi, munkaképtelenségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, vagy rokkantsági ellátásban részesül.

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés b) vagy c) pontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

(3) A munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.

A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése

88. § (1) A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

A rendes felmondás

89. § (1) A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató – a (6) bekezdésben foglalt kivétellel – köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(4) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.

(5) 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.

(6) A munkáltató a rendes felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló a 87/A. § (1) bekezdésének értelmében nyugdíjasnak minősül.

(7) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással – kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül [87/A. § (1) bekezdés *b)* és *c)* pont] – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a 87/A. § (1) bekezdés *a)* pontjában meghatározott életkor eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg.

(8) A (7) bekezdésben foglaltakat megfelelően alkalmazni kell rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő, nem keresőképtelen munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére is. E rendelkezés alkalmazása szempontjából különösen indokolt esetnek kell tekinteni a 91. §-ban meghatározott indok fennállását is.

90. § (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §),

d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve – a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő,

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított,

g) a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes,

h) a külön törvény szerinti, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót – közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastársat – érintően a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama.

(2) A felmondási idő, ha az (1) bekezdésben meghatározott felmondási védelem időtartama

a) a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,

b) a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a munkavállaló munkaviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A (2) és (4) bekezdés rendelkezései a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során nem alkalmazhatóak.

(6) Az (1) bekezdés e) pontja szerinti védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette.

91. § A munkáltató a rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a 90. § (1) bekezdésének g) pontjában foglalt felmondási védelem leteltét követően rendes felmondással egészségügyi alkalmatlansága miatt akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és a munkáltatónál egészségi állapotának megfelelő másik munkakör nem biztosítható, illetve, ha a munkavállaló az ilyen másik munkakörben történő foglalkoztatáshoz szükséges munkaszerződése módosításához nem járul hozzá.

91/A. §

92. § (1) A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A harmincnapos 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.

93. § (1) A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót — legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban — a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérrre egyébként sem lenne jogosult.

(4) Ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet. A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.

94. § A munkáltató rendes felmondása esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.

*A csoportos létszámcsökkentésre
vonatkozó szabályok*

94/A. § (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves 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 harmincnapos időszakon (94/C. §) belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

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

(3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy ugyanazon megyében (a 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.

94/B. § (1) Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli.

(3) A konzultációt megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,

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

c) a 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

(4) A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

a) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,

b) a kiválasztás szempontjait, valamint

c) a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

(5) A konzultációnak – 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.

(6) Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

94/C. § (1) Ha a konzultációt követően a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról dönt, a döntésben meg kell határozni:

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

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

(2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni.

(3) A 94/A. § (1) bekezdése szerinti harmincnapos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony

megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.

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

a) jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedést,

b) megállapodásnak a közös megegyezést [87. § (1) bekezdés *a)* pont] kell tekinteni.

94/D. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 94/B. § (3)–(4) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet. Az értesítést a munkavállalók képviselői részére történő tájékoztatással [94/B. § (3)–(4) bekezdés] egyidejűleg kell megküldeni az állami foglalkoztatási szervnek, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni.

(2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók

a) természetes személyazonosító adatait, valamint – az álláskeresési ellátások biztosítása és az azokhoz kapcsolódó járulékok megfizetése érdekében – társadalombiztosítási azonosító jelét,

b) utolsó munkakörét,

c) szakképzettségét,

d) átlagkeresetét.

94/E. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az állami foglalkoztatási szervnek is.

(2) Ha az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló a 90. § (1) bekezdésében meghatározott védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.

94/F. § (1) A 94/D. § (2) bekezdésében, illetve a 94/E. §-ban foglalt megszegésével közölt, illetve a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a konzultáció során kötött megállapodásba ütköző rendes felmondás jogellenes.

(2) Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet 94/B. §-ban meghatározott jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nem peres eljárásban dönt.

94/G. § A 94/A–94/F. §-ban foglalt rendelkezések a tengerjáró hajók személyzete tekintetében nem alkalmazhatók.

94/H. § (1) Ha a munkáltató jogutód nélküli megszűnése (felszámolás, végelszámolás) időpontjában a megszűnés időpontját megelőző féléves 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 munkaviszonya szűnik meg, az e §-ban foglalt rendelkezések szerint kell eljárni.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a munkáltató jogutód nélküli megszűnését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatni az állami foglalkoztatási szervet, valamint a munkavállalók képviselőit

a) a jogutód nélküli megszűnés várható időpontjáról,

b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével érintett, valamint

c) az (1) bekezdésben meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója a (2) bekezdésben foglalt tájékoztatással egyidejűleg köteles írásban tájékoztatni az állami foglalkoztatási szervet az érintett munkavállalók

a) természetes személyazonosító adatairól, valamint – az álláskeresési ellátások biztosítása és az azokhoz kapcsolódó járulékok megfizetése érdekében – társadalombiztosítási azonosító jeléről,

b) utolsó munkaköréről,

c) szakképzettségéről,

d) átlagkeresetéről.

(4) A (2) bekezdésben foglalt körülményekről a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a munkáltató jogutód nélküli megszűnését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatni az érintett munkavállalót. A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az állami foglalkoztatási szervnek is.

Végkielégítés

95. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].

(3) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál a (4) bekezdésben meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni

a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint

b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

időtartamát.

(4) 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

átlagkereset összege.

(5) A végkielégítésnek a (4) bekezdésben meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon az öregségi nyugdíjra való jogosultság [87/A. § (1) bekezdés a) pont] megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az e bekezdésben foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

Rendkívüli felmondás

96. § (1) A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli 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. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A rendkívüli felmondás indoka tekintetében a 89. § (2) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A munkáltatói rendkívüli felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

(3) Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés — az (1) bekezdés keretei között — meghatározhatja azokat az eseteket, amikor az (1) bekezdésben foglalt jogkövetkezménynek van helye.

(4) A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha a rendkívüli felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(5)

(6) Rendkívüli felmondás esetén — e törvényben előírt kivételektől eltekintve — a rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

(7) A (6) bekezdéstől eltérően, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

*Eljárás a munkaviszony megszűnése,
illetve megszüntetése esetén*

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

(2) A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Ha a munkaviszony

- a) a próbaidő alatt azonnali hatállyal,
- b) rendkívüli felmondással,
- c) azonnali hatályú közös megegyezéssel,
- d) a 94. §-ban foglalt lehetőség alkalmazásával
- e) a 101. § (1)–(2) bekezdése szerint vagy
- f) a 10. § (1) bekezdésében foglaltak alapján

szűnik meg, a munkáltató legkésőbb a jognyilatkozat közlésétől, illetve a megállapodás megkötésétől számított harmadik munkanapon, egyébként legkésőbb az utolsó munkában töltött napon köteles a kifizetésről és az igazolások kiadásáról gondoskodni.

(3)

98. § (1) A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére a (2) bekezdésben meghatározott tartalmú igazolást állít ki.

(2) Az igazolás tartalmazza:

- a) munkavállaló személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap),
- b) a munkavállaló TAJ számát,
- c) a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;

d) a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját;

e) a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát;

f) a munkavállaló 95. § (5) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését.

(3) A munkáltató köteles igazolni azt is, ha a munkavállaló munkabérét a (2) bekezdés d) pontjában meghatározott tartozás nem terheli.

(4) Az igazolásnak tartalmaznia kell a munkavállaló pénztártag által választott magánnyugdíjpénztár megnevezését, címét, pénzforgalmi számlaszámát. Ha a tagságra kötelezett pályakezdő munkavállaló nem választott pénztárat, ezt a tényt jelezni kell, és meg kell jelölni az illetékes területi pénztár megnevezését, címét.

99. § (1) A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles működési bizonyítványt adni.

(2) A működési bizonyítvány tartalmazza:

a) a munkáltatónál a munkavállaló által betöltött munkakört,

b) a munkavállaló munkájának értékelését.

(3) A munkáltató a (2) bekezdés b) pontjában foglalt körülményről csak a munkavállaló kifejezett kérésére adhat tájékoztatást.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye

100. § (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.

(3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha

a) a munkáltató intézkedése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (4. §), az egyenlő bánásmód követelményébe (5. §), illetve felmondási védelembe [90. § (1) bekezdés] ütközik, vagy

b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselőre előírt munkajogi védelemben részesülő munkavállaló munkaviszonyát a 28. § (1) bekezdésébe, illetve a 96. §-ba ütköző módon szüntette meg.

(4) Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

(6) A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(7) A munkavállalót, ha munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg – a (6) bekezdésben foglaltakon kívül – megilleti a felmentési időre (93. §) járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is.

101. § (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem e törvényben előírtak [87. § (2) bekezdés, 92. §, 96. §, 97. § (1) bekezdés] szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos.

(2) Ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, az (1) bekezdésben meghatározottakat megfelelően kell alkalmazni. Ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb mint az (1) bekezdés szerinti időtartam, a munkáltató csak a hátralévő időre járó átlagkereset megfizetését követelheti.

(3) A munkáltató jogosult az (1), illetve (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának érvényesítésére is.

(4) A munkáltató (1)–(3) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok (173. §) az irányadók.

V. fejezet

A munkavégzés szabályai

102. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles — az erre vonatkozó szabályok megtartásával — az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(3) A munkáltató köteles

a) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;

b) a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;

c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

(4) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.

103. § (1) A munkavállaló köteles

a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;

b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;

c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;

d) munkáját személyesen ellátni.

(2) A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni.

(3) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat 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 járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

(4) A munkavállaló — munkabérének és költségeinek megtérítése mellett — köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésben részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.

104. § (1) A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.

(2) Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg.

(3) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(4) Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon és a jogszerű utasításokat teljesítse.

(5) Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

105. § (1) A munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi.

(2) Változó munkahely esetén szokásos munkahelynek a munkáltató azon telephelye minősül, ahol a munkavállaló munkáját a beosztása szerint végzi.

(3) Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig. Ezt a rendelkezést megfelelően alkalmazni kell a gyermekét egyedül nevelő férfira is.

(4) Kiküldetés esetén a 83/A. § (2)–(3) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5) Kiküldetés esetén – a felek eltérő megállapodása, illetve e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kiküldetés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében a 83/A. § (5)–(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) Belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, a munkavállalót – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – személyi alaphétre negyven százaléka illeti meg.

(7) A (6) bekezdés alkalmazása során utazási időnek minősül

a) személygépkocsival történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig eltelt idő;
b) tömegközlekedési eszközzel történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig tartó, valamint az átszállással töltött idő;

c) a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a kiküldetés szerinti munkavégzés megkezdéséig, valamint a munkavégzés befejezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt idő.

(8) Kiküldetés esetén a jogszabály alapján járó költségtérítésen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket.

106. § (1) A munkavállaló a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján, más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor és a munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát,

a) amelynek tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy

b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy

c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazása szempontjából nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra – a kirendelésen kívül eső okból – valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor.

(3) A kirendelés során – eltérő megállapodás hiányában – a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.

(4) Kirendelés esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kirendelés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében a 83/A. § (5)–(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5) Kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit.

(6) Kirendelés esetén a 83/A. § (2)–(3) bekezdésének, továbbá a 105. § (3), valamint (6)–(8) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

106/A. § (1) Ha külföldi munkáltató munkavállalója – harmadik féllel kötött megállapodás alapján, a 105. §, a 106. §, illetve a XI. fejezet szabályai szerint – a Magyarország területén végez munkát, a munkavállalóra

a) a leghosszabb munkaidő, illetve a legrövidebb pihenőidő mértéke,

b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,

c) a legalacsonyabb munkabér,

d) a munkaerő-kölcsönzés feltételei,

e) a munkavédelmi feltételek,

f) a terhes, illetve kisgyermekes nők, valamint a fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá

g) az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni.

(2) Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy lebontására vonatkozó építőmunkát, így különösen a kiásást, talajmozgatást, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek összeszerelését és szétszedését, felszerelést vagy bevezetést, átalakításokat, tatarozást, helyreállítást, szétszerelést, lebontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát, javításokat végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra – az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében – a jogszabályi rendelkezések helyett az egész ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni, feltéve, hogy a kollektív szerződés az adott jogosultság vonatkozásában kedvezőbb feltételeket tartalmaz.

(3) Az (1) és (2) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a kiküldött (kirendelt, kölcsönzött) munkavállalóra – a

munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy a felek eltérő megállapodása alapján – kedvezőbb szabályok az irányadóak.

(4) Az (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásában a legalacsonyabb munkabér fogalmán a személyi alaprészt, a rendkívüli munkavégzésért járó ellenértéket, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett juttatást is érteni kell. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani a kiegészítő nyugdíjpénztári befizetést, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett költségtérítésnek azt a részét – különösen az utazás, lakás és ellátás költségét –, amely után nem kell személyi jövedelemadót fizetni.

(5) A belföldi munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló külföldi kiküldetése (kirendelése, kölcsönzése) esetén – a munkavégzés helyén irányadó jogszabályi rendelkezés hiányában – az (1)–(4) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

106/B. § (1) A 106/A. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.

(2) A szállítási szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szállító által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér tekintetében nem kell alkalmazni a 106/A. § rendelkezéseit, ha a kiküldetés ideje nem haladja meg a nyolc napot, kivéve, ha a 106/A. § (2) bekezdésében meghatározott tevékenység végzésére kerül sor.

(3) A belföldi munkáltató köteles biztosítani, hogy a telephelyére – a külföldi munkáltató által a 106/A. §-ban meghatározott módon – kiküldött munkavállaló tekintetében a 106/A. §-ban és a jelen §-ban meghatározott rendelkezések alkalmazásra kerüljenek.

107. § Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól

a) amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;

b) közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként legalább két munkanapon át;

c) ha keresőképtelen beteg;

d) a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára,

e) amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége,

f) a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára,

g) ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni;

h) munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján;

i) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés teljes időtartamára.

108. § (1) Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni.

(2) A munkáltató — eltérő megállapodás hiányában — a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony a 3. § (5) bekezdésébe ütközik.

109. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetére kollektív szerződés — az eljárási szabályok meghatározása mellett — a 96. § (1) bekezdésében foglaltakon kívül egyéb jogkövetkezményeket is megállapíthat.

(2) A kollektív szerződés hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonyhoz kötődő hátrányokat állapíthat meg, amelyek a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát nem sértik. Hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem írható elő.

(3) Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év már eltelt.

(4) Hátrányos jogkövetkezéssel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is.

(5) Hátrányos jogkövetkezéssel járó eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen.

A tanulmányi szerződés

110. § (1) A munkáltató szakmunkaviszonyának biztosítása érdekében tanulmányi szerződést köthet. A szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a másik fél pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott időn keresztül a munkáltatóval munkaviszonyát fenntartja.

(2) A munkavállaló munkáltatójának köteles előzetesen bejelenteni, ha más munkáltatóval tanulmányi szerződést kíván kötni.

111. § Nem köthető tanulmányi szerződés

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá

b) ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

112. § (1) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

(2) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a munkáltatót terhelő támogatás formáját és mértékét, továbbá — a támogatás mértékével arányosan — a munkavállaló által a munkáltatónál kötelezően munkaviszonyban töltendő idő tartamát, amely öt évnél hosszabb nem lehet.

(3) A munkáltatónál munkaviszonyban töltendő idő tartamába — a tanulmányi szerződés ellenkező kikötése hiányában — nem számít be a munkaviszony szünetelésének az az esete, amelyre a munkavállalót szabadság nem illeti meg.

113. § (1) Amennyiben a munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a másik fél mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti.

(2) Ha a támogatásban részesülő tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését. Amennyiben a támogatásban részesülő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

114. § A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban felmerült vitát — kivéve a nappali tagozatos iskolai rendszerű képzésben való részvételre kötött szerződést — a munkaügyi jogviták eldöntésére vonatkozó szabályok szerint kell elbírálni.

115. § (1) Az iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani.

(2) A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon túl a munkáltató vizsgádként — ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként —, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

(4) A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt köteles biztosítani.

(5) A nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli vagy a tanulmányi szerződés megállapítja.

(6) A (3)—(4) bekezdésben meghatározott szabadidőt a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles biztosítani.

116. § Amennyiben a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat, a munkaidő-kedvezmény alatt a munkából távol töltött időre távolléti díj illeti meg.

VI. fejezet

A munkaidő és a pihenőidő

117. § (1) E törvény alkalmazásában

a) munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (122. §) – a készenléti jellegű munkakör kivételével – nem számít be;

b) napi munkaidő: az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

c) heti munkaidő: az egy naptári hétre eső, vagy százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

d) éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

e) többműszakos munkarend: ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket;

f) délutáni műszak: a többműszakos munkarend alapján a tíz és huszonnégy óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

g) éjszakai műszak: a többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka;

h) éjszakai munkát végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki

ha) a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy

hb) az éves munkaidejének legalább egynegyedében

éjszakai munkát végez;

i) pihenőnap: a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában – a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra;

j) idénymunka: az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik;

k) készenléti jellegű munkakör: az olyan munkakör, amelyben

ka) a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy

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

(2) Kollektív szerződés az (1) bekezdés *d)–f), h), j)* pontjában foglaltaktól eltérhet azzal, hogy az éjszakai munkának minősülő időszak hét óránál rövidebb nem lehet, és ebbe a huszonnégy és öt óra közötti időtartamot be kell számítani.

(3) A 119. § (3) bekezdésben foglalt heti munkaidő legmagasabb mértékére megállapított felső határ alkalmazásakor munkaidőnek tekintendő az ügylet tartama.

117/A. § (1) Kollektív szerződés

a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi járműveket kiszolgáló berendezéseket kezelő és vezető,

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

c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi-, valamint 50 km-t meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző, és a zavartalan közlekedést biztosító,

d) a nemzetközi vasúti személyszállítás, valamint a belföldi és nemzetközi vasúti árufuvarozás körében utazó, illetve a zavartalan közlekedést biztosító

munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a napi munkaidő korlátozására [119. § (3) bekezdés], a munkaközi szünetre (122. §), a napi pihenőidőre (123. §), a heti pihenőnapra, illetve pihenőidőre, a vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzésre (124–125. §), valamint a rendkívüli munkavégzés éves mértékére [127. § (4) bekezdés] vonatkozó rendelkezésektől eltérhet, ezen túlmenően legfeljebb egyéves, illetve legfeljebb ötvenkét hetes munkaidőkeretet állapíthat meg.

(2) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozóan

a) a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatók esetében külön törvény a 118/A. § (1) és (2) bekezdésétől eltérően legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti munkaidőkeretet is megállapíthat,

b) külön törvény vagy kollektív szerződés a 118/A. § (1) bekezdésétől eltérően legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti munkaidőkeretet is megállapíthat,

c) külön törvény vagy kollektív szerződés a 119. § (3) és (6) bekezdésétől eltérhet, azonban a nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje nem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a heti 60 órát, egészségügyi ügylet esetén a heti 72 órát,

d) kollektív szerződés rendelkezése alapján, vagy ha a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatók esetében külön törvény lehetővé teszi, a munkavállaló előzetes írásos beleegyezése esetén a 123. § (1) bekezdésétől eltérően legalább megszakítás nélküli nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani,

e) külön törvény vagy kollektív szerződés a 126. § (1) bekezdés d) pontjától eltérhet, és – a készenlét során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy készenlétre eső rendkívüli munkavégzés átlagidőtartamát,

f) jogszabály a 127. §-ban és 129. §-ban foglaltakon túl szabályozhatja a rendkívüli munkavégzés, az ügylet és a készenlét elrendelésének feltételeit, valamint a készenlét és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés díjazását egyaránt magában foglaló általánydíjazás mértékét, illetve az ügylet díjazását,

g) külön törvény vagy kollektív szerződés a 124. § (8) bekezdésében foglaltaktól eltérhet, azzal, hogy a munkavállaló számára hetente egy pihenőnapot ki kell adni,

h) külön törvény a 119. § (2) bekezdésében és a 129. § (6) bekezdésének első mondatában foglaltaktól eltérhet, azzal, hogy az egészségügyi dolgozóra vonatkozóan kedvezőbben határozhatja meg a munkaidő-beosztás előzetes közlésének határidejét.

(3)

(4) Ha törvény

a) valamely gazdasági ágazat, alágazat tekintetében a munkavállaló munkavégzésére szakmai szabályt ír elő, illetve

b) a tartós külszolgálat tekintetében eltérő szabályt ír elő,

e törvény munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit e szabályokban meghatározott eltérő rendelkezések mellett kell alkalmazni, feltéve, hogy ezt a szakmai szabály, illetve a tartós külszolgálatra vonatkozó szabály nem zárja ki.

(5) Jogszabály a 126. § (1) bekezdésének c) pontjától, az ügyelet 129. § (1) bekezdésében meghatározott fogalmától és az ügyelet elrendelésének mértékétől, valamint a 148. §-tól

a) az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti feladatok ellátásában részt vevő munkavállaló vonatkozásában a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatóknál elrendelt ügyelet esetében (egészségügyi ügyelet), illetve

b) külön jogszabályban meghatározottak szerint a kollégiumban a tanulók éjszakai felügyeletének, valamint a pedagógiai, nevelési programban meghatározott kirándulás vagy más, nem a nevelési-oktatási intézményben szervezett program megvalósításához elrendelt ügyelet esetén (közoktatási ügyelet) eltérhet.

A teljes munkaidő

117/B. § (1) A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra.

(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az (1) bekezdésben foglaltnál rövidebb teljes munkaidőt is előírhat.

(3) A teljes munkaidő mértéke – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét, legfeljebb heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló

a) készenléti jellegű munkakört lát el;

b) a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés].

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

(5) Egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály, illetve kollektív szerződés meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot. Ezen túlmenően egyéb korlátozás is előírható.

117/C. § (1) Ha a 117/B. § (2) bekezdés alapján legalább heti 36 órás rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak a (2) bekezdésben foglaltak szerint, legfeljebb egy éves határozott időtartamra a munkaidő mértékének a felemeléséről.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek teljesülése esetén a munkaidő mértéke a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidő és az (1) bekezdés szerinti rövidebb teljes munkaidő mértéke – legfeljebb a rövidebb teljes munkaidő megállapításának napjától a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás hatálybalépésének napjáig tartó időtartamra számított – különbözetének figyelembevételével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatja meg. A munkaidő megemelésére legkésőbb a rövidebb munkaidő megszűnésének napjától számított harmadik hónap első napjától kerülhet sor.

(3) A munkáltató a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás időtartama alatt nem közölhet működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást vagy a 94/E. § (1) bekezdés szerinti rendes felmondásról szóló tájékoztatást azzal a munkavállalóval, akinek a teljes munkaideje – e §-ban foglaltak alapján – heti negyven óránál hosszabb.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott tilalomba ütköző munkáltatói rendes felmondás, illetőleg tájékoztatás jogellenes. Jogellenes az (1) bekezdés alapján meghatározott, a munkaidő mértékének felemeléséről szóló megállapodás időtartamát túllépően a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidőnél magasabb munkaidő megállapítása. Az ilyen jogellenes

foglalkoztatás esetén a 117/B. § (1) bekezdését meghaladó munkaidőre, a munkáltató az erre az időre járó munkabér háromszorosának megfelelő összegű átalány-kártérítést köteles a munkavállaló részére megfizetni.

(5) A munkavállaló személyi alapbérét nem érinti, ha teljes munkaidejének a mértéke – e §-ban foglaltak alapján – heti negyven óránál hosszabb.

(6) Az (5) bekezdésben foglaltak alapján az órabérrel díjazott munkavállaló órabértétét arányosan csökkentett mértékben kell figyelembe venni.

118. § (1) A munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait – kollektív szerződés rendelkezése hiányában – a munkáltató állapítja meg.

(2) Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha

a) a munkáltató működése naptári naponként hat órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy

ab) a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés – a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt – más munkarend alkalmazásával nem biztosítható; vagy

b) a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

118/A. § (1) A 117/B. § (1)–(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.

(3) Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg

a)

b) a megszakítás nélküli, illetve

c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

(4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közlésezzik.

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor a 151. § (2) bekezdésében megjelölt távollét, illetve a keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

A munkaidő beosztása

119. § (1) A munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidő-beosztást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre a 118/A. § (4) bekezdésében meghatározott módon kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(3) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje a tizenkét, készenléti jellegű munkakörben a huszonnégy órát,

b) heti munkaideje a negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

(4) A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti munkaideje a napi tizenkét órát, készenléti jellegű munkakör esetén a napi huszonnégy órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

(6) Ügyelet elrendelése esetén a (3) bekezdés szerinti heti munkaidő leghosszabb tartamába az ügyelet időtartamát is be kell számítani. A napi munkaidő tekintetében az ügyelet teljes tartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha az ügyelet alatt a rendkívüli munkavégzés időtartama nem mérhető. Az elrendelt ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát azzal, hogy ennek tartamába az ügyelet megkezdésének napjára eső beosztás szerinti napi munkaidő tartamát be kell számítani. Az ügyelet elrendelésekor megfelelően alkalmazni kell az (5) bekezdésben foglaltakat.

(7) Munkaidőkeret esetén a (3) és (6) bekezdés rendelkezését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(8) Az (1) és a (3)–(7) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

(9) Munkaidőkeret hiányában a 125. § (5) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (3) bekezdés *b)* pontja nem alkalmazandó.

120. § (1) A munkaidő a munkanapokra – munkaidőkeret alkalmazása esetén – egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.

(2) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása osztott napi munkaidőt is előírhat.

(3) A 127. § (6) bekezdése *a)–b)* pontjában meghatározott munkavállaló tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

(4) Ha az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható idő leghosszabb mértékét, a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tölthet az előírtnál hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával.

121. § (1) A 127. § (6) bekezdése *a)–b)* pontjában meghatározott munkavállaló éjszakai munkára [117. § (1) bekezdés *d)* pont] nem vehető igénybe. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A 117. § (1) bekezdése *h)* pontjában meghatározott munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani.

A pihenőidő

122. § Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc, legfeljebb egy óra munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább húsz percet egybefüggően kell kiadni. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg.

123. § (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó.

(2) Kollektív szerződés – a 127. § (6) bekezdése *c)* pontjában meghatározott munkavállaló kivételével – az (1) bekezdéstől eltérően legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítását írhatja elő

- a)* a készenléti jellegű munkakörben,
- b)* a megszakítás nélküli, illetve
- c)* a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d)* az időnyomkát végző munkavállaló esetében.

(3) A munkavállalót, ha a készenlét alatt munkavégzés nem történt, a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.

(4) A pihenőidő mértéke a (2) bekezdésben meghatározott esetben legalább egybefüggő hét óra, ha a nyári időszámítás kezdetének időpontja annak tartamára esik.

124. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőbeosztása alapján a pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.

(3) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkaidőbeosztása alapján a munkavállalónak hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható

- a)* a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
- b)* a készenléti jellegű munkakörben,
- c)* a megszakítás nélküli, illetve
- d)* a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint
- e)* az időnyomkát végző munkavállaló esetében,

amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.

(4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőben kell részesülnie.

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap

- a)* kéthetente, illetve
- b)* kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, legfeljebb havonta,
- c)* időnyomkára esetén, a felek megállapodása alapján legfeljebb kéthavonta

– részben vagy egészben – összevontan is kiadható.

(6) Munkaidőkeret alkalmazása esetén

- a)* a készenléti jellegű munkakörben,
- b)* a megszakítás nélküli, illetve
- c)* a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d)* az időnyomkát végző munkavállaló esetében

kollektív szerződés rendelkezése alapján a pihenőnap legfeljebb a munkavállaló foglalkoztatására megállapított munkaidőkeret tartama alatt – részben vagy egészben – összevontan is kiadható.

(7) Az (5)–(6) bekezdésben foglaltak esetén a pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően

egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

(8) A 127. § (6) bekezdés *c*) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenőnap nem vonható össze.

(9) A 127. § (6) bekezdés *a*)–*b*) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenőnap összevonására csak hozzájárulásával kerülhet sor.

(10) Az (1)–(4) bekezdéstől eltérően, a 124/A. § (4) bekezdése szerint a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható részmunkaidős munkavállaló heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie.

124/A. § (1) Vasárnapra rendes munkaidőben történő munkavégzés csak

a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, vagy

b) a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló esetében, továbbá

c) a 124. § (3)–(6) bekezdésében meghatározott esetben rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdés *a*) pontja tekintetében a 125. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(3) Az (1) bekezdés *a*)–*c*) pontjának alkalmazása esetén havonta legalább egy pihenőnapot (pihenőidőt) vasárnap kell kiadni. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap (pihenőidő) kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

(4) Ha a munkavállaló az (1) bekezdés alapján – a megszakítás nélküli, illetve a három- vagy ennél többműszakos munkarendben, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, továbbá a legfeljebb heti 30 órás részmunkaidőben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló kivételével – vasárnap végez munkát, számára az ezt közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem rendelhető el.

125. § (1) Munkaszüneti napon – a 127. § (1) bekezdésének második mondatában meghatározott kivétellel – a munkavállaló

a) a megszakítás nélküli munkarendben vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,

b) a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően, a munkaszervezéstől függetlenül – e napon szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén, illetve

c) – ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napra munkavégzés rendelhető el – külföldi kiküldetés során

foglalkoztatható. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató, illetve a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatónak, illetve munkakörnek, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján, vagy az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor.

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

(4) Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon, illetve a húsvétvasárnapon és a pünkösdvasárnapon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy a munkaidő-beosztásnak a munkaszüneti napok miatt indokolt változtatását évenként rendeletben szabályozza. E változtatás során a vasárnap nem nyilvánítható munkanappá.

A rendkívüli munkavégzés

126. § (1) Rendkívüli munkavégzésnek minősül

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli, illetve

c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá

d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

(2) Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

127. § (1) A munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el. Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés kizárólag

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy

b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el.

(2) A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

(3) Kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése esetén a rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni.

(4) A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

(5) A rendkívüli munkavégzés (4) bekezdés szerinti mértékébe az ügyelet teljes időtartamát be kell számítani, ha az ügyelet alatt a munkavégzés időtartama nem mérhető.

(6) Rendkívüli munkára nem vehető igénybe

a) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint

c) a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(7) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

127/A. § (1) A munkáltató és a munkavállaló legfeljebb egy éves határozott időre írásban megállapodhat a munkáltató által meghatározható éves kétszáz órán felül legfeljebb száz, összesen legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendelésének lehetőségéről.

(2) Az (1) bekezdés szerinti megállapodás olyan munkavállalóval köthető meg, akinek a munkakörével azonos munkakörben munkáltatója az állami foglalkoztatási szervnél külön jogszabály szerint munkaerőigényét bejelentette, és állásközvetítést kért, amely nem járt eredménnyel.

(3) A megállapodás feltétele, hogy megkötése előtt legalább harminc nappal a munkáltató a (2) bekezdés szerinti igényét bejelentette.

(4) A megállapodás

a) a legfeljebb tíz munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén egy munkavállalóval,

b) a tíz főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a munkavállalók tíz százalékának megfelelő létszámú munkavállalóval köthető meg.

(5) A (4) bekezdés szerinti munkavállalói létszámot a megállapodás megkötésének időpontjában kell figyelembe venni.

128. § (1) Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés – a 127. § (6) bekezdése kivételével –, ha arra baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül sor.

(2) Az (1) bekezdésben rögzített feltételek részletes szabályait a közoktatásra és az egészségügyi tevékenységre vonatkozó jogszabály az ágazat tekintetében meghatározhatja.

Ügyelet és készenlét

129. § (1) A munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő készenlétre kötelezhető,

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, illetőleg elhárítása, továbbá

c) az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

(2) Az ügyelet és a készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről.

(3) Az ügyelet elrendelésére a 127. § (2)–(7) bekezdésének, a készenlét elrendelésére a 127. § (2)–(3) és (6)–(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(4) A munkavállaló számára egy hónapban, illetve négyheti időszakban – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb százhatvannyolc óra készenlét rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenlét havi, illetve négyheti mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(5) Kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában nem rendelhető el készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített.

(6) Az ügyelet és a készenlét elrendelését megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – különösen indokolt esetben – eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni. Az ügyelet és a készenlét elrendelésének szabályait a kollektív szerződés az e bekezdésben foglaltaktól eltérően is megállapíthatja.

(7)

A fiatal munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések

129/A. § (1) A fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet. Fiatal munkavállaló esetében egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható. A munkaidő megállapításánál a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(2) Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(3) A fiatal munkavállaló esetében a 123. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 123. § (2)–(3) bekezdése, valamint a 124. § (2)–(5) bekezdése nem alkalmazható.

(5) A fiatal munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.

(6) Az (1)–(5) bekezdés rendelkezéseitől eltérni nem lehet.

A cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó rendelkezések

129/B. § (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 cselekvőképtelen munkavállaló esetében a Harmadik Rész VIII. fejezetének szabályai nem alkalmazhatók, egyebekben a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

Rendes szabadság

130. § (1) A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:

a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;

b) a szülési szabadság tartamára;

c) a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] első hat hónapjára;

d) a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára;

e) a tartalékos katonai szolgálat idejére és

f) minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül.

131. § (1) Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabadság a munkavállaló

a) huszonötödik életévétől huszonegy;

b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;

c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;

d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;

e) harmincötödik életévétől huszonöt;

f) harminchetedik életévétől huszonhat;

g) harminckilencedik életévétől huszonhét;

h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;

i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;

j) negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.

(3) A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a (2) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

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

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

(3) A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

(4) A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalót, évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.

(5)

(6) Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés az (1)–(5) bekezdésben foglaltakon túlmenően egyéb pótszabadságokat is megállapíthat.

(7) A pótszabadság — kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában — a munkavállalót a 131. §-ban meghatározott szabadságon felül, és a többféle címen járó pótszabadság egymás mellett is megilleti.

133. § (1) Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.

(2) Ha a rendes szabadság kiszámításánál töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

A szabadság kiadása

134. § (1) A szabadság kiadásának időpontját — a munkavállaló előzetes meghallgatása után — a munkáltató határozza meg.

(2) Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot – legfeljebb három alkalommal – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

(3) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama – az esedékesség évében történő megkezdése esetén – a következő évben jár le, és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot. A munkáltató

a) kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig,

b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül, ha az akadályoztatás időtartama egybefüggően a 183 napot elérte vagy meghaladta, akkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 183 napon belül

adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. E rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban – a felek eltérő megállapodása hiányában – ebben az esetben is megilleti a munkavállalót naptári évenként legalább egyszer legalább tizennégy összefüggő naptári nap távollétet biztosító szabadság.

(5) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(6) A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos gazdasági érdeke miatt megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

(7) A (3) bekezdés *a*) pontjában foglaltak alkalmazásakor legfeljebb a rendes szabadság egynegyedét lehet az esedékesség évét követően kiadni. A (2) bekezdésben foglalt szabadságot ekkor is a tárgyévben kell kiadni.

(8) A (7) bekezdés első mondatában foglaltaktól eltérni csak akkor lehet, ha az a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt – különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében – szükséges.

(9) A (3) bekezdés *a*) pontja, a (4) bekezdés, illetve a (6) bekezdés alkalmazásakor kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, amelynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná.

(10) A rendes szabadság esedékesség évében nem teljes mértékben történő kiadása esetén a munkáltató nem hivatkozhat a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, illetve a kivételesen fontos gazdasági érdek fennállására, ha az esedékesség évéből még fennmaradó időtartamban a rendes szabadságot – a (8) bekezdés szerinti, működési körét érintő ok következményei orvoslása mellett, illetve a (9) bekezdés szerinti gazdasági érdeke sérelme nélkül – kiadhatta volna.

(11) A 11. § (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően

a) a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el;

b) a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

135. § (1) A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(2) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

(3) Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidő-beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

136. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. A gyermek ápolása,

illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetőleg polgári szolgálatra hívták be.

Betegszabadság

137. § (1) A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség idejére – ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget, valamint a veszélyeztetett terhesként történő gondozásba vételt követő, terhesség miatti kereső képtelenséget – naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg.

(2) A munkavállaló keresőképtelenségét — a keresőképesség orvosi elbírálásáról szóló rendelkezéseknek megfelelően — a kezelőorvos igazolja.

(3) A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 70 százaléka jár.

(4) Év közben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a naptári évre járó betegszabadság időarányos részére jogosult. Ez azonban — ha a munkavállaló az év folyamán már munkaviszonyban állt — nem lehet több mint a naptári évre járó betegszabadság még igénybe nem vett része.

(5) A betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része később nem igényelhető.

(6) A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

(7) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a (6) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját.

(8) A betegszabadság tekintetében a 130. § (2) bekezdését és a 133. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

Egyéb munkaidő-kedvezmények

138. § (1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(1a) A szülési szabadság tartamát – a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve – munkában töltött időnek kell tekinteni azzal, hogy a 84. § rendelkezéseit is megfelelően alkalmazni kell.

(2) A szülési szabadság megszűnik:

a) a gyermek halva születése esetén az ettől számított hat hét elteltével;

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.

(3) A (2) bekezdés *b)–c)* pontjában megjelölt esetben a szülési szabadság időtartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

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

(5) A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából,

b) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza,

c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

(5a) Ha a munkavállaló az (5) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani, a megszakítási szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató, ha a munkavállaló a fizetés nélkül szabadság kezdetétől számított

a) hat hónap letelte előtt kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb harminc nap,

b) hat hónap elteltével vagy azt követően kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb hatvan nap

elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.

(6) A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidőkedvezmény jár. Ikrek esetében a munkaidőkedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.

(7) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

138/A. § (1) Gyermek születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt kedvezmény abban az esetben is megilleti az apát, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vérszerinti vagy örökbefogadó apát kell érteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díj kifizetése – a központi költségvetés terhére – kormányrendelet alapján történik.

139. § (1) A munkavállalónak — kérelmére — a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (a továbbiakban: ápolásra) szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(2) Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha, és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.

140. § (1) A munkavállalónak — kérelmére — egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánerőből a saját részére lakást épít. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy vagy helyette a vele együttélő házastárs (élettárs) igényelheti.

(2) A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt — legalább egy hónappal előzetesen közölt — időpontban kell kiadni.

(3) Ha a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.

140/A. § (1) A munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók

a) rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyletével, készenlétével,

b) szabadságának kiadásával,

c) egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokat.

(2) Az (1) bekezdés a) pontjában előírt szabályt nem kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

(3) Az (1) bekezdésben szereplő nyilvántartásból megállapíthatónak kell lennie naptári naponként vagy egybefüggő 24 óránként a beosztott, valamint a teljesített rendes és rendkívüli munka, továbbá az ügylet, készenlét kezdő és befejező időpontjának.

VII. fejezet

A munka díjazása

Munkabér

141. § A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

142. § A munkavállalót — eltérő megállapodás hiányában — a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérnek megfelelő munkabér illeti meg.

142/A. § (1) Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

(2) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

(4) A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (5. §) megfeleljen.

143. § (1) A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. A személyi alapbért időbérben kell meghatározni.

(2) A teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

(3) A teljesítménykövetelmény megállapítása, illetve az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire.

(4) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval. Írásbeli közlésnek minősül a tájékoztatás helyben szokásos módon történő közzététele.

(5) A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (2)–(3) bekezdésben foglaltakat, továbbá a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeit.

(6) Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező.

143/A. § (1) A teljesítménykövetelmény megállapítása sérti a 143. § (2)–(3) bekezdését, továbbá a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét, amennyiben a naptári hónap átlagában az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók

a) legalább fele nem éri el a százszázalékos teljesítményt, emellett

b) tényleges átlagos teljesítményük száz százaléknál kevesebb.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben a munkáltató köteles az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló tárgyhavi teljesítményének azonos arányú kiigazítására oly módon, hogy átlagos teljesítményük a százszázalékos szintet elérje. A tárgyhavi teljesítménybért a kiigazított teljesítmény alapján kell megállapítani.

(3) A teljesítménykiigazítás során a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelményt alapul véve, meg kell határozni a munkavállaló tényleges teljesítményszázalékát, azt meg kell szorozni százzal, és elosztani a munkáltatónál azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges átlagos teljesítményszázalékával.

(4) Az (1)–(3) bekezdés alkalmazása során nem kell figyelembe venni

a) a technológiaváltás, továbbá

b) a munkába állás, illetve az új munkakör betöltése

időpontjának naptári hónapjában, illetve az azt követő két naptári hónapban az ezzel érintett munkavállalók által nyújtott teljesítményt.

(5) A (4) bekezdéssel érintett munkavállalók teljesítményére az ott meghatározott időszak alatt a teljesítmény-, valamint ennek alapján a teljesítménybér-kiigazítás nem kötelező.

(6) A munkavállalót megillető kiigazított teljesítménybért a (2)–(5) bekezdésben foglalt eljárás alkalmazásával megállapított, kiigazított teljesítményszázalék alapján kell meghatározni, és a 155. § (1) és (3) bekezdése alkalmazásával kifizetni.

(7) A teljesítménybér-kiigazítás érdekében a munkáltató naptári hónaponként köteles nyilvántartani

a) a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelmény alapulvételével az egyes munkavállalók tényleges teljesítményszázalékát,

b) az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges, átlagos teljesítményszázalékát,

c) az egyes munkavállalók (2)–(5) bekezdés alapján kiigazított teljesítményszázalékát, valamint

d) a kiigazított teljesítményszázalék alapján a (6) bekezdés alkalmazásával megállapított kiigazított teljesítménybért.

(8) Az (1) bekezdésben szereplő vélelem a 143. § (5) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával munkaügyi perben megdönthető.

144. § (1) Személyi alaphétként, illetve teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően — legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) Meghatározott körben, illetve területen érvényesülő kötelező legkisebb munkabért kell megállapítani, ha ez a munkafeltételeket figyelembe véve szükséges.

(4) A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a munkavállalók szükségleteit, mérlegelve a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat és az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, valamint a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenység szinteket és a foglalkoztatottság növelésének kívánatos voltát.

(5) A munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért és a 17. § (1) bekezdés *b)* pontja szerinti garantált bérminimumot, ezek hatályosságát – figyelemmel a 17. § (1) bekezdésének *b)* pontjában foglaltakra – a Kormány állapítja meg.

(6) A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés a garantált bérminimum (5) bekezdésben foglalt mértékétől eltérhet, a kollektív szerződésben megállapított garantált bérminimum összege azonban a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb nem lehet.

(7) A kötelező legkisebb munkabér mértékét rendszeresen felül kell vizsgálni.

144/A. § Az egy órára járó személyi alapbért úgy kell kiszámítani, hogy a havi személyi alapbér összegét osztani kell

a) teljes munkaidős foglalkoztatás esetén 174-gyel,

b) részmunkaidős, rövidebb teljes munkaidős foglalkoztatás, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű munkaidő esetén a 174 óra időarányos részével.

145. § Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja — eltérő megállapodás hiányában — a munkavállaló személyi alapbére.

146. § (1) Éjszakai munkavégzés esetén [117. § (1) bekezdés d) pont] a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

(2) A többműszakos munkaidő-beosztásban [117. § (1) bekezdés e) pont], illetve a megszakítás nélküli munkarendben [118. § (2) bekezdés] foglalkoztatott munkavállalónak – a (3) bekezdésben meghatározottak szerint – délutáni, illetőleg éjszakai műszakpótlék jár.

(3) A délutáni műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés f) pont] esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés g) pont] esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg. A műszakpótlék mértékének meghatározásakor a 145. § rendelkezése megfelelően irányadó.

147. § (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabéréen felül a (2)–(4) bekezdés szerint ellenérték illeti meg.

(2) A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. A munkáltató előírhatja, hogy ellenértékként – pótlék helyett – szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

(4) A (2) bekezdés szerinti szabadidőt, illetve a (3) bekezdés szerinti pihenőnapot (pihenőidőt) – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(5) A (2)–(3) bekezdéstől eltérően a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként – a rendes munkabéren felül – átalány is megállapítható.

(6) Eltérő megállapodás hiányában az (1)–(3) és (5) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatók, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.

(7) A 117/A. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalók tekintetében kollektív szerződés eltérő szabályokat állapíthat meg.

148. § (1) Készenlét esetén a személyi alapbér húsz százalékanak, ügyelet esetén a személyi alapbér negyven százalékanak megfelelő munkabér jár.

(2) Ha az ügyeletet, illetve a készenlétet teljesítő munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a 147. § (2)–(3), (5) bekezdése szerint jogosult

ellenértékre. A munkáltató jogosult az (1) bekezdés szerinti díjazást és a 147. § (2)–(3) bekezdése szerinti ellenértéket egyaránt magában foglaló átalánydíjazást is megállapítani.

149. § (1) Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző

a) havidíjas munkavállalót – a havi munkabéréen felül – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére,

b) teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabéréen felül – távolléti díja illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót – az (1) bekezdés alapján járó munkabéréen felül – a 147. § (3) vagy (5) bekezdésében meghatározott ellenérték is megilleti.

149/A. § (1) Vasárnapi munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabéréen felül ötven százalékos bérpótlék illeti meg, ha a munkavégzésre

a) három vagy ennél több műszakos munkarendben, vagy

b) a 124. § (5)–(6) bekezdése alapján

a munkaidő-beosztása szerint, rendes munkaidőben kerül sor.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben sem jogosult vasárnapi pótlékre

a) a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben,

b) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott,

c) a részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint

d) az idénymunkát végző

munkavállaló.

150. § (1) A munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető, ha a munkáltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét – működési körében felmerült ok miatt – átmenetileg nem tudja teljesíteni. A másik munkáltatónál történő munkavégzésre a 106. § (3)–(6) bekezdéseinek rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – személyi alapbérére illeti meg.

151. § (1) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabéréét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni. Távolléti díjat kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő, annak mértéke meghatározása nélkül.

(2) A munkavállaló részére távolléti díj jár:

a) a 107. § *a)* pontjában meghatározott távollét miatt kiesett munkaidőre;

b) a 107. § *b)* pontjában meghatározott esetben két munkanapra;

c) a 107. § *d)* és *f)* pontjában meghatározott esetekben;

d) a munkaszüneti nap (125. §) miatt kiesett időre;

e) a szabadság (131–132. §) időtartamára;

f) a szoptatási munkaidő-kedvezmény [138. § (5) bekezdés] idejére;

g) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés időtartamára.

(3) Ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól [107. § *h)* pontja], az emiatt kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint jár díjazás.

(4) A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbérére illeti meg.

151/A. § (1) Ha a munkavállalónak távolléti díjat kell fizetni, részére a távollét idején (időszakában) érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka(i), valamint a (4) bekezdés szerinti – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.

(2) A távolléti díj számításánál rendszeres bérpótlék alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályban, illetőleg a munkaszerződésben rögzített azon bérpótlékok értendők, amelyek a munkavállalót munkavégzés esetén folyamatosan megilletik.

(3) A távolléti díj számításánál műszakpótlékként a munkavállaló

a) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 7,5 százalékát,

b) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén, ha az éjszakai műszak aránya a heti, illetőleg havi munkaidőkeret 30 százalékát meghaladja, valamint három műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 15 százalékát,

c) megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatása esetén személyi alapbére 20 százalékát

kell figyelembe venni.

(4) Ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben több mint ötven óra – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzést teljesített, távolléti díja megállapításánál rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzés száz óránál kevesebb volt, a személyi alapbér három százaléka; ha száz óra, vagy ennél több volt, a személyi alapbér öt százaléka. A rendkívüli munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha a munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszámhatárokat arányosan kell figyelembe venni.

(5) Havi időbér esetén

a) az egy napra jutó távolléti díj: az egy hónapra megállapított távolléti díj és a tárgyhoz munkanapjai számának hányadosa;

b) az egy órára járó távolléti díj: az egy napra kiszámított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a hányadosa.

(6) Nem kell alkalmazni az (5) bekezdésben foglaltakat, ha a távolléti díj megegyezik azzal az összeggel, amelyben a munkavállaló munkavégzése esetén részesülne.

(7) Órabér esetén az egy napra fizetendő távolléti díj: az egy órára megállapított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a szorzata.

(8) Teljesítménybér alkalmazásánál a távolléti díj számításakor a munkavállaló távolléte idején (időszakában) érvényes személyi alapbéreként az ekkor érvényes személyi alapbérenek — ha ez kisebb, mint a tárgyév január 1-jei személyi alapbér, akkor ez utóbbinak — a munkavállaló tárgyévi teljesítménytényezőjével szorzott összegét kell figyelembe venni.

(9) A (8) bekezdésben foglalt rendelkezést nem kell alkalmazni, ha a teljesítménytényező egy vagy annál kisebb.

(10) A tárgyévi teljesítménytényező a munkavállaló megelőző évben elért egy órára jutó teljesítménybérének — ideértve az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásán alapuló bér időbér részét, továbbá a garantált bért is — és a tárgyév január 1-jén érvényes egy órára jutó személyi alapbérenek a hányadosa.

(11) Annak a munkavállalónak a tárgyévi teljesítmény-tényezője, akinek a munkaviszonya a munkáltatónál a tárgyévben kezdődött, a — 152. § (5) bekezdése szerinti — tárgyévi irányadó

időszak egy órára jutó teljesítménybérének és az első távollétidő-j-fizetés esedékességekor érvényes egy órára jutó személyi alapbérének a hányadosa.

(12) A munkavállaló tárgyévi teljesítménytenyezőjét a tárgyév január 1-jével — a (11) bekezdés szerinti esetben az első távollétidő-számítás alkalmával — rögzíteni kell.

152. § (1) Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál a munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

(3) Az átlagkereset számításánál időbér esetén a személyi alapbért az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

(4) Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.

(5) Ha a munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagkeresete számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.

(6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső — a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított — (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

(7) Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagkereseteként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagkeresetet úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszakos munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

(9) Az a naptári negyedév — az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap —, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállaló egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagkereset kiszámításánál a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó átlagkereset összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő, rövidebb teljes munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű esetén, ennek időarányos részével. Órabér esetén az egy napi átlagkereset az egy órára megállapított átlagkereset és a munkaidő mértékének a szorzata.

A költségek megtérítése

153. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költséget, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükséges és indokoltan merült fel, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a munkáltató előzetesen hozzájárult.

(2) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg a munkába járással összefüggő költségek megtérítésének részletes szabályait.

A munkabér védelme

154. § (1) A munkabért – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni. Azt utalvány vagy más formában fizetni tilos. E rendelkezés nem zárja ki, hogy a munkáltató kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabért vagy annak meghatározott részét a munkavállaló által meghatározott fizetési számlájára átutalja. A munkabér vagy meghatározott részének fizetési számlára történő utalása a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat.

(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály természetbeni munkabért állapíthat meg olyan árucikkben vagy szolgáltatásban, amely a munkavállaló és családtagjai szükségleteinek kielégítéséhez járul hozzá. A természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Nem adható természetbeni munkabérként szeszes ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

155. § (1) A munkavállaló részére járó munkabért, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik, havonta utólag egy ízben kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

(2) Ha a munkavállaló részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, azt ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Előleget azonban — legalább havonta — ilyen esetben is fizetni kell.

(3) A munkabért — ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik — a tárgy hónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

156. § A sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését követően harminc napon belül munkaviszonyt létesítő vagy a fennálló munkaviszonyában tizennégy napon belül tovább foglalkoztatott munkavállaló részére két hétre járó személyi alapbért — kérésére — előre ki kell fizetni. Az így kifizetett bért — eltérő megállapodás hiányában — két hónapon belül két részletben lehet levonni. Ha a munkavállaló munkaviszonya előbb megszűnik, a vissza nem térített bér munkabéréből levonható.

157. § (1) Ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén, akkor kérésére munkabérét a bérfizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni.

(2) A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a szabadság megkezdése előtti munkanapon köteles kifizetni

a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint

b) az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért.

(3) Ha a 155. § (2) bekezdésének esetében a munkaviszony a kifizetés előtt megszűnt, a munkabért a munkáltató köteles az esedékessége napján a munkavállaló által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségei a munkáltatót terhelik.

158. § (1) A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén kell kifizetni. Italtoltban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkabért munkaidőben kell kifizetni, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően rendelkezik.

(3) A munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza.

159. § Késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár.

160. § A munkavállaló részére munkabérééről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazást is.

161. § (1) A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató a munkavállaló részére történt előlegnyújtásból eredő követelését a munkabérből levonhatja.

(3) Egyebekben a munkabérből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

(4) E rendelkezések irányadók a szakszervezeti tagdíj levonására is. A munkáltató a levonásért, illetve a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

162. § (1) A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

(2) A jogalap nélkül kifizetett munkabért az általános elévülési időn belül lehet visszakövetelni, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

(3) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonnal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti.

163. § Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen vagy azt megtartsa.

164. § (1) A munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről előre nem mondhat le.

(2) A levonásmentes munkabérrész nem ruházható át.

(3) Munkaviszonyra vonatkozó szabály a jövőben esedékessé váló munkabérigény átruházását megtilthatja.

(4) A munkáltató nem élhet beszámítással a levonás-mentes munkabér-követeléssel szemben vagy egyébként, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály tiltja.

(5) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

Szociális juttatások

165. § (1) A munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat.

(2) Ha a munka a ruházat nagy mértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani.

165/A. § (1) A munkáltató az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárban tag munkavállalói tagdíjfizetési kötelezettségét részben vagy egészben átvállalhatja (munkáltatói hozzájárulás).

(2) A munkáltató munkáltatói hozzájárulást azon munkavállalók részére fizethet, akik

a) önkéntes nyugdíjpénztár,

b) önkéntes egészségpénztár, vagy

c) önkéntes önszegélyező pénztár

tagjai.

(3) A munkáltatói hozzájárulás fizetésének részletes szabályait az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény tartalmazza.

(4) A munkáltatói hozzájárulással kapcsolatos igények érvényesítésére a munkaügyi jogvita szabályai irányadók.

VIII. fejezet

A munkavállaló kártérítési felelőssége

166. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

167. § (1) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.

(2) Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel a kártérítés mértékét az (1) bekezdéstől eltérően is szabályozhatja.

(3) A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) Gondatlan károkozás esetén is teljes kárért felel a pénztárat pénztári számfejtője és ellenőre a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért.

168. § Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

169. § (1) A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentessül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(3) A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

(5) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli.

170. § (1) A leltárihiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

(2) Leltárihiány 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.

(3) Kollektív szerződéses rendelkezés vagy a felek eltérő megállapodása hiányában a munkáltató állapítja meg a munkáltató szervezete, illetve a leltározási szempontból önálló szervezeti egység sajátosságainak figyelembevételével

a) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, illetve arányát,

b) azoknak az anyagoknak, áruknek a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás, illetve a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség nem számolható el,

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

- d) a leltárhiány meghatározásának szabályait,
- e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

(4) A munkavállalót a (3) bekezdés a)–e) pontja szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell.

170/A. § (1) A leltárhiányért való felelősség feltétele:

- a) leltárfelelősségi megállapodás megkötése;
- b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;
- c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása.

(2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.

(3) Leltárhiányért való felelősség csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető, aki a két egymást követő leltározás közötti időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében a munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.

(4) A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen mindazokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, illetve, amelyek a biztonságos és előírás szerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének időtartamát.

170/B. § (1) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni és ebben meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

(2) Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető. Ebben az (1) bekezdésben foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

(3) A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. Ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi, a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.

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

(2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének hat havi együttes összegét.

(4) Kollektív szerződés kártérítés mértékét az (1)–(3) bekezdésben foglaltaktól eltérően is meghatározhatja.

170/D. § (1) A leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendjét – kollektív szerződéses rendelkezés hiányában – a munkáltató állapítja meg.

(2) Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki.

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

(4) A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét – az (5) bekezdésben foglalt eltérésekkel – az általános szabályok szerint (173. §) érvényesítheti.

(5) A leltárihiánnyal kapcsolatos kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

171. § (1) Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérük arányában felelnek.

(2) Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

172. § (1) A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást — ideértve az üzemviteli költséget is — és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell — az avulásra is tekintettel — figyelembe venni.

(2) Nem kell a munkavállalónak megtérítenie a kárnak azt a részét, amely a munkáltató közrehatása következtében állott elő.

173. § (1) A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárési rendet is.

IX. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége

174. § (1) A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

(4) A munkavállaló bizonyítja, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

(5) A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok.

175. § (1)–(2)

176. § (1) A munkáltatót a 174. § szerinti felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

177. § (1) A munkáltató a 174—176. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit köteles megtéríteni.

(2) Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

178. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál — mind a pénzben, mind a természetben megállapított — elmaradt munkabért, és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a munkavállaló a

munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni.

(3) Az elmaradt jövedelem megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

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

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

179. § (1) Az elmaradt munkabér összegének megállapításakor a munkajogi átlagkereset számítására vonatkozó szabályok (152. §) alapján kell eljárni.

(2) Ha az átlagkereset számításánál irányadó időszakon belül általános béremelés volt, a teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalónál az átlagkeresetet — ha ez a munkavállalóra kedvezőbb — csak a bérrendezés időpontjától kell számítani.

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

(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Ha a dologban okozott kár az érték csökkenése nélkül kijavítható, kárként a javítási költséget kell figyelembe venni.

181. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának [139. § (2) bekezdés] a károkozással összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit is.

(2) Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének — a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve — a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

182. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

- a) az elmaradt munkabérré eső nyugdíjjárulékot;
- b) az állami egészségügyi és a társadalombiztosítás keretében járó ellátást;
- c) amit a munkavállaló munkaejeje hasznosításával megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna;
- d) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;
- e) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

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

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

184. § (1) Ha a kártérítés megállapítása után változás következik be a sérelmet szenvedett munkavállaló lényeges körülményeiben, mind a károsult, mind a munkáltató, illetőleg felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor, illetőleg 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, illetőleg a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

(3) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-növekedés mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztésének (átlagkeresete változásának) mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztést (átlagkeresete változását) 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 bérfejlesztésének (átlagkeresetének) mértéke az irányadó.

185. § A munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. A munkáltató a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

186. § (1) Az elévülés (11. §) szempontjából önállónak kell tekinteni

a) az átlagkereset és a táppénz;

b) az átlagkereset és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint

c) az átlagkereset és a rokkantsági nyugdíj, megváltozott munkaképességű személyek ellátása különbözetének megtérítése iránti igényt. Ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

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

a) a táppénz első fizetésének napjától;

b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség megváltozása, egészségkárosodás első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra, végül

c) a rokkantsági nyugállományba helyezés, megváltozott munkaképességű személyek ellátása folyósításának időpontjától kezdődik.

(3) Járadéki igény hat hónapnál régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetőleg a munkáltató a 185. §-ban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadéki igény nem érvényesíthető.

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

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés mértékének módosítására alapul szolgáló bérfejlesztést hajtott végre [184. § (3) bekezdés].

X. Fejezet

A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések

188. § (1) E törvény alkalmazásában vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese (a továbbiakban: vezető).

(2) A vezető állású munkavállaló tekintetében e törvény rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

188/A. § (1) A tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör tekintetében előírhatja, hogy az

ilyen munkakört betöltő munkavállaló a 190. § (3) bekezdés, 191. §, a 192. §, illetve a 192/A. § (2)–(4) bekezdése alkalmazásában vezetőnek minősül. Erről a körülményről a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor írásban tájékoztatni kell.

(2) A munkaviszony fennállása alatt a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet (1) bekezdés szerinti döntése a munkavállaló munkaviszonyát – eltérő megállapodás hiányában – nem érinti.

189. § A vezetőre, valamint a 188/A. § (1) bekezdése szerinti munkakört betöltő munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

190. § (1) A vezetőre a 79. § (5) bekezdésében meghatározott tilalom nem terjed ki.

(2) A vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése a 89. § (2) bekezdésében, valamint a 90–92. §-ban foglalt rendelkezések nem terjednek ki.

(3) A vezetővel szemben a rendkívüli felmondás joga a 96. § (4) bekezdésében foglaltak szerint – legfeljebb azonban az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig – gyakorolható.

(4) Ha a munkáltató a vezető munkaviszonyát csőd- vagy felszámolási eljárás során szünteti meg, a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató legfeljebb hat havi átlagkeresetet köteles előre megfizetni. A vezető részére ezt meghaladóan járó díjazás a csőd- vagy felszámolási eljárás megszűnésekor, illetőleg a felszámolási zárómérleg, vagy a záró egyszerűsített mérleg jóváhagyása után válik esedékessé.

(5) A (2) bekezdéstől eltérően a munkáltató köteles a vezető terhessége kezdetétől a szülési szabadsága végéig terjedő időszak alatt a rendes felmondását az általános szabályok szerint megindokolni.

191. § (1) A vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet. Munkaszerződés eltérő kikötése hiányában nem vonatkozik e tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

(2) A vezető

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

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

c) köteles bejelenteni, ha a közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.

(3) Ha a vezető az (1)–(3) bekezdésben meghatározott tilalmat megszegi, a munkáltató

a) kártérítést követelhet, vagy

b) kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy

c) a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze.

(4) A munkáltató a (3) bekezdés szerinti igényét attól az időponttól számított három hónapon – de legfeljebb az igény a keletkezésétől számított egy éven – belül érvényesítheti, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető (1)–(2) bekezdésbe ütköző eljárásáról tudomást szerzett.

(5) A munkáltató jogosult a vezető munkaviszonyát megszüntetni, ha a vezető közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.

192. § (1) A vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevételét – a munkaszerződésben foglaltak szerint – maga állapítja meg.

(2) A vezetőt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért (147–149. §) ellenérték nem illeti meg.

192/A. § (1) A vezető a vezetői tevékenységének keretében, illetve a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel.

(2) A 188/A. § (1) bekezdése alapján vezetőnek minősülő munkavállaló a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért az (1) bekezdésben foglaltak szerint felel.

(3) A károkozásnak az (1)–(2) bekezdésbe nem tartozó egyéb eseteiben a vezető felelősségére az általános kárfelelősségi szabályok (VIII. fejezet) az irányadók, azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

(4) A vezető, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, – a 101. § (1) bekezdésétől eltérően – tizenkét havi átlagkeresetével felel.

192/B. § (1) A 189. §-ban, a 190. § (1) és (3)–(5) bekezdésében, valamint a 192/A. §-ban foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó munkáltatónál a Kjt. 22/B. §-a szerinti magasabb vezetői munkakört betöltő munkaviszonya csak pályázat alapján létesíthető. A pályázatra megfelelően alkalmazni kell a Kjt. 20/A–20/B. §-át. A magasabb vezetői munkakört betöltő munkavállaló tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

X/A. fejezet

A távmunkavégzés

192/C. § A távmunkát végző munkavállaló munkaviszonyára e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

192/D. § E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.

192/E. § (1) A távmunkavégzéshez a feleknek a munkaszerződésben a 76. § (5) bekezdésében foglaltakon túlmenően meg kell állapodniuk:

a) a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában,

b) a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás (a továbbiakban: kapcsolattartás) feltételeiben,

c) a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.

(2) Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.

(3) Ha a munkavállaló – ideértve a távmunkát végző munkavállalót is – a távmunkavégzés vonatkozásában személyi vagy családi körülményeire hivatkozással kezdeményezi a

munkaszerződés módosítását, a munkaszerződés módosítására vonatkozó munkavállalói ajánlattal kapcsolatos munkáltatói eljárásra a 84/A. §-ban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(4) A 76. § (7) bekezdésében foglaltakon túlmenően a munkáltató az (1) bekezdés szerinti munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a távmunkát végző munkavállalót köteles tájékoztatni:

- a) a munkáltatói ellenőrzés 192/G. § (3) bekezdésében,
- b) az információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszköz tekintetében a használat korlátozásának a 192/G. § (6) bekezdésében, valamint
- c) a kártérítési felelősség 193/A. §-ban foglalt szabályairól.

(5) A (4) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség teljesítésekor a 76. § (8) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A tájékoztatási kötelezettség e törvény rendelkezésére történő hivatkozással is teljesíthető.

(6) A távmunkát végző munkavállaló köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.

(7) A munkáltató a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a távmunkát végző munkavállaló hozzájárulásával közölheti.

(8) A munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltató köteles gondoskodni.

192/F. § (1) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalónak biztosít. Helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.

(2) A munkáltató köteles a távmunkát végző munkavállalónak biztosítani a működési rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást.

(3) A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet, valamint a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól.

192/G. § (1) A 104. § (1) bekezdésétől eltérően a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak, hogy a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató a munkavégzési kötelezettség alapján ellátandó feladatot a távmunkát végző munkavállaló rendes munkaidejének mértékére figyelemmel állapítja meg, különös tekintettel

a) a munkáltatónál a távmunkát végző munkavállalóval azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló,

b) ilyen munkavállaló hiányában az érintett szakmában dolgozók által elvégzett munka természetére, mennyiségére, a szükséges fizikai vagy szellemi erőfeszítésre. Teljesítménybér megállapítása esetén ezen túlmenően megfelelően alkalmazni kell a 143. § rendelkezéseit is.

(3) A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Az ellenőrzés során a munkáltató nem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalónak a munkavégzéshez használt információtechnológiai és informatikai eszközön tárolt, a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba. A betekintési jogosultság vonatkozásában a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (6) bekezdés alapján előírt tilalom betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a távmunkát végző munkavállaló, valamint a munkavégzési helyként szolgáló ingatlant használó más személy számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire.

(5) A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkáltató

a) a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzés, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében, valamint

b) a (4) bekezdés szerinti időtartam megtartásával léphet be és tartózkodhat.

(6) A munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszközt a távmunkát végző munkavállaló mely tevékenységre nem használhatja.

(7) A távmunkát végző munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles a (3)–(4) bekezdés szerinti tájékoztatást megadni, illetve ellenőrzést lefolytatni.

193. § (1) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkát végző munkavállaló a munkaidő beosztását, felhasználását maga jogosult meghatározni.

(2) Ha a munkaszerződés a távmunka vonatkozásában módosításra kerül, munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaszerződés-módosítás időpontja a munka- és pihenőidővel való elszámolás szempontjából a munkaidőkeret befejező időpontjának tekintendő.

(3) A távmunkát végző munkavállaló vonatkozásában a 140/A. § (2) bekezdésében foglalt szabályt azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató köteles nyilvántartani az ügyelettől és készenléttől, valamint

a) az általa megjelölt helyen elrendelt munkavégzés idejével, illetőleg

b) az (1) bekezdésben foglalt megállapodás alapján a munkáltató által beosztott, illetve elrendelt rendes és rendkívüli munkaidővel kapcsolatos adatokat.

193/A. § (1) A 167. § (3) bekezdésében foglaltakon túlmenően, a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatja meg, ha

a) a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és

b) a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta.

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintettel, teljes mértékében felel, ha

a) a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy

b) a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel áll okozati összefüggésben.

XI. Fejezet

A munkaerő-kölcsönzés

193/B. § (1) A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra – függetlenül annak határozott vagy határozatlan idejű, teljes vagy részmunkaidőre létesített voltától – e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem kell alkalmazni e törvény 193/E. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezéseket a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy közhasznú szervezet, valamint a nyilvántartásba vett közhasznú szervezet által végzett munkaerő-kölcsönzés esetén.

193/C. § (1) E törvény alkalmazásában

a) munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (a továbbiakban: kölcsönzés);

b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);

c) kölcsönvevő: az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót ideiglenesen foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja;

d) kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, aki felett a kikölcsönzés időtartama alatt a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és az őt ideiglenesen foglalkoztató kölcsönvevő megosztva gyakorolja, illetve teljesíti;

e) kikölcsönzés: az az időszak, amely alatt a kölcsönzött munkavállalót ideiglenesen a kölcsönvevő foglalkoztatja és gyakorolja felette a 104. §-ban meghatározott jogokat;

f) kikölcsönzés ideiglenessége: a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló által – a kölcsönvevőnél elvégzendő munka jellegére, a munkakörülményekre, a felek korábbi nyilatkozataira, a felek között fennálló munkaviszonyból fakadó jogokra és kötelezettségekre tekintettel – megállapodásában meghatározott, legfeljebb öt évig terjedő időtartam. Vita esetén a kölcsönbeadót terheli a bizonyítási teher a munkaerő-kölcsönzés ideiglenessége tekintetében.

(2) Az (1) bekezdés *f)* pontja szerinti kölcsönzési időtartam megállapítása során a kölcsönzött munkavállalónak azonos kölcsönvevőnél az előző foglalkoztatása megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzése időtartamát egybe kell számítani, függetlenül attól, hogy a kölcsönzés ugyanazon vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

193/D. § (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 korlátozt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2) Tilos munkavállaló kölcsönzése:

a) jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,

b) a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve

c) ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg, vagy

d) a 193/C. § (1) bekezdés *f)* pontjában meghatározott időtartamot meghaladóan.

(3) A kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni.

(4) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót e törvény, illetőleg más jogszabály alapján megilletik.

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

(6) Az (1)–(5) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

(7) E § alkalmazásában EGT-állam: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes, Magyarországon kívüli más állam, továbbá az az állam, amelynek állampolgára az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállást élvez.

193/E. § (1) Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely

a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;

b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni a kölcsönzésért, illetve azért, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni.

(2) A kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő – megállapodásuk szerint – megosztva gyakorolja. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.

(3) A kölcsönzött munkavállalóra – a 193/B. § (2) bekezdésében foglalt esetek kivételével – a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás teljes időtartama alatt

a) a terhes és szoptató nők védelme,

b) a fiatal munkavállalók védelme,

c) a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok,

d) a munkabér összege és védelme, valamint

e) az egyenlő bánásmód követelménye

vonatkozásában a kölcsönvevőre – jogszabály vagy kollektív szerződés alapján – irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni.

(4) Arra a kölcsönzött munkavállalóra, aki

a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll, és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában, illetve kölcsönvevőhöz történő kikölcsönzések közötti időszakban is díjazásban részesül,

b) munkaviszonya alapján a kölcsönbeadónál összességében kedvezőbb díjazásban részesül, mint a kölcsönvevő azonos munkakörben foglalkoztatott saját munkavállalója, ideértve a kollektív szerződésben és a felek megállapodása alapján fizetett bérelemeket, valamint a szociális juttatásokat is, vagy

c) a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő személynek minősül, és munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatják,

a 142/A. §-nak az egyenlő, illetve az egyenlő értékűként elismert munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit a 193/H. § (9)–(10) bekezdésében meghatározott időtartam lejártát követően, az ott meghatározott bérelemek tekintetében kell alkalmazni.

(5) Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.

193/F. § (1) A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor nem fizette meg.

(2) A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ettől eltérően a kölcsönvevőt terhelik a 193/G. § (1) bekezdése alapján létrejött megállapodásban foglalt, a kölcsönvevő által a munkavállaló részére nyújtott juttatásokkal összefüggő, a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek.

(3) Az (1)–(2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

193/G. § (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább:

- a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b) a munkavégzés helyét,
- c) az elvégzendő munka jellegét,
- d) természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén – ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezését.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy a természetbeni munkabért, illetve a 165–165/A. §-ban szabályozott szociális juttatásokat (a továbbiakban: közvetlenül adott szociális juttatás) a kölcsönzött munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót:

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről [193/E. § (2) bekezdés],
- c) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá
- e) minden olyan körülményről, amely a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a kölcsönzött munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a kölcsönzött munkavállaló munkába állásáig

a) az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint

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

a kölcsönvevő részére átadni.

(4) A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér 155. § (3) bekezdése alapján meghatározott időpontig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a munkabérfizetéshez, valamint a 193/F. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítéséhez szükséges adatokat a kölcsönbeadónak átadni. Ezen adatok körébe tartoznak a 193/H. § (9)–(10) bekezdésének alkalmazása esetén a kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatások is.

(5) A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

- a) a kölcsönzött munkavállaló munkavédelmére,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- c) az egyenlő bánásmód követelményére,
- d) a munkavégzésre,
- e) a munkakör átadás-átvételére,
- f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,
- g) az (1) bekezdésben szereplő megállapodás megkötése esetén a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.

(6) A 193/H. § (9)–(10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadó – a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával – köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a kölcsönzött munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól.

(7) Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás,

- a) ha a felek a 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással,

- b) ha az a munkaviszony megszűnése, megszüntetése után a kölcsönvevővel történő munkaviszony-létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő. Nem minősül e törvény alapján korlátozásnak az olyan megállapodás, amely alapján, ha a kölcsönzés megszűnésétől számított három hónapon belül a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel munkaviszonyt létesít, a kölcsönbeadó részére a kölcsönvevő díjazást fizet.

(8) Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

- a) a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy

- b) a kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést, a munkaviszony a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra.

(9) A (8) bekezdés a) pontja szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor

- a) munkavégzési helynek az (1) bekezdés b) pontja szerinti helyet,
- b) munkakörnek és személyi alaphérnek a kölcsönzött munkavállalónak a 193/H. § (1) bekezdés b)–c) pontja alapján meghatározott munkakörét és személyi alaphérét kell tekinteni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdés b) pontja alapján létrejött munkaviszony esetén

- a) a kölcsönzött munkavállaló munkakörét az (1) bekezdés c) pontja alapján az elvégzendő munka jellegének,

- b) személyi alaphérét – a 142/A. § megfelelő alkalmazásával – a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alaphére mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alaphér alapulvételével kell meghatározni a munkaszerződésben.

(11) A (8) bekezdés a)–b) pontjában foglaltak együttes fennállása esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a (9)–(10) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(12) A (9)–(10) bekezdés alkalmazásakor, ha a munkaviszony időtartama a (8) bekezdés szerint nem határozható meg, a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

(13) A (6)–(12) bekezdéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony, a díjazás különös szabályai

193/H. § (1) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk

a) abban, hogy a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,

b) a kölcsönzött munkavállaló személyi alapbérében,

c) a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben.

(2) A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

(3) A munkáltató – ha a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatást – legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül, ezen túlmenően a c) pont szerint, a (9) vagy (10) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor, legkésőbb az e szabályok szerinti jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül köteles a kölcsönzött munkavállalót írásban tájékoztatni

a) a munkavégzés helyéről,

b) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,

c) a munkabér egyéb elemeiről, ideértve a (9) vagy (10) bekezdés szerinti juttatások biztosításának feltételeit is,

d) a bérfizetés napjáról,

e) a munkába lépés napjáról,

f) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve

g) a jogviszony megszüntetésének e fejezet által meghatározott szabályairól,

h) a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,

i) a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá

j) arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(4) A (3) bekezdés c), d), f) és h) pontjában, valamint a 76/A. § (1) bekezdésének b)–c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve a kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(5) A kölcsönbeadó megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a (3) bekezdésben meghatározott feltételek változásáról a kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül köteles írásban tájékoztatni a kölcsönzött munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén a (4) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(6) A (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségen túlmenően, a kölcsönbeadó köteles – legkésőbb a munkavégzés tényleges megkezdése előtt – írásban tájékoztatni a kölcsönzött munkavállalót az alábbiakról:

a) a kölcsönvevő neve, székhelye, telephelye, cégjegyzék száma, vagy ha ez utóbbi adat helyett jogszabály más nyilvántartási formát ír elő, ennek a száma;

b) a kölcsönvevőnél mely szerv vagy személy gyakorolja a kölcsönzött munkavállalót vonatkozásában a munkáltatói jogkört;

c) a munkába járás, szállás és étkezés feltételei;

d) a munkarendre, a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok;

e) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek.

(7) Ha a kölcsönbeadó a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával köteles közölni a munkavállalóval

- a) következő foglalkoztatásának helyét,
- b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve
- c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.

(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.

(9) A kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy

b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél – kölcsönzés alapján – összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összeszámított időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy

b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

(11) A (9)–(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak.

(12) A (9)–(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság – a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével – akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a kölcsönzött munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelyenél a mentesülés megkezdődött.

(13) A (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a kölcsönzött munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát.

(14) A (9)–(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

A munkaviszony megszüntetése

193/I. § (1) A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással,
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

193/J. § (1) A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönzött munkavállaló megszüntetheti.

(2) A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.

(3) A kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

a) a kölcsönzött munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,

b) a kölcsönzött munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,

c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a kölcsönzött munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy

d) a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.

(4) A felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a munkaviszony időtartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke harminc napra emelkedik.

(5) Ha a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani.

(6) A kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén – a felek eltérő írásbeli megállapodása hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

193/K. § (1) A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönzött munkavállaló megszüntetheti.

(2) A kölcsönzött munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.

(3) A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönzött munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.

(4) A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén, az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követően, e tényre történő hivatkozással, azonnali hatályú felmondással – a határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül – köteles a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni. Ha a kölcsönbeadó a munkaviszonyt határidőn belül nem szünteti meg, a munkaviszony a hatvanadik napon megszűnik.

(5) Az azonnali hatályú felmondásra a 193/J. § (2) bekezdésében foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

(6) Az azonnali hatályú felmondás jogát – a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel – az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni. A kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a kölcsönzött munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határidő az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.

(7) Ha a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással a kölcsönbeadó a (4) bekezdésben meghatározott okból szünteti meg, vagy az azonnali hatályú felmondás jogát a kölcsönzött munkavállaló gyakorolja, a kölcsönbeadó köteles a kölcsönzött munkavállaló számára megfizetni a 193/J. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamra járó átlagkeresetét.

(8) Azonnali hatályú felmondás esetén a felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

193/L. § A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követő – ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetésről szóló megállapodás megkötését, a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát, a jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony megszűnésétől, megszüntetésétől számított – öt napon

belül köteles a kölcsönbeadó a kölcsönzött munkavállalót megillető munkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdése szerinti díjazást, egyéb járandóságát kifizetni, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése

193/M. § (1) A munkaviszony, ha azt a kölcsönbeadó jogellenesen szüntette meg, a jogellenességet megállapító bírósági határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg, kivéve, ha a jogvita elbírálásáig a határozott idejű jogviszony a jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna.

(2) Jogellenes megszüntetés esetén a bíróság a kölcsönzött munkavállaló kérelmére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a kölcsönzött munkavállaló legalább egyhavi, legfeljebb hathavi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezheti a kölcsönbeadót.

(3) Jogellenes megszüntetés esetén meg kell téríteni a kölcsönzött munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát, és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak, illetve kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(4) Ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya nem felmondással került megszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon túlmenően megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete is.

(5) A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén – a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitől eltérően – a bíróság a kölcsönzött munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában a munkaviszonyból még hátralévő időre járó, legfeljebb azonban hathavi átlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadót.

Szabadság kiadása

193/N. § (1) Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a kölcsönzött munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(2) Az alapszabadság legalább egynegyedét – a foglalkoztatás első három hónapját kivéve – a kölcsönzött munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A kölcsönzött munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

Kártérítési felelősség

193/O. § (1) Ha a kölcsönzött munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 348. § (1) bekezdése].

(2) A munkavégzés során a kölcsönzött munkavállalónak okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel (Mt. 174–187. §).

(3) Ha a kölcsönzött munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de a (2) bekezdésben foglaltakon kívül – nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben – éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályainak alkalmazásakor a kölcsönbeadó tekintendő munkáltatónak.

A törvény egyéb rendelkezéseinek alkalmazása

193/P. § (1) Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-ának (6) bekezdése, 76. §-ának (5)–(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-ának (5) bekezdése, 86/A–89. §-ai, 91–96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115–116. §-ai, 134. §-ának (1)–(2) és (6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)–(3) bekezdései, 170–170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának *c)–d)* pontja nem alkalmazhatók.

(2) A kölcsönvevőnek

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

b) a betöltetlen álláshelyekről

a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal, valamint a nála foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókat folyamatosan a helyben szokásos módon tájékoztatnia kell.

(3) A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során e törvény 83/A. §-ának, 102. §-a (1)–(3) bekezdésének, 104–105. §-ainak, 117–129/A. §-ainak, valamint – a 193/G. § (1) bekezdésben foglalt megállapodás esetén a természetbeni munkabér, illetve juttatás vonatkozásában – 193/G. §-a (4) bekezdésének és (5) bekezdése *g)* pontjának alkalmazásakor munkáltatón a kölcsönvevőt kell érteni.

(4) E törvény 106/A–106/B. §-ainak alkalmazása során munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.

(5) A 165–165/A. § alkalmazásakor a kölcsönzött munkavállalók számára biztosítani kell különösen a kölcsönvevőnél a szociális juttatásokhoz való hozzáférés kapcsán az egyenlő bánásmód érvényesülését, valamint a kölcsönbeadó által biztosított szociális juttatásokhoz a kikölcsönzések közötti időtartam alatti hozzáférést.

XII. Fejezet

A közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések

193/R. § (1) E fejezet a III–VII. fejezetben foglalt szabályoktól eltérő szabályokat állapít meg arra a munkavállalóra, aki az 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) hatálya alá tartozó szervnél áll munkaviszonyban.

(2) A munkáltatói jogokat a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja. A munkáltatói jogkör – törvény eltérő rendelkezése hiányában – átruházható.

193/S. § (1) Munkaviszony büntetlen előéletű, cselekvőképes, a munkakör betöltésére külön jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető. A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába. A nyilatkozat szövege a következő:

„Titoktartási nyilatkozat

Alulírott (név, lakcím) e nyilatkozattal kötelezem magamat, hogy a (munkáltató megnevezése)-val kötött munkaviszonyom fennállása alatt tudomásomra jutott minősített adatot megőrzöm, a tevékenységem során előttem ismertté vált olyan adatokról, tényekről illetéktelen szervnek vagy személynek tájékoztatást nem adok, amelyek kiszolgáltatása az állam, a közigazgatási szerv (önkormányzat), munkatársam, vagy az állampolgár számára hátrányos, vagy jogellenesen előnyös következménnyel járna."

(2) A munkaszerződéshez csatolni kell a munkaköri leírást.

(3)

(4) A próbaidő tartama legfeljebb három hónap lehet.

193/T. § (1) Nem minősül a munkaszerződés módosításának

a) a munkakör és a személyi alapbér változatlanul hagyása mellett a közigazgatási szervben belüli áthelyezés,

b) a munkakör és a személyi alapbér, valamint a munkavégzés helye szerinti település megváltozása nélkül a közigazgatási szerv személyében bekövetkezett jogutódlás miatti változás.

(2) A munkaviszony megszűnik a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

(3) Az e fejezet alapján foglalkoztatott munkavállalók esetében alkalmazni kell a Ktv. 14/A. §-ában foglaltakat.

(4) A munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás esetén a munkavállaló a 97. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően:

a) a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetre havonta egyenlő részletben jogosult,

b) a végkielégítést a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni.

(5) Ha a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmondási időből hátralevő idő tekintetében átlagkeresetre nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

193/U. § A munkavállaló nem lehet helyi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely őt alkalmazza.

193/V. § A munkavállaló tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

193/Z. § Felhatalmazást kap a Kormány a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyával összefüggő személyi iratokra és munkaügyi nyilvántartásra vonatkozó részletszabályok megalkotására.

XII/A. FEJEZET

AZ ISKOLASZÖVETKEZET ÉS TAGJA KÖZÖTT FENNÁLLÓ MUNKAVISZONY SAJÁTOS SZABÁLYAI

194. § (1) A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: szövetkezeti törvény) 55. § (1) bekezdés e) pontjában foglaltak érdekében az iskolaszövetkezet és nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja egymással munkaviszonyt létesíthet abból a célból is, hogy az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében a tag a harmadik személynél munkát végezzen. Ez a munkavégzés a szövetkezeti törvény szerinti személyes közreműködésnek minősül.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt munkaviszony tekintetében e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

194/A. § (1) A munkaviszonyt határozott időre kell létesíteni. Ennek során a 79. § (5) bekezdését nem kell alkalmazni.

(2) A munkaszerződésnek – a 76. § (5)–(6) bekezdésében foglaltaktól eltérően – tartalmaznia kell:

a) a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait,

b) a tag által vállalt feladatok körét,

c) a tag harmadik személynél történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időtartamára járó személyi alapbérek legkisebb mértékét,

d) azt, hogy a felek a tag munkavégzési kötelezettsége teljesítéséről a 194/B. § alapján esetenként állapotnak meg, valamint

e) a felek kapcsolattartásának módját abban az időszakban, amikor a tag munkavégzési köteleessége szünetel.

(3) A munkaviszony kezdete – ha a felek eltérően nem rendelkeznek – a munkaszerződés megkötésének napja.

(4) Az alatt az idő alatt, amíg a tag az iskolaszövetkezet vagy harmadik személy részére munkát nem végez, a 151. §-t nem kell alkalmazni.

(5) A tag részére rendes szabadság nem jár, a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő azonban nem lehet kevesebb, mint a tagot a 130–132. § alapján megillető szabadság mértéke.

194/B. § (1) A harmadik személynél történő munkavégzési köteleesség teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és tagja a munkavégzési köteleesség megkezdését megelőzően írásban megállapodjanak:

a) a harmadik személyben,

b) a munkavégzési köteleesség teljesítése során betöltendő munkakörben,

c) a személyi alapbérben,

d) a munkavégzés helyében,

e) a harmadik személynél történő munkába lépés napjában, valamint

f) minden, bármely fél által szükségesnek tartott további kérdésben.

(2) Az iskolaszövetkezet a tagot a munkavégzési köteleesség megkezdésével egyidejűleg köteles tájékoztatni:

a) a munkavégzési köteleesség teljesítése során elvégzendő munkaköri feladat jellemzőiről (munkaköri leírás),

b) az irányadó munkarendről,

c) a bérfizetés napjáról,

d) a munkáltatói utasítást adó személyéről.

194/C. § (1) A fiatal munkavállaló felett munkáltatói jogkört csak az iskolaszövetkezettel munkaviszonyban álló személy gyakorolhat.

(2) Az (1) bekezdésbe nem tartozó esetben, valamint ha az utasítás adására baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében van szükség, a tag részére munkáltatói utasítást adhat a harmadik személy képviselője is.

(3) A munkaviszony létesítésével, megszüntetésével, valamint a kárfelelősséggel összefüggő munkáltatói jogokat kizárólag a szövetkezeti törvény 36. § (5) bekezdése szerinti szabályzatban erre feljogosított személy gyakorolhat. A munkáltatói jogok gyakorlására kijelölt személy az utasításadási jog kapcsán felmerült viták kérdésében, valamint az annak körébe nem tartozó egyéb kérdések tekintetében kapcsolatot tart, közvetít a harmadik személy és a tag között.

(4) A harmadik személy az iskolaszövetkezet képviselőjével, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójával az (1)–(3) bekezdésben foglalt kötelezettségek teljesítése érdekében köteles együttműködni, így különösen lehetővé kell tennie számára a munkavégzés helyére történő belépést, és a tagot érintő ügyekben a kért tájékoztatást meg kell adnia.

194/D. § A tag munkavégzési köteleessége teljesítésének időtartama 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.

194/E. § A munkaviszony a 86. § *a)–c)* pontjában meghatározott eseteken túlmenően megszűnik a tagsági jogviszonymegszűnésének időpontjában.

194/F. § A munkavégzés során a tagnak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályai alapján, egyetemlegesen felel.

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA

I. fejezet

Kollektív munkaügyi vita

194/G. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.

(2) Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

(3) Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet, továbbá a feleknek tartózkodni kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

Közvetítés

195. § (1) A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe. A közvetítőt a felek közösen kérik fel közreműködésre.

(2) Az egyeztetés időtartama alatt a közvetítő a felektől — az általa szükségesnek tartott mértékben — tájékoztatást, illetve adatszolgáltatást kérhet. Ebben az esetben a 194/G. § (3) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás megadására, illetve az adatszolgáltatásra előírt határidővel, legfeljebb azonban öt nappal meghosszabbodik.

(3) Az egyeztetés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a felek részére átadni.

Döntőbíráskodás

196. § (1) A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek — megállapodásuk alapján — döntőbírókat vehetnek igénybe. A döntőbíró döntése, ha ennek a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal alávetették magukat, kötelező.

(2) A döntőbíró egyeztető bizottságot hozhat létre, melybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

197. § A döntőbíró eljárása kötelező

a) a 24. §-sal;

b) a 63. §-sal, a mérték tekintetében;

c) a 65. § (1) bekezdésével, egyet nem értés esetén összefüggésben felmerült viták tekintetében.

198. § (1) Az egyeztetés során (194/G–195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbíró döntése (196–197. §) kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.

(2) Az egyeztetés, valamint a döntőbíráskodás során — a felekkel egyetértésben — szakértőt, illetve tanút lehet igénybe venni.

(3) Az egyeztető, illetve a döntőbírói eljárással kapcsolatban felmerült indokolt és szükséges költségek — eltérő megállapodás hiányában — a munkáltatót terhelik.

II. fejezet

A munkaügyi jogvita

199. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(2) A munkáltató — ha e törvény másképp nem rendelkezik — a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(3) A munkaügyi jogvitában bíróság jár el.

(4) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(5)

199/A. § Kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.

200. §

201. § A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés (199/A. §) eredménytelenségének megállapítását követően – a 202. §-ban foglalt kivétellel – az elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására – a 23. §, a 67. §, illetve a 202. § (1) bekezdésének *d)–e)* pontját kivéve – halasztó hatálya nincs.

202. § (1) A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:

a) a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;

b) a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;

c) a rendkívüli felmondással;

d) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (109. §);

e) a fizetési felszólítással (162. §), illetve a kártérítésre – ideértve a leltárhiány megtérítésére – kötelező határozattal [173. § (2) bekezdés] kapcsolatban.

(2) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Ha a fél a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

ÖTÖDIK RÉSZ

VEGYES ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

203. § (1) E törvény 1992. július 1-jén lép hatályba.

(2) A Kormány felhatalmazást kap, hogy

a) a bedolgozók foglalkoztatására vonatkozó szabályokat, illetve

b)

c) e törvény hatálybalépése miatt szükséges jogszabály-módosításokról, illetve hatályon kívül helyezésről rendelkezzen,

d) a munkaerő-kölcsönzés folytatásának, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzettek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben meghatározza, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő,

e) a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, foglalkoztatására és a szociális foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat megállapítsa,

f) gyermeke születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díj állami költségvetés terhére történő folyósítási szabályait megállapítsa,

g) a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók tartós külszolgálatra történő kihelyezésének és a tartós külszolgálat megszűnésének feltételeit, rendjét, valamint a tartós külszolgálatot teljesítő személyeket megillető juttatásokra és a munkavégzés sajátos feltételeire vonatkozó további szabályokat megállapítsa.

(3)

(4) E törvény 72. §-ának (7) bekezdésében meghatározott tevékenységek tekintetében felhatalmazást kap

a) a kultúráért felelős miniszter a művészeti,

b) a sportpolitikáért felelős miniszter a sport-,

c) a kereskedelemért felelős miniszter a modell- és hirdetési jellegű munkák körének meghatározására.

(5) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy a törvény alapján rendeletben részletesen szabályozza a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott tartós külszolgálatot teljesítő munkavállalók külföldi munkavégzésének sajátos szabályait, valamint alapellátmányának, illetve a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ideiglenes külföldi kiküldetésen lévő munkavállalók napi díjának összegét és azok kifizetésének szabályait.

204. § Ahol 2010. március 31-ét követően az Mt. 177. § (2) bekezdése alapján nem vagyoni kár megtérítéseként sérelemdíj iránti igényt nyújtottak be, azt nem vagyoni kártérítésként kell elbírálni.

205. § Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény módosításáról szóló 2011. évi XXXI. törvénnyel megállapított 137. § (1) bekezdését a 2011. április 30-át követően bekövetkező keresőképzetlenség esetén kell alkalmazni.

206. §

207. § E törvény hatálybalépése előtt megkötött tanulmányi szerződésre, illetve megkezdett tanulmányokkal kapcsolatos kedvezményekre a megkötéskori, illetve a tanulmányok megkezdésekor hatályos jogot kell alkalmazni.

208. § (1) E törvény rendelkezései nem érintik a hatálybalépése előtt kiadott jogszabály munkaidőre vonatkozó rendelkezését, ha az heti negyven óránál rövidebb törvényes munkaidőt állapított meg.

(2) Ahol jogszabály törvényes munkaidőt említ, azon teljes munkaidőt kell érteni.

209. § (1) Ha a munkavállaló munkaviszonya e törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig míg munkaviszonyát nem szünteti meg — a 95. § alkalmazását kivéve —, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

(2)

210. § Ha a vezető, illetőleg közeli hozzátartozója tekintetében e törvény hatálybalépésekor a 191. § (1)—(3) bekezdésében felsorolt összeférhetetlenség fennáll, ennek okát tizenöt napon belül meg kell szüntetni. Ennek elmaradása esetén a 192/A. § (1) bekezdése az irányadó.

211. § (1) Az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény (a továbbiakban: Módtv.) 6. §-ának hatálybalépését megelőző három éven belül megválasztott üzemi tanácsok (üzemi megbízottak) megbízatása a munkavédelemről szóló törvény által a munkavédelmi képviselő választására meghatározott következő időpontig tart.

(2) A Módtv. hatálybalépését követően első alkalommal új üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) a Módtv. hatálybalépésekor működő munkavédelmi képviselőnek a munkavédelemről szóló törvénynek a Módtv. hatálybalépését megelőző időpontban hatályos szabályai szerinti megbízatásának lejártáig, de legkésőbb a Módtv. hatálybalépésétől számított négy éven belül kell megválasztani.

(3) 2012. január 1-jéig nem köthető megállapodás e törvénynek a Módtv. 8. §-ával megállapított 117/C. §-a alapján azon munkáltató és munkavállaló által, akik között a 117/C. § 2010. december 31-ig hatályos szövege szerint korábban jött létre megállapodás.

(4) E törvény 117/C. §-ának 2010. december 31-ig hatályos szövege alapján létrejött, munkáltató és munkavállaló közötti megállapodásokat a Módtv. 8. §-ával bevezetett módosítása nem érinti.

(5) A 130. § (2) bekezdés *c*) pontja szerint a szabadságra jogosító idő szabályait a Módtv. hatálybalépését követően kezdődött fizetés nélküli szabadság esetében kell alkalmazni.

(5a) Az (5) bekezdésre tekintettel a szabadságra jogosító időt a 130. § (2) bekezdés *c*) pontja szerint kell megállapítani akkor is, ha a munkavállaló a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] igénybevételét 2011. augusztus 1-je és 2011. november 30-a között kezdte meg.

(6) A 136. § (1) bekezdése szerinti, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság pénzbeni megváltásáról szóló megállapodás a Módtv. hatálybalépését követően lejáró fizetés nélküli szabadság megszűnésekor köthető.

(6a) A 2011. augusztus 1-je után kezdődő és az azt követően lejáró fizetés nélküli szabadságok megszűnésekor a (6) bekezdés szerint köthető megállapodás alapján a fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot lehet csak pénzben megváltani abban az esetben is, ha az igénybevett fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] első évére jár a munkavállaló részére szabadság.

(7) A XI. fejezetnek a Módtv. 15–20. §-ával módosított rendelkezéseit első alkalommal a 2011. december 1-jét követően létesített munkaviszonyokra kell alkalmazni. E rendelkezések végrehajtása érdekében a kollektív szerződéseket legkésőbb 2011. december 31-ig felül kell vizsgálni.

(7a) A kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó rendelkezéseket a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell azzal, hogy a kikölcsönzés időtartamának számítása során kezdő időpontnak 2011. december 1-jét kell tekinteni.

(8) A Módtv.-vel megállapított XII/A. fejezet rendelkezései nem érintik a Módtv. hatálybalépésének időpontjában az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaszerződéseket, valamint e szerződések alapján a harmadik személynél történő munkavégzést.

211/A. § E törvénynek a nemzetgazdasági szempontból kiemelt jelentőségű gazdálkodó szervezetek csődeljárásának és felszámolásának különleges szabályairól és az azzal összefüggő törvénymódosításokról szóló törvénnyel megállapított rendelkezéseit a hatálybalépést követően kezdeményezett csődeljárásokban és felszámolási eljárásokban kell alkalmazni.

211/B. § Ha a munkaviszony 2011. december 31-ét követően szűnik meg, és a munkáltató a felmondást, a munkáltató jogutód nélküli megszűnését vagy a munkavállaló a rendkívüli

felmondást a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló törvény, vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény hatálybalépését megelőzően közölte, a munkavállaló a közléskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően, ezt követő közlés esetén a megszűnéskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően minősül nyugdíjasnak.

212. § (1) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:

a) a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén;

b) a Tanács 75/117/EGK irányelve a férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról;

c) a Tanács 91/533/EGK irányelve a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről;

d) a Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről;

e) a Tanács 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről;

f) 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;

g) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól szóló 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelve;

h) a BUSINESSEUROPE, 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 szóló 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv.

(2) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:

a) a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelvvel a köztisztviselők jogállásáról, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról és az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

b) a fiatalok munkahelyi védelméről szóló, a Tanács 94/33/EK irányelvvel a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

c) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelvvel a munkavédelemről, a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény és a nemzetközi magánjogról szóló törvényerejű rendelet irányadó rendelkezéseivel együtt;

d) az UNICE, az ETUC és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 1999/70/EK irányelvvel a köztisztviselők jogállásáról, a közalkalmazottak jogállásáról, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

e) az UNICE, az ETUC és a CEEP által a részmunkaidőről kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 97/81/EK irányelvvel a köztisztviselők jogállásáról szóló, a közalkalmazottak jogállásáról szóló, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

f) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács

2001/23/EK irányelvvel, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

g) a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelvből kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása érdekében az azt módosító, az Európai Parlament és a Tanács 2000/34/EK irányelvvel, a víziközelkedésről szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

h) a Tanács 75/117/EGK irányelve a tagállamok jogszabályainak közelítéséről a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozóan,

i) a Tanács 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről,

j) a Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által megkötött, a szülői szabadságról szóló keretegyezményről.

(3)

213. §

214. §

215. §