

1992. Árcvi XXII. MUNKA TÁrörvÁrcnykÁrnyv

2006. August 01.

1992. évi XXII. törvény

a Munka TörvénykönyvérÁr

ELSÁ• RÁ%SZ

BEVEZETÁ• RENDELKEZÁ%SEK

A törvény hatÁrlya

1. § (1) E törvény hatÁrlya – ha a nemzetközi magÁrjog szabÁrlyai eltérÁrmen nem rendelkeznek – kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapÁrjn a munkÁrt a Magyar KöztÁrsasÁrg területén végzik, tovÁrbbÁr, amelynél a magyar munkÁrllatÁr³ munkavÁrllalÁr³ja a munkÁrt ideiglenes jelleggel külföldön végzi.

(2)–(4)

(5) E törvény 72/A. §-Árnak, valamint Harmadik része XI. fejezetének hatÁrlya – az ott meghatÁrrozottak szerint – kiterjed azon, a PolgÁrri Törvénykönyv szabÁrlyain alapulÁr³ jogviszonyra is, amely a tizennyolcadik életévét még be nem töltött személy munkavégzésére vonatkozik, vagy munkaerÁr-kölcsönzés céljÁrbÁr³ a kölcsönbeadÁr³ és a kölcsönvevÁr között jön létre.

2. § (1) A közszolgÁrleti jogviszonyt külön törvény szabÁrlyozza.

(2) A költségvetési szervekkel (intézményekkel), valamint – a közhasznÁr munkavégzés vagy közmunkaprogram keretében történÁr foglalkoztatÁrs kivételével – a helyi önkormÁrnyzattal fennÁrllÁr³, az (1) bekezdés szerint közszolgÁrleti jogviszonynak nem minÁrsmålÁr munkavégzésre irÁrnyulÁr³ jogviszony e törvénytÁr eltérÁr szabÁrlyait külön törvÁrllapÁr-tja meg.

A jogok gyakorlÁrsÁrnak és a kötelezettségek teljesÁr-tésének alapvetÁr szabÁrlyai

3. § (1) A jogok gyakorlÁrsa és a kötelezettségek teljesÁr-tése sorÁrjn a munkÁrllatÁr³, az üzemi tanÁrcs, a szakszervezet és a munkavÁrllalÁr³ a jÁrhiszemÁr»ség és a tisztesség követelményeinek megfeleleÁrmen, kölcsönösen együttmÁr»ködve kötelesek eljÁrjni.

(2) A munkÁrllatÁr³ a munkavÁrllalÁr³t, az üzemi tanÁrcsot, illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényrÁr, körülményrÁr illetÁr, melynek vÁrlltozÁrsÁr³ tÁrjékoztatni, amely a jogok gyakorlÁrsa és a kötelezettségek teljesÁr-tése szempontjÁrbÁr³ jelentÁr. A munkÁrllatÁr³t a munkavÁrllalÁr³val szemben ez a kötelezettség a munkaszerzÁradás megkötését megleÁr, mely sorÁrjn is terheli.

(3) A (2) bekezdésben foglalt rendelkezés a jogok gyakorlÁrsa és a kötelezettségek teljesÁr-tése sorÁrjn megfeleleÁrmen irÁrnyadÁr³ a munkavÁrllalÁr³, az üzemi tanÁrcs és a szakszervezet tekintetében is.

(4) A munkÁrllatÁr³ a munkavÁrllalÁr³ra vonatkozÁr³ tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatÁrrozott esetben vagy a munkavÁrllalÁr³ hozzÁrjÁr, rulÁrsÁrval közölhet. A munkavÁrllalÁr³ra vonatkozÁr³ adatok statisztikai célra felhasználhatÁr³k és statisztikai célÁr felhasznÁr, Ársra — személyazonosÁr-tÁrsra alkalmatlan mÁr³don — ÁrtadhatÁr³k.

(5) A munkavÁrllalÁr³ a munkaviszony fennÁrllÁrsa alatt — kivéve, ha erre jogszabÁrly feljogosÁr-tja — nem tanÁr-sÁr-that olyan magatartÁrt, amellyel munkÁrllatÁr³ja jogos gazdasÁrgi érdekeit veszélyeztetné.

(6) A munkaviszony megsÁr»nését követÁrmen a (3) bekezdésben meghatÁrrozott kötelezettség a munkavÁrllalÁr³t csak ilyen tartalmÁr, megfeleleÁr ellenérték fejében kötött megÁrllapodÁrs alapjÁrjn és legfeljebb hÁrrom évig terhelheti. E megÁrllapodÁrsra a polgÁrri jog szabÁrlyai az irÁrnyadÁr³k.

4. § (1) Az e törvényben meghatÁrrozott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfeleleÁrmen kell gyakorolni, illetÁr, mely teljesÁr-teni.

(2) A jog gyakorlÁrsa különösen akkor nem rendeltetésszerÁr», ha az mÁrsok jogos érdekének csorbÁr-tÁrsÁr, érdekvényesÁr-tési lehetÁrsségének korlÁrtozÁrsÁr, zaklatÁrsÁr, véleménynyilvÁr-nÁr-tÁrsÁrnak elfojtÁrsÁr irÁrnyul, vagy erre vezet.

(3) A rendeltetésellenes joggyakorlÁrs hÁrtrÁrnyos következményeit megfeleleÁrmen orvosolni kell.

Az egyenlÁr bÁrjnÁrsmÁr³d követelménye

5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlÁr bÁrjnÁrsmÁr³d követelményét meg kell tartani.

(2) Az egyenlÁr bÁrjnÁrsmÁr³d követelménye megsértésének következményeit megfeleleÁrmen orvosolni kell, amely nem jÁr, rhat

működés munkaviszonyának megsértésével, illetve csorbát szenvedve.

A jognyilatkozatok

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

(2) Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen.

(3) A munkáltatás állásbeli intézkedését köteles megindokolni, ha az ellen a munkaviszony jogorvoslatot kezdeményezhet. Ebben az esetben a jogorvoslat megadása és határidejéről a munkaviszony ki kell oktatni.

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

(5) A (4) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a postai szolgáltatások ellátására és minőségi követelményeiről szóló külön jogszabály szerint tértivevény küldőszolgálatával feladott küldeményként kézbesített állásbeli nyilatkozatot

a) ha az érdekelte az átvételét megtagadta, a kézbesítés megkésérlésének napján,

b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési késelelt, 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 tudomás szerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjesztheti elő a kérelmet 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 megadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, illetve, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Megadható a nyilatkozat akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vették rá.

(2) A megállapodást az adhatja meg, akit megtevésztettek, a nyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel vették rá, illetve az, aki téves feltevésben volt.

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

(4) A megadást a (3) bekezdésben meghatározott határidőn belül állásban kell a másik féllel közölni. Ezt követően 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 kávélnja megadni.

(6) E törvény alkalmazásában megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltatás és a munkaviszony 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 munkaviszony munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem elárúzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az állásnyaira csorbátja.

9. § A semmis és a sikeresen megadott 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 munkáltatás köteles azonnali hatállyal felszámolni.

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

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

A munkaviszonyból származó igény elévülése

11.   (1) A munkaviszonnyal kapcsolatos igény három év alatt  v l el. A bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felel ss g  t  v, ha pedig a b ntethet ss g elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelel  idő alatt  v l el.

(2) Az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni. Az elévülés utáni teljesítő elévülés címén vissz kovetelni 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 h napn l kevesebb van hátra.

(4) Az igény érvényesítésére irányuló  r sbeli fels  t s, az igénynek a bírósáig el t ti érvényesítése, megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illet m leg az elévülés megszakítását előidéző el  r s jogerős befejezése után az elévülési  ra kezdődik. Ha az elévülést megszakítás el  r s során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a v grehaj si cselekmények szak t jk meg.

A határidők számítása

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

(2) A napokban megállapított határidőbe nem sz m t be az a nap, amelyen a határidő megkezdésére okot adó int zk d s (pl. k zb s t s) 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 el  r t 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, illet m leg törvényi felhatalmazás alap n egyéb jogszabály szabályozza.

(2) Kollektív szer d s a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdéséről rendelkezhet, de — a (3) bekezdésben foglalt kivétellel — jogszab lyval ellentétes nem lehet.

(3) Kollektív szer d s, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól — ha e törvény másképp nem rendelkezik — eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvez mbb feltételt állapítson meg.

(4) A kollektív szer d s, 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 munkav llal k szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munk ke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a munkav llal k és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviseleti szervezeteinek kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezk d s szabadságát, a munkav llal k részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, illetve a munkaügyi konfliktusok meg l z s re, feloldására irányuló el  r st.

15.   (1) A munkavállalóknak, illetve a munkáltatóknak joga, hogy — a külön törvényben meghatározott felt telek szerint — gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennem  megk l nb zt t s nélkül, másokkal együtt érdekképviseleti szervezetet alakítsanak, illetve az általuk választott szervezetbe — kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően — belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(2) Az  rdekk pviseleti szervezetek jogosultak szövetségeket vagy szövetkezéseket létesíteni, illetve ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

15/A.   A munkav llal k munkavédelmi érdekeinek védelmére vonatkozó érdekképviselet, illetve a munkavédelmi érdekegyeztetés részletes szabályait a munkav delmr l sz  t  törvény tartalmazza.

15/B.   (1) E törvény alkalmazásában:

a) a munkáltatásnak 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 képviselését lehetővé téve másként;

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

(2) A konzultáció kötelezettség legalább a 21. § (2) bekezdésében, 22. § (1)–(2) bekezdésében, valamint a 65. § (3)–(4) bekezdésében foglalt, valamint a munkáltatás 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 tárgyhöz szükséges szintű képviselete,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere és párbeszéd,

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

(4) A munkáltatás által közölt tájékoztatással, illetőleg véleményezés céljából átadott, a munkáltatás 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 tizenöt napos határidő kezdete 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 munkáltatás hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodása hiányában – hét napig a munkáltatás tervezett intézkedését nem hajthatja végre akkor sem, ha a 66. § (1) bekezdésében foglalt tizenöt napos határidő már eltelt. Megállapodás hiányában a munkáltatás a határidő lejártakor a konzultációt berekeszti.

I. fejezet

Az országos érdekegyeztetés

16. § A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő országos jelentőségű kérdésekben a Kormány a munkavállalók és munkáltatások országos érdekképviseleti szervezeteivel az Országos Érdekegyeztető Tanácsban egyeztet.

17. § (1) A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével

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

b) dönt a kötelező legkisebb munkabér és a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum mértékéről, továbbá a munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó, kormányrendeletben történő szabályozásról;

c) javaslatot tesz a napi munkaidő leghosszabb mértékének, illetve a munkaszüneti napok meghatározására.

(2) A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanácsban országos bértárgyalásokat kezdeményez.

(4) Az Országos Érdekegyeztető Tanácsban létrejött megállapodást – az Országos Érdekegyeztető Tanács javaslatára – a gazdasági miniszter jogszabályban kihirdeti.

(5) A gazdasági miniszter – az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével – meghatározhatja a munkaminősítés rendszerét.

II. fejezet

A szakszervezetek

18. § E törvény alkalmazásában szakszervezet 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 mászködtessen, s ezek mászködésebe 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 munkáltatással szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje.

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

19/A. § (1) A szakszervezet érdekében eljárás, a munkáltatással munkaviszonyban nem álló személynek a munkáltatás területére történő belépését a munkáltatás nem tagadhatja meg, ha a szakszervezet a munkáltatással munkaviszonyban álló taggal rendelkezik. A szakszervezetnek minderről a munkáltatást előzetesen értesítenie kell.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott személy eljárása során köteles a munkáltatás 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 munkáltatások kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, ennek keretében érdekképviselési tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozó részletes állásfoglalásukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.

(2) A munkáltatás köteles döntése előtt a munkáltatásnál képvisellel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatási intézkedések tervezetét, Ágy különösen a munkáltatás Átszervezésére, Átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket.

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

(4)

(5) E törvény alkalmazásában a munkáltatásnál képvisellel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatásnál képviselésére jogosult szervet működtet, illetve legtisztviselővel rendelkezik.

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

22. § (1) A szakszervezet a munkáltatással minden olyan kérdésben tárgyalhat, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltatás ezt a tárgyalást és intézkedésének indoklását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen tőlménjen jogosult a munkáltatási intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos állásfoglalást, véleményét a munkáltatással közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(2) Ha a munkáltatásnál üzemi tanács nincs, a munkáltatás köteles tárgyalni a szakszervezetet:

a) legalább fél évente a munkáltatás gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint

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

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

d) legalább fél évente a munkáltatásnál tővmunkát végző 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 tárgyalhat 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, megfelelően eljárását kezdeményezhet. Ennek eredményéről az eljárását lefolytató szerv a szakszervezetet tárgyalni köteles.

22/A. § (1) A szakszervezet nevében, vagy a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személy azokat az információkat, amelyeket részére a munkáltatás kifejezetten üzleti titokként való kezelésre történő utalással adott, 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 munkáltatás 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 megbízátsa, illetve munkaviszonya megszűnése után a 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodás nélkül is határozatlan időre terheli.

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

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

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

(4) Ha a munkáltatás a kifogással nem ért egyet, egyeztetésnek van helye. A kifogással kapcsolatos egyeztetést tárgyalást a kifogás benyújtásától számított három munkanapon belül kell megkezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenséget megállapító tájékoztatástól számított öt napon belül a szakszervezet

bárkíszerőhöz fordulhat. A bárkíszerő nemperes eljárásban, tizenöt napon belül dönt.

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

24. § (1) A munkáltatás köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, feladvásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatásnál szokásos, vagy más megfelelő módon közöltegye.

(2) A szakszervezet joga, hogy munkaidő utján, illetve munkaidőben a munkáltatással történt megállapodás szerint a munkáltatás helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljára használhassa.

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

(2) A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselő figyelembe véve összesen – eltérő megállapodás hiányában – minden három, a munkáltatással munkaviszonyban álló szakszervezeti tag utján havi két óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatással való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználására a szakszervezet dönt. A munkabérrel való tárgyalást előre be kell jelenteni.

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

(4) A szakszervezet tagjai részére összesen – és a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára – a munkáltatás köteles elızetes egyeztetés alapján minden tá-az, a munkáltatással munkaviszonyban álló szakszervezeti tag utján évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatást 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 munkáltatás köteles pénzben megváltani. A munkáltatás a pénzbeli megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselő átlagos, előző naptári évi átlagkeresete alapján állapítja meg, és havonta utlag – bruttó összegben – fizeti ki a szakszervezet részére. Ezt a pénzüsszeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.

26. § (1) A munkáltatás nem követelheti, hogy a munkavállalás szakszervezeti hovatartozására nyilatkozzék.

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

(3) A munkavállalás munkaviszonyát tilos megszüntetni, vagy a munkavállalást 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 munkavállalás kirendeléséhez, a tizenöt munkanapot elérő kiküldetéséhez, a 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatásnál történő foglalkoztatásához, az átírányátához, ha ez a munkavállalás más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának a munkáltatás 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 alkalmazására, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztására a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

(2) A szakszervezet az (1) bekezdés szerinti tervezett munkáltatás intézkedéssel kapcsolatos állásponjtait a munkáltatás áráisbeli tájékoztatásának átvételével számított nyolc munkanapon belül áráisban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indoklás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elneheztené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállalás választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatásra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy
b) a szakszervezet érdekképviselői tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatással, 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 munkáltatás tájékoztatásának átvételével számított három munkanapon belül köteles közölni.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a tisztségviselőt megbáztatásának 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 határozhat 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

munkáltatás személyében bekövetkező jogutódlás estében is megilleti a tisztségviselőt.

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában reprezentatív-nak azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatásnál több üzemi tanács választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanács választásokon elért eredményeket össze kell számítani. Reprezentatív-nak kell tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltatás azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalásnak legalább kétharmada a tagja.

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

III. fejezet

A kollektív szerződés

30. § Kollektív szerződés szabályozhatja:

- a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét;
- a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer.

31. § (1) Kollektív szerződést egyrészt a munkáltatás, a munkáltatási érdekképviselői szervezet, vagy több munkáltatás, másrészt a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

(2)–(4)

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

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

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

(3) Ha a munkáltatásnál több szakszervezet rendelkezik képviselővel, 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 munkáltatással 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 munkavállalások jóváhagyása. A munkavállalásoknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalások több mint fele részt vesz.

(7) A (2)–(5) bekezdésben foglalt tájékoztatás megkezdésétől kezdve a 29. § (2)–(3) bekezdésének elárnyékolásait megfelelően alkalmazni kell.

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

34. § (1) A kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek hatályát a gazdasági miniszter – a felek együttes kérelmének megfelelően, a kiterjesztéssel érintett országos munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek véleményének kikérése után – az egész ágazatra (alágazatra) kiterjesztheti, feltéve, ha a szerződést kötő szervezetek az adott ágazatban (alágazatban) reprezentatív-nak minősülnek.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában reprezentatív-nak különösen az a munkáltatási érdekképviselői szervezet minősül, amely taglétszáma alapján, gazdasági jelentőségénél, illetve a foglalkoztatottak számánál fogva az adott hatályosság körben a legjelentősebb.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazásában reprezentatív-nak különösen az a szakszervezet minősül, amely taglétszáma alapján, illetve a munkavállalók általi tájékoztatás alapján fogva az adott hatályosság körben a legjelentősebb.

(4) A szakszervezet munkavállalók általi tájékoztatásának megkezdésénél először a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatásnál a kollektív szerződés megkötését megelőző utolsó üzemi tanács választások eredményét kell figyelembe venni.

(5) Ha a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, hatályának kiterjesztésénél a szakszervezetek reprezentativitását együttesen kell vizsgálni.

(6) A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés felmondását a felmondást gyakorló fél köteles a gazdasági miniszternek haladéktalanul bejelenteni.

(7) A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés felmondása esetén, továbbá, ha a több szakszervezet által kötött kollektív szerződésnél valamely szakszervezet felmondása következtében a szakszervezetek – (5) bekezdés szerinti – együttes reprezentativitása nem áll fenn, a gazdasági miniszter – hivatalból – a felmondási idő lejártának napjára a kollektív szerződés kiterjesztését hatályát megszünteti.

(8) A gazdasági miniszter a kiterjesztésről, valamint a kiterjesztés megszüntetéséről szóló határozatát, továbbá a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét hivatalos lapjában közzéteszi. A kiterjesztés hatályának kezdő időpontja a közzététel napja.

35. § A gazdasági miniszternek a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozata ellen a kollektív szerződés hatálya alá tartozó ágazatban működő bármely szakszervezet, illetve munkáltatási érdekképviselői szervezet vagy munkáltatási bírósághoz fordulhat.

36. § (1) A kollektív szerződés hatálya – kiterjesztés (34. §) hiányában – kiterjed arra a munkáltatásra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte vagy

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

c) később a munkáltatási érdekképviselői szervhez csatlakozott.

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

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

(4) A kollektív szerződést alkalmazni kell az annak hatálya alá tartozó munkáltatás azon munkavállalására 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 munkáltatásra akkor kell alkalmazni, ha az ajánlatot tevő szakszervezet az Mt. 29. § (2) bekezdése szerint reprezentatívnak minősül.

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

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

(5) A munkáltatás – 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 munkáltatás köteles eljuttatni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.

(3) A munkáltatás 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 tisztviselőit.

(4)

39. § (1) A kollektív szerződést – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződéskötő fél hártnapos 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 munkáltatás, illetve több munkáltatási érdekképviselői szervezet együttesen kötötte, a felmondás jogát – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződés fél gyakorolhatja. Ha a kollektív szerződést a 33. § (3) bekezdése szerint több szakszervezet kötötte, a felmondás jogának gyakorlásában a szakszervezetek megállapodnak.

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

(5) Ha az ájabb üzemi tanács választásán valamely szakszervezet a 33. § (5) bekezdése szerint kollektív szerződés-kötésre vállik jogosulttá, a kollektív szerződést – a felekre irányadó szabályok szerint – felmondhatja.

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

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

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

(2) Amennyiben a jogutódlás munkajuttatásra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkajuttatásra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállalás szíjára kedvezőbbek, a jogutódlás munkajuttatásra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.

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

41/A. § (1) A kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek a Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztériumnak (a továbbiakban: minisztérium) a megkötést követő 30 napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást teljesíteni (a továbbiakban együtt: bejelentési kötelezettség).

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

a) módosításait,

b) felmondását,

c) hatályának a 34. és a 36. §-ban foglaltakat érintő változásait, továbbá

d) hatályának megszűnését.

(3) Az (1) bekezdésben, valamint a (2) bekezdés a) és c) pontjában előírt bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg a több munkajuttatásra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek eredeti aláírásával ellátott példányait a minisztériumban letétbe kell helyezni.

(4) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter, hogy – az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével – 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 munkajuttatásnál, illetve a munkajuttatás minden olyan önálló telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma az ötven főt meghaladja.

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

(3) A munkajuttatás önálló telephelyén (részlegénél) csak akkor kell üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választani, ha a 65. §-ban meghatározott üzemi tanács jogosárványokkal kapcsolatos munkajuttatási jogok az önálló telephely (részleg) vezetésében vagy egészben megilletik.

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

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

(6) Az üzemi megbízotttól az üzemi tanács, illetve az üzemi tanács tagjaira vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

44. § (1) Ha a 43. § értelmében a munkajuttatásnál több üzemi tanács, illetve üzemi megbízott működik, az üzemi tanácsot 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 munkajuttatás egyes önálló telephelyén (részlegénél) megválasztott üzemi tanácsok a munkavállalók létszámaival arányos számban delegálnak tagokat a központi üzemi tanácsba.

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

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

a) a szűz főt nem haladja meg, három,

- b) a hárromszáz fűt nem haladja meg, öt,
- c) az ötszáz fűt nem haladja meg, hét,
- d) az ezer fűt nem haladja meg, kilenc,
- e) a kétezer fűt nem haladja meg, tizenegy,
- f) a kétezer fűt 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 számokban –; az üzemi tanács tagot kell választani.

46. § (1) Üzemi tanács tagjai az a cselekvőképes munkavállaló, aki legalább hat hónappal a munkáltatással munkaviszonyban áll.

(2) Nem választható üzemi tanács tagjai az, aki munkáltatási jogokat gyakorol, aki a munkáltatás, illetve a munkáltatás vezetőjének közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés], továbbá, aki a választási bizottság tagja.

(3) Az áronnan alakult munkáltatásnál az üzemi tanács tag munkaviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

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

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

(2) A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók jegyzékét a munkáltatásnak 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 szavazatszámlálás részletes szabályait.

(2) A jelölést és a választást a munkáltatás szervezetére, munkarendjére, valamint egyéb sajátosságaira tekintettel kell megszervezni. A választást a munkáltatás 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 munkáltatásnál képviselettel rendelkező szakszervezetek képviselői részt vehetnek a választási bizottság tevékenységében. A választási bizottság munkájában a munkáltatás nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

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

(3) A munkáltatásnál 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 támogatás munkavállalók alárírásával –; rászabba 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, jelöltek árásban nyilatkoznak a jelölés elfogadására.

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

50. § (1) A választási bizottság –; a jelöltlistának megfelelően –; elkészíti a szavazólapokat. A szavazólapra a jelöltek a nevük szerinti ABC sorrendben kerülnek fel. A szavazólapra 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 szavazólapra a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni.

(3) Árvénytelen a szavazat, ha

- a) azt nem az 50. § (1) bekezdése szerinti szavazólapra adták le;
- b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le;
- c) a szavazólapra a megválasztott tagok számánál több jelöltet jelöltek meg.

(4) Az üzemi tanács megválasztott tagjainak –; 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 munkáltatásnál 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 jelöltek megválasztott üzemi tanácsstagoknak kell tekinteni, a fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állhatnak.

(6) Az üzemi tanács tagjainak kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább hármas szorzalékát megszerezte. E szabályt nem lehet alkalmazni, ha a munkáltatónál (a munkáltatás 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 párttagsághoz szükséges, az érvényes szavazatok legalább hármas szorzalékát a 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) keresésképtelen 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 időtartamra tartás kiküldetésben van,

feltéve, hogy a választáson nem vett részt.

(2) Eredménytelen 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 tanács tagjainak megválasztottakat azokat a jelöltek kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc szorzalékát 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 eredménytelen, újabb üzemi tanács 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 tanács tagok és párttagok 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 megbízatásának megszűnéséig az üzemi tanács őrzi. Eredménytelen választás esetén kötelezettség a munkáltatót terhelni, és annak tartama a következő üzemi tanács megválasztásáig tart.

(3) A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanácsban részt vevő országos szakszervezeti szövetségekkel egyetértésben rendeletben határozza meg az üzemi tanács választás szavazólapjának tartalmát és a szakszervezeti reprezentativitás megállapítása érdekében az ágazati (szakágazati), területi és országos szavazatösszesítés módját és rendjét.

54. § Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, öt napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni. Az egyeztetés kezdeményezésére a munkavállalók, a munkáltató, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet és a választási bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képviselettel 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 mőködni, továbbá

g) a munkáltatás vagy telephely szétválása esetén, valamint

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

(2) Az üzemi megbízott megbízatása az (1) bekezdés a) és f) és 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 visszaváltása tekintetében szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harmadik részének szavazata szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.

(4) Visszaváltásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető.

(5) Az üzemi tanács visszaváltására 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 párttagok közül megfelelő számú üzemi tanácsost kell behívni.

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

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

56. § Ha az üzemi tanács az 55. § (1) bekezdés c) és 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 munkáltatás személyében bekövetkező jogutódlás során az üzemi tanács (üzemi megbízott megbízatása) az 55. § (1) bekezdés f) és g) pontja alapján megszűnik, az egyesülést (összevonást), illetve szétválást követően létrejött munkáltatásnál az üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított hat hónapig az üzemi tanács 65. §-ban előírt jogutódlásait ideiglenes üzemi tanács (ideiglenes üzemi megbízott) gyakorolja.

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

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

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

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

(2) A jogutódl munkáltatás üzemi tanácsjának működésében részt vevő személyt (a továbbiakban: delegált tag) legkésőbb a jogutódlás bekövetkezésének időpontjáig a jogelőd munkáltatásnál működő üzemi tanács jelöli ki a jogutódlással érintett tagjai, ilyen tag hiányában a jogutódlással érintett munkavállalók közül. A jogelőd munkáltatás üzemi tanácsa árásban tájékoztatja a jogutódl munkáltatás üzemi tanácsát és a jogutódl munkáltatást a delegált srál.

(3) Ha az (1) bekezdésben meghatározott esetben a jogutódl központi üzemi tanács működik, a delegált tag a központi üzemi tanácsban vesz részt. Ha a jogutódl 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 delegált tag jogát a központi üzemi tanács gyakorolja, kivéve, ha a jogutódlással érintett szervezeti egységben üzemi tanács működik. Ha a jogelőd munkáltatásnál, illetve a jogutódlással érintett szervezeti egységben üzemi megbízott működik, a delegált tag kijelölésére az üzemi megbízott jogosult.

(5) A delegált tag a jogutódl munkáltatás üzemi tanácsjának teljes jogú tagja. A delegált taggal az üzemi tanács 45. §-ban meghatározott taglétszáma kibővül. A delegált tagra az üzemi tanács tagjaira és ha a delegált tag üzemi megbízott együtt jár el, az üzemi megbízott és vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A delegált tag megbízatása a jogutódl munkáltatás üzemi tanácsjának (üzemi megbízottjának) a megbízatásáig tart.

(6) Ha a jogutódlás időpontjában a jogutódlással érintett munkavállalók létszáma eléri a jogutódl munkáltatásnál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának hátsz százalékát, az üzemi tanács (az üzemi megbízott) legfeljebb

a jogut³dl³is bekövetkezését³ul sz³im³-tott egy évig m³»ködhet az (1)–(5) bekezdésben meghat³rozott szab³ilyok szerint. Ha ezen id³utartam alatt ³üze mi tan³ics (üzemi megb³-zott) megv³laszt³is³ra nem kerül sor, az üze mi tan³ics (ü. megb³-zott) megb³-zat³isa a jogut³dl³ist³l sz³im³-tott egy év elteltével megs³»nik.

57. § (1) Az üze mi tan³ics tagj³inak megb³-zat³isa megs³»nik:

- lemond³issal;
- visszah³-v³issal;
- cselekv³üképességének elvesztésével, tov³bb³;
- ha hat h³napot meghalad³ id³utartamban munk³iltat³ jogok gyakorl³is³ra v³lik jogosultt³;
- ha a munk³iltat³, vagy a munk³iltat³ vezet³jének közeli hozz³artoz³is³ra v³lik [139. § (2) bekezdés];
- az üze mi tan³ics megs³»nésével;
- munkaviszonya megs³»nésével.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon t³lmen³ az üze mi megb³-zott megb³-zat³isa akkor is megs³»nik, ha a munkav³llal³k létsz³ima legal³bb hat h³napon ³it tizenöt f³ al³ csökken.

(3) Ha az üze mi tan³ics tagja hat h³napot meg nem halad³ id³utartamra v³lik jogosultt³ munk³iltat³ jogkör gyakorl³is³ra ez id³utartam alatt az üze mi tan³ics tags³ig³val kapcsolatos jogai szünetelnek.

(4) Ha az üze mi megb³-zott munk³iltat³ jogok gyakorl³is³ra v³lik jogosultt³, megb³-zat³isa megs³»nik és helyette ³üze mi megb³-zottat kell v³lasztani.

58. § (1) Az üze mi tan³ics tagj³inak visszah³-v³isa tekintetében szavaz³ist kell tartani, ha ezt a v³laszt³isra jogosult munkav³llal³k legal³bb harminc sz³izaléka ind³-tv³nyozza. Az üze mi tan³ics tagj³inak visszah³-v³is³hoz a leadott érvényes szavazatok több mint fele szükséges. A szavaz³is érvényes, ha ezen a v³laszt³isra jogosult munkav³llal³k több mint fele részt vett.

(2) Visszah³-v³isra ir³nyul³ ind³-tv³ny hat h³napon belül ismételt nem tehet³.

(3) Az üze mi tan³ics tagj³inak visszah³-v³is³ra — egyebekben — a megv³laszt³is³ra vonatkoz³ szab³ilyokat kell megfelel³en alkalmazni.

59. § (1) Az üze mi tan³ics a megv³laszt³is³it követ³ tizenöt napon belül összeül.

(2) Az üze mi tan³ics els³ ülésén — tagjai köz³l — elnököt v³laszt.

60. § (1) Az üze mi tan³ics hat³rozatait sz³öbbséggel hozza.

(2) Az üze mi tan³ics akkor hat³rozatképes, ha ülésén a tagoknak legal³bb fele részt vesz. Szavazategyenl³ség esetén az elnök szavazata dönt.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltakt³l eltér³men az üze mi tan³ics hat³rozat³hoz a jelenl³v³ tagok legal³bb kétharmados sz³öbbsége szükséges, ha az üze mi tan³ics együttdöntési jog³it [65. § (1) bekezdés] gyakorolja.

61. § (1) Az üze mi tan³ics üléseit szükség szerint tartja. Az üze mi tan³icsot az elnök h³-vja össze. Minden esetben össze kell h³-vni, ha ezt valamely tag vagy a munk³iltat³ az ok megjelölésével kéri.

(2) Az üze mi tan³ics ülésén a tagok csak személyesen vehetnek részt.

(3) Az üze mi tan³ics m³»ködésének részletes szab³ilyait ügyrendje ³llap³-tja meg.

62. § (1) A munk³iltat³nak biztos³-tania kell annak lehet³ségét, hogy az üze mi tan³ics az ³lta szükségesnek tartott inform³ci³kat, felh³-v³isokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munk³iltat³n³l szok³isos vagy m³is megfelel³ m³don köz³é tehesse.

(2) Az üze mi tan³ics tagj³it havi munkaideje t³-z sz³izalék³nak, elnökét havi munkaideje tizenöt sz³izalék³nak megfelel³ munkaid³-kedvezmény illeti meg. Az üze mi tan³ics tagjai és elnöke részére j³ir³ összes³-tett munkaid³-kedvezmény felhaszn³il³is³it az üze mi meg³llapod³is e törvényt³l eltér³men is meghat³rozhatja. A kedvezmény mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg a tag, illetve az elnök teljes munkaidejének felét. A munkaid³-kedvezmény id³utartam³ra t³ivolléti d³-j j³ir.

(3) Az üze mi tan³ics tagj³inak munkajogi védelmére a v³lasztott szakszervezeti tisztségvisel³re vonatkoz³ szab³ilyokat kell megfelel³en alkalmazni, azzal az eltér³ssel, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szövet megillet³ jogosults³got az üze mi tan³ics gyakorolja.

62/A. § (1) A 62. § (3) bekezdésben meg³llap³-tott munkajogi védelmet az üze mi megb³-zott tekintetében azzal az eltér³ssel kell alkalmazni, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szövet megillet³ jogosults³got — ha az üze mi megb³-zott nem szakszervezeti tisztségvisel³ — a munkav³llal³k közössége gyakorolja.

(2) Az egyetértés³ul a munk³iltat³ t³ijékoztat³is³it követ³ tizenöt napon belül a munkav³llal³k szavaz³issal döntenek; a szavaz³is akkor érvényes, ha ezen a v³laszt³isra jogosult munkav³llal³k több mint fele részt vett. A szavaz³isra egyebekben a megv³laszt³isra vonatkoz³ szab³ilyokat kell megfelel³en alkalmazni azzal, hogy a szavaz³is elmarad³is³it vagy érvénytelenségét az egyetértés megad³is³nak kell tekinteni.

(3) A munkav³llal³k el³mpzetes értes³-tésér³ul a munk³iltat³nak megfelel³en gondoskodnia kell.

63. § A munk³iltat³ biztos³-tja az üze mi tan³ics v³laszt³is³nak, illetve m³»ködésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munk³iltat³ és az üze mi tan³ics közösen ³llap³-tja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.

64. § (1) Az üzemi tanács elnöke tevékenységét az ezernél több munkavállalást foglalkoztatás munkáltatásánál dőljazás ellenében látja el.

(2) A dőljazást a munkáltatás biztosítja, melynek mértékét az üzemi tanács a munkáltatással egyetértésben állapítja meg.

(3) A munkáltatás az üzemi tanács elnökének dőljazást –; az (1) bekezdésben meghatározott eseten kívül –; csak az üzemi tanccsal egyetértésben állapítja meg, illetve fizethet.

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

65. § (1) Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jéleti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok használatának tekintetében.

(2)

(3) A munkáltatás köteles döntése előtt az üzemi tanccsal véleményeztetni:

a) a munkavállalás nagyobb csoportját érintő munkáltatási intézkedések tervezetét, –gy különösen a munkáltatás 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 munkavállalás képzésével összefüggő terveket, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére, illetve korendményes nyugdőljazásra vonatkozó elképzeléseket;

d) a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezetét;

e) az éves szabadságolási tervet;

f) az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését;

g) a munkavállalás lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét;

h) a munkáltatás által meghirdetett anyagi vagy erkölcsi elismeréssel járó pályázatot.

(4) A munkáltatás köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

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

b) a munkáltatás tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltatás beruházásaira vonatkozó jelentés 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 munkáltatásnál távmunkát végző munkavállalás számáról és munkakörük megnevezéséről.

(5) A vállalati tanács, illetve közgyűlés (küldöttgyűlés) általános vezetésével működő vállalati a (3) bekezdés a) és pontjában foglalt kérdésekről az üzemi tanácsot csak tájékoztatni kell.

66. § (1) Az üzemi tanács a munkáltatás tervezett intézkedésével [65. § (1)–(3) bekezdés] kapcsolatos állásponthoz tizenöt napon belül közli a munkáltatással. 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 munkáltatási intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. A bíróságig nemperes eljárásban, tizenöt napon belül ha

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

(2) Az üzemi tanács a munkáltatással minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalás munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kapcsolatos. A munkáltatás 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 munkáltatásnál szervezett sztrájkokkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogatja és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

Esélyegyenlőségi terv

70/A. § (1) A munkáltatás és a munkáltatásnál képvisellel rendelkező szakszervezet –; szakszervezet hiányában az üzemi tanács –; együttesen, meghatározott időre szőlő esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

(2) Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatással munkaviszonyban álló, hártyányos helyzetű munkavállalás csoportok, –gy 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 – Á-gy különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzését, valamint a munkáltatásnak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, Á-gy különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatásnál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

(3) Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

[V. Fejezet]

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAVISZONY

I. fejezet

A munkaviszony alanyai

71. § A munkaviszony alanyai a munkáltatás és a munkavállalás.

72. § (1) Munkaviszonyt munkavállalásként az létesít, aki tizenhatodik életévét betöltötte.

(2) Korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesít munkaviszonyt.

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

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

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

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

(7) A tanköteles fiatal munkavállalás 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 tilámen a foglalkoztatás során az e törvénynek a fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályait is alkalmazni kell.

73. § Munkáltatás az lehet, aki jogképes.

74. § (1) A munkáltatás köteles a munkavállalással közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatási jogokat és kötelezettségeket (munkáltatási jogkör) mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti.

(2) Ha a munkáltatási jogkört nem az arra jogosult szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállalás a körülményekből alappal következtethető az eljárás személy (szerv) jogosultságára.

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

75. § (1) Nő és fiatal munkavállalást nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkataira, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállalás 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 tilámen a meghatározhatja, továbbá meghatározott munkakörök betöltését szakképesítéshez és gyakorlati időhöz kötheti.

(3) A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása, illetve foglalkoztatása tekintetében jogszabály – az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével – eltérő szabályokat állapíthat meg.

II. fejezet

A munkaviszony létesítése

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

(2) A szerződés tápusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – és különösen a felek szerződés megkötésének tárgyszáma, 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 árába kell foglalni. A munkaszerződés árába foglalásakor a munkáltatás köteles gondoskodni arról, hogy az árába foglaltak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállalás – és 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 munkavállalás kedvezőbb feltételt állapít meg.

(5) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállalás személyi alapbérében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében. A munkáltatás a munkavállalás a munkaköri feladatokra, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre – és 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 munkáltatás a munkavállalás tájékoztatja

a) az iránymutatás munkarendjét,

b) a munkabér egyéb elemeit,

c) a bérfizetés napját,

d) a munkába lépés napját,

e) a rendes szabadság mértékének számát és kiadásait, illetve

f) a munkáltatás és a munkavállalás iránymutatás felmondási idő megállapításának szabályairól,

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

h) a munkáltatás képviselői rendelkezés szakszervezet megnevezéséről, illetve arról, hogy a munkáltatás az üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

(8) A munkáltatás a (7) bekezdésben előírt tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított harminc napon belül árában is köteles a munkavállalás részére átadni.

76/A. § (1) Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalás árában tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról,

b) a pénzügyi és a természetbeni juttatásokról,

c) a díjazás és egyéb juttatás pénzeméről, továbbá

d) a hazatérésre iránymutatás szabályokról.

(2) Az (1) bekezdésben, illetve a 76. § (7) bekezdésében előírt tájékoztatást a kiutazást megelőzően át kell adni a munkavállalás 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 munkáltatás megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a 76. § (7) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkáltatás legkésőbb a változás hatálybalépését követő harminc napon belül köteles árában tájékoztatni a munkavállalást. 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 munkavállalás a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltatás azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállalás az utasítást kapja. E rendelkezést kell megfelelően alkalmazni távmunkavégzés esetén is.

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

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

a) a v  lt  z  s következtében a munkahely és a lak  shely közötti naponta   ndash; tömegközlekedési eszközzel   ndash; t  rt  noda- és visszautazás ideje másfél, illetve t  -z éven aluli gyermeket nevel  m n  m és t  -z éven aluli gyermeket egyedül nevel  m férfi, valamint a megv  lt  zott munkak  pesse  g   munkavállalás esetében   ndash; a megv  lt  zott munkak  pesse  g   munkavállalás   jltal igénybe vett közlekedési eszközzel   ndash; egy   r  jval növekszik, vagy

b) a v  lt  z  s a munkavállalás sz  m  jra személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve k  ls  geire tekintettel ar  jnyitalan vagy jelent  s sérelemmel jár.

(5) A munkaszer  d  s m  dos  -tájsa sorájn a munk  jltat  nak és a munkavállalásnak a m  dos  -t  jsb  l ered  m utaz  j t  bbletk  ls  gek visel  s  r  m is meg kell egyeznie.

77.    (1) A munkavállalástól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése k  rhet  m, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazhat  , amely személyiségi jogait nem sérti és a munkaviszony l  tes  -tése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

(2) Tilos a munkavállalást terhe  s   meg  jllap  -t  js  jra irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve err  m sz  l   igazolás bemutat  s  jra kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmassági vizsgálata és véleményezése körében, jogszab  jly el  m  -r  jsa alapj  jn kerül sor.

78.    (1) A munkaviszony kezdete a munk  jba lépés napja.

(2) A munk  jba lépés napját a felek a munkaszer  d  sben hat  jroz  jk meg. Erre vonatkozó meg  jllapod  s hiájnyájban a munkaszer  d  s megkötését követő munkanapon kell a munkavállalást munk  jba   jll  -tani.

(3) A munkaszer  d  s megkötésének napja és a munk  jba   jll  s napja közötti id  mszakban   ndash; a munkaviszonyra vonatkozó szab  jly vagy a munkaszer  d  s eltérő rendelkezése hiájnyájban   ndash; csak azok a munkaviszonyból ered  m jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munk  jba   jll  st seg  -tik el  m.

78/A.    (1) A munkaviszony   ndash; eltérő meg  jllapod  s hiájnyájban   ndash; teljes munkaid  mben történám foglalkoztatásra j  n létre.

(2) Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapj  jn közvetlenül vagy közvetve ny  jtot  t pénzbeli vagy természetbeni munkavállalási juttat  s tekintetében legalább az id  mar  jnyoss  ig elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosult  j a munkaid  m mértékével összefüg.

79.    (1) A munkaviszony   ndash; eltérő meg  jllapod  s hiájnyájban   ndash; hat  jrozatlan időtartamra j  n létre.

(2) A hat  jrozott idej   munkaviszony időtartamát naptárilag, vagy m  js alkalmas módon kell meghat  jrozni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag hat  jroz  jk meg, a munkájltatá köteles tájékoztatni a munkavállalást a munkaviszony v  jrh  t   időtartamáról.

(3) Az (1)  ndash;(2) bekezdés rendelkezésétől elt  r  m, ha a munkaviszony l  tes  -t  s  hez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghat  jrozott időtartamra l  tes  -thet  m.

(4) Hat  jrozatlan időtartamának kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a hat  jrozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt l  tes  -tésére, illetve meghosszabb  -t  js  jra az ahhoz f  z  d  m munk  jltat  si jogos érdek fenn  jll  sa n  lk   kerül sor és a meg  jllapod  s megkötése a munkavállalás jogos érdekének csorb  -t  js  jra irányul.

(5) A hat  jrozott időre szóló munkaviszony időtartama   ndash; ideértve a meghosszabbított és az el  m  m hat  jrozott időre k  t  t munkaszer  d  s megs  n  s  t  l számú-tott hat hónapon belül l  tes  -tett   jabb hat  jrozott időtartamú munkaviszony tartamát is   ndash; az   t   vet nem haladhatja meg. Ettől elt  r  m, a (3) bekezdésben meghat  jrozott esetben az engedély meghosszabb  -tájsa esetén az újabb hat  jrozott idej   munkaviszony időtartama   ndash; a kor  jbban l  tes  -tett munkaviszony időtartamával együtt   ndash; az   t   vet meghaladhatja.

(6) A hat  jrozott idej   munkaviszony hat  jrozatlan idej  v   alakul, ha a munkavállalás az időtartam lejártát k  vet  m legalább egy munkanapot, közvetlen vezet  mje tudtával tov  jbb dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre l  tes  -tett munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg l  trehoz  jk.

(7) A (6) bekezdésben meghat  jrozott szab  jlyok nem vonatkoznak a v  jlaszt  ssal keletkezett, illetve a hatósági engedélyhez k  t  t munkaviszonyra.

P  jly  zat

80.    (1) Ha jogszab  jly vagy munkaviszonyra vonatkozó szab  jly, illetve a munkájltatá döntése alapj  jn meghat  jrozott munkakör betöltése p  jly  zat alapj  jn történik, e munkakörre csak olyan munkav  llal  sval lehet munkaszer  d  st kötni, aki p  jly  zaton részt vett és a p  jly  zati feltételeknek megfelelt.

(2) A p  jly  zati felhő-v  jsban meg kell jelölni a p  jly  zat elb  -r  jl  s  inak határidejét is, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A beny  jtot  t p  jly  zat tartalma csak a p  jly  z   beleegyezésével k  z  lhet  m harmadik szem  lyel.

Pr  baid  m

81.    (1) A munkaszer  d  sben, a munkaviszony l  tes  -t  sekor pr  baid  m is kik  thet  m.

(2) A pr  baid  m tartama harminc nap. Kollekt  -v szer  d  s, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjed  m pr  baid  m is meg  jllap  -thatnak. A pr  baid  m meghosszabb  -tájsa tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A pr  baid   alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatálylyal megs  ntetheti.

III. fejezet

A munkaszerződés m  dos  -t  isa

82.    (1) A munkáltatás és a munkavállalás a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.
 (2) Kollekt  -v szerződés a munkaszerződést a munkavállalás h  tr  ny  ira nem módosíthatja.
 (3) A munkaszerződés m  dos  -t  is  ira a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

83.    Ha a munkavállalást megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a határozott id   lejártát követően a munkaszerződés szerint kell tov  bbfoglalkoztatni, és munkabérét az id  m  k  zben bekövetkezett b  rfejl  st  s  kre tekintettel módosítani kell.

83/A.    (1) Nem minősül munkaszerződés-m  dos  -t  isnak, ha a munkavállalás   ndash; a munkáltatás m    k  d  s  vel   szef  gg   okból, ideiglenesen   ndash; a munkáltatás utas  -t  isa alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett m  is munkakörbe tartozó feladatokat l  jt el (  tir  ny  -t  is).

(2) Az útirányú-t  is a munkavállalásra nézve   ndash; különösen beoszt  s  ira, k  pz  ts  g  re, kor  ira, egészségi   llapot  ira vagy egyéb körülményeire tekintettel   ndash; ar  nytelen sérelemmel nem járhat.

(3) Az útirányú-t  is v  rhat  s időtartamáról a munkavállalást tájékoztatni kell. Az útirányú-t  is alapján történő munkavégzés időtartama   ndash; kollekt  -v szerződés eltérő rendelkezése hiányában   ndash; nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az útirányú-t  is időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell sz  jm  -t  isba venni. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt útirányú-t  isok időtartamát össze kell sz  jm  tani.

(4) Egy naptári éven belül az útirányú-t  is, illetve a munkáltatás 105  ndash;106.   -okon, illetve a 150.    (1) bekezdésén alapul  s intézkedésének időtartamát össze kell sz  jm  tani és ezek együttes időtartama   ndash; kollekt  -v szerződés eltérő rendelkezése hiányában   ndash; a sz  jzt  -z munkanapot nem haladhatja meg.

(5) Ha a munkavállalás eredeti munkaköre helyett m  is munkakörbe tartozó feladatokat l  jt el, a munkavállalást az útirányú-t  is teljes id  tartam  ira a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg d  -jaz  s, de az nem lehet kevesebb a munkavállalás   jtlagkereset  n  l.

(6) Ha a munkavállalás a munkaköri feladatai ell  jt  sa mellett, munkaidejének meghat  rozhat  s részében m  is munkakörbe tartozó feladatokat l  jt el, a munkavállalást az (5) bekezdés szerinti d  -jaz  s a ténylegesen ellátott feladatok ar  ny  jban illeti meg.

(7) Ha a munkavállalás a munkaköri feladatai ell  jt  sa mellett oly módon v  gez m  is munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalást a munkabérén felül külön d  -jaz  s (helyettes  -t  si d  -j) illeti meg. A helyettes  -t  si d  -j mértékét az útirányú-t  is alapján végzett munkáira irányadás d  -jaz  s alapulvételével kell meg  llap  tani.

84.    A munkavállalás személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljes  -t  s  t, illetve a gyermek   jpol  sa, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadsáig [138.    (5) bekezdés a) pontj, továbbá a közeli hozzátartozás   jpol  s  ira vagy gondoz  s  ira biztos  -tott fizetés nélküli szabadsáig (139.   ) megszűnését követően a munkáltatásnál azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkezz   munkavállalásk részére id  m  k  zben megvalósí-tott   jtlagos éves b  rfejl  st  snek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalásk hi  ny  jban a munkáltatásnál ténylegesen megvalósult   jtlagos, éves b  rfejl  st  s mértéke az irányadás.

84/A.    (1) Ha a munkavállalás

a) a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, illetve

b) a foglalkoztatás határozatlan időtartama

vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés m  dos  -t  is  t, a munkáltatás mérlegelési jogkörében eljárva   ndash; jogos érdekére,   gy különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos m    k  d  s és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel   ndash; dönt a m  dos  -t  isra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltatás a döntéséről tizenöt napon belül   -r  sban köteles a munkavállalást tájékoztatni.

(2) A munkáltatás az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás el  useg  -tése érdekében köteles a helyben szok  s  s módon, megfelel   id  m  ben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol az (1) bekezdés a)  ndash;b) pontjában meghatározottak szerinti munkaszerződés m  dos  -t  is  ira lehetőség van.

85.    (1) A n  ut terhe  s  ge meg  llap  -t  is  t  l gyermeke egyéves kor  jig   ndash; munkaköri alkalmass  j  ira vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján   ndash; az állapotának egészségügyi szempontból megfelel   munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az   j munkakör kijelöléséhez a munkavállalás hozz  j  r  l  sa szükséges.

(2) Az (1) bekezdés alapján ideiglenesen áthelyezett, illetve áthelyezés nélkül m  dos  -tott munkafeltételek mellett foglalkoztatott n   munkabére nem lehet kevesebb el  m  z     jtlagkereset  n  l. Ha a munkáltatás nem tud az egészségi állapotának megfelel   munkakört biztosítani, akkor a n  ut a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére

az ÁjllÁjsidÁjre jÁrÁ³ munkabért kell folyÁ³sÁ-tani.

(3) A munkÁjltatÁ³ a munkaviszony fennÁjllÁisa alatt megvÁjltozott munkaképességÁ»vé vÁjlt munkavÁjllalÁ³t köteles — a külön jogszabÁjlyban meghatÁjrozottak szerint — az ÁjllapotÁjnak megfelelőÁ munkakörben tovÁjbbfoglalkoztatni.

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

A munkÁjltatÁ³ személyében bekövetkezÁ
jogutÁ³dlÁjs

85/A. § (1) A munkÁjltatÁ³ személyében bekövetkezÁ jogutÁ³dlÁjsnak (a tovÁjbbiakban: jogutÁ³dlÁjs) minÁmsül

a) a jogszabÁjlyon alapulÁ³ jogutÁ³dlÁjs, valamint

b) a munkÁjltatÁ³ anyagi, illetve nem anyagi erÁforrÁjsai elkülönÁ-tett, szervezett csoportjÁjnak (példÁjúl gazdasÁgi egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a tovÁjbbi mÁ»ködtetés, illetve az ÁjbbÁli beindÁ-tÁjs céljÁjbÁ³, e törvény hatÁjlya alÁ tartozÁ³ szervezet vagy személy szÁjmÁjra történÁ, megÁjllapodÁison alapulÁ³ ÁjtadÁjsa és Ájtvétele, Á-gy különösen adÁjsvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasÁgi tájrsasÁjgba valÁ³ belépés vagy bevétel révén.

(2) JogutÁ³dlÁjs esetén

a) az annak idÁmpontjÁjban fennÁjllÁ³ munkaviszonybÁ³ szÁjrmazÁ³, tovÁjbbÁj

b) amennyiben a jogutÁ³dlÁjsal a jogelÁmd megszÁ»nik, az a) pontban foglaltakon tÁlmenÁjen a mÁjr megszÁ»nt munkaviszonybÁ³ szÁjrmazÁ³

jogok és köteleességek a jogutÁ³dlÁjs idÁmpontjÁjban a jogelÁmdrÁlul a jogutÁ³d munkÁjltatÁ³ra szÁjllnak Ájt.

(3) A jogelÁmd munkÁjltatÁ³ a jogutÁ³dlÁjst megelÁmuzÁjen köteles tájékoztatni a jogutÁ³d munkÁjltatÁ³t a (2) bekezdésben meghatÁjrozott jogokrÁ³ és kötelezettségekrÁlul. A tájékoztatÁjs elmaradÁjsa a jogutÁ³dlÁjsbÁ³ eredÁ jogkövetkezmények alkalmazÁjsÁt és a munkavÁjllalÁ³ igényérvényesÁ-tési jogÁjt nem érinti.

(4) A jogelÁmd munkÁjltatÁ³ a munkavÁjllalÁ³val szemben, a jogutÁ³dlÁjs idÁmpontjÁjt megelÁmuzÁjen keletkezett kötelezettségekrÁlul — az igénynek a jogutÁ³dlÁjs idÁmpontjÁjt követÁ egy éven belüli érvényesÁ-tése esetén — a jogutÁ³d munkÁjltatÁ³val egyetemlegesen felelÁs.

(5) A munkaviszonynak a jogutÁ³d munkÁjltatÁ³ Ájltal a jogutÁ³dlÁjs idÁmpontjÁjtÁ³ szÁjmÁ-tott egy éven belül közölt,

a) a munkÁjltatÁ³ mÁ»ködésével összefüggÁ okra alapÁ-tott rendes felmondÁjssal, illetve

b) a 88. § (2) bekezdése szerinti munkÁjltatÁ³ intézkedéssel

történÁ megszűntetése esetén a munkavÁjllalÁ³t a munkaviszony megszüntetésekor megilletÁ jÁjrandÁ³sÁjgokért a jogelÁmd munkÁjltatÁ³ kezességre felel.

(6) Az (5) bekezdésben elÁmÁ-rt kezesi felelÁsség feltétele, hogy

a) a jogelÁmd munkÁjltatÁ³,

b) a jogelÁmd munkÁjltatÁ³ többségi tulajdonÁjban ÁjllÁ³ mÁjsik tájrsasÁjg,

c) a jogelÁmd munkÁjltatÁ³ többségi tulajdonosa, vagy

d) a c) pontban megjelölt szervezet többségi tulajdonÁjban ÁjllÁ³ mÁjsik tájrsasÁjg

a jogutÁ³d munkÁjltatÁ³ legfÁlbb szervében a szavazatok több mint ötven szÁjzalékÁjval rendelkezzen.

85/B. § (1) JogutÁ³dlÁjs esetén a jogelÁmd és jogutÁ³d munkÁjltatÁ³ — legkésÁlabb a jogutÁ³dlÁjst megelÁmuzÁjen tizen nappal — köteles tájékoztatni a munkÁjltatÁ³nÁjl képviselettel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiÁjnyÁjban az üzemi tanÁjcsot, üzemi tanÁjcs hiÁjnyÁjban a nem szervezett munkavÁjllalÁ³k képviselÁjibÁl létrehozott bizottsÁjgot a jogutÁ³dlÁjs

a) idÁmpontjÁjÁ³ vagy tervezett idÁmpontjÁjÁ³,

b) okÁjrá³,

c) a munkavÁjllalÁ³kat érintÁ jogi, gazdasÁgi és szociÁlis következményeirÁlul, tovÁjbbÁj — a megÁjllapodÁjs érdekében — köteles konzultÁjciÁ³t kezdeményezni a munkavÁjllalÁ³kat érintÁ tervbe vett egyéb intézkedésekrÁlul.

(2) A konzultÁjciÁ³nak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hÁjtrÁjnyos következmények elkerülésének mÁ³djÁjra, illetve eszközére, tovÁjbbÁj e következmények enyhÁ-tését célzÁ³ eszközökre.

(3) A jogelÁmd és a jogutÁ³d munkÁjltatÁ³ akkor is köteles a tájékoztatÁjsi és konzultÁjciÁ³s kötelezettségét teljesÁ-teni, ha a jogutÁ³dlÁjst megalapozÁ³ döntést a jogelÁmd munkÁjltatÁ³t ellenÁmrzÁ szervezet vagy személy hozta meg. A jogelÁmd és a jogutÁ³d munkÁjltatÁ³ nem hivatkozhat arra, hogy a konzultÁjciÁ³s és tájékoztatÁjsi kötelezettséget azért nem teljesÁ-tette, mert az ellenÁmrzÁ szervezet vagy személy a jogutÁ³dlÁjsrÁ³ szÁ³lÁ³ döntésérÁlul a tájékoztatÁjst elmulasztotta.

(4) A jogutÁ³dlÁjsra vonatkozÁ³ rendelkezésekbÁlul eredÁ — e § szerinti — kötelezettségek a jogutÁ³d nélkül megszÁ»nÁ munkÁjltatÁ³ esetén a munkÁjltatÁ³ felszÁjmolÁ³Ájt, illetve végelszÁjmolÁ³Ájt terhelik.

(5) Ha a munkÁjltatÁ³ eljÁjrájsa sorÁjn megsérti az üzemi tanÁjcs vagy a szakszervezet jogait, az üzemi tanÁjcs, illetve a szakszervezet ennek megÁjllapÁ-tÁjsa irÁjnt bÁ-rÁ³sÁjghoz fordulhat.

IV. fejezet

A munkaviszony megszÁ»nése és megszüntetése

A munkaviszony megszÁ»nése

86. § A munkaviszony megszűnik:

- a) a munkavállalással halálával;
- b) a munkáltatás 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 munkavállalás részére a munkáltatás rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alábbi mentesítési idejére jár az átlagkeresetnek megfelelő összeg ki kell fizetni, kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alábbi mentesítés időtartamára a munkavállalás munkabérre nem lenne jogosult.

86/B. § (1) Ha az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatás személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltatás döntése alapján a munkáltatás 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 munkáltatás szíjára kerül átadásra, a munkáltatás átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállalás munkaviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadás és az átvett munkáltatás legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a munkavállalást, a munkáltatásnál képvisellel rendelkező szakszervezetet és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) az átadás

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

(3) A (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadás és az átvett munkáltatás köteles átadni a tájékoztatni a munkavállalást arról, hogy az átadást követően a munkavállalás foglalkoztatását az átvett közalkalmazotti vagy 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 munkavállalás a jogviszony létesítését követően az eljárási, illetve a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

(4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvett munkáltatás még nem került megalapításra, az átvett munkáltatás szíjára a (2)–(3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvett munkáltatás alapítója vagy az alapító képviselőjében eljáró szervezet terhére.

(5) A munkavállalás a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadás munkáltatásnak átadásban nyilatkozik, hogy az átvett munkáltatásnál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a munkavállalás az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá további foglalkoztatásához.

(6) Ha a munkavállalás az átvett munkáltatásnál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadás munkáltatás az átadás napjával köteles átadni értesíteni a munkavállalást a munkaviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a munkavállalás szíjára a 95. § (2)–(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést – határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet – megfizetni.

(7) Ha az átvett munkáltatás a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvények rendelkezései alapján az érintett munkavállalással 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 átadás és az átvett munkáltatásnak tájékoztatnia a munkavállalást.

86/C. § (1) Ha a munkavállalás az átvett munkáltatásnál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvett munkáltatás köteles a munkavállalás szíjára a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszony létesítése érdekében kinevezést adni. A kinevezés során az átvett munkáltatás köti a 86/B. § (3)–(4) bekezdése alapján adott tájékoztatás, az abban foglaltakról csak a munkavállalás kifejezett hozzájárásával lehet eltérni. Az átadás munkáltatás az átadás napjával köteles átadni értesíteni a munkavállalást a munkaviszony 86/B. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről.

(2) A munkavállalás 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 alaphé összeg. Közszolgálati jogviszony létesítése esetén, ha az átadást közvetlenül megelőző személyi alaphé összeg meghaladja a jogszabály alapján megállapított alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt a különbözet mértékével, de legfeljebb olyan összeggel kell megnövelni, amely az alapilletménytől történő

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

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállalás munkaviszonyát, a munkavállalást 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 munkavállalás, 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 munkavállalás képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató márkódásával összefüggő ok lehet.

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

(5) A munkavállalás munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás eljárást lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatót nem várható el.

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

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

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

a) a betegség miatti keresésképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresésképtelenség 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 gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósása-tartásának,

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgáltnak a behívóparancs, a polgári szolgátnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított 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 munkavállalás munkaviszonyának felmondására, ha a munkavállalás 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 létszámcsoökkentés végrehajtása során nem alkalmazhatók.

91. §

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 munkáltató által munkaviszonyban töltött

a) három év után öt nappal,

b) öt év után tizenöt nappal,

- c) nyolc év utáni hős nappal,
- d) tã-z év utáni huszonöt nappal,
- e) tizenöt év utáni harminc nappal,
- f) tizenkilc év utáni negyven nappal,
- g) hős év utáni hatvan nappal meghosszabbodik.

93. § (1) A munkãltatã rendes felmondãsa esetén kãteles a munkavãllalãt a munkavãgzés alã felmenteni. Ennek mãrtãke a felmondãsi idã fele. A tãredãknapot egãsz napkãnt kell figyelembe venni.

(2) A munkavãgzés alã a munkavãllalãt — legalãbb a felmentãsi idã felãnek megfelelã idãtartamban — a kã-vãnsãgãnak megfelelã idãben és részletekben kell felmenteni.

(3) A munkavãgzés alã felmentãsi idãtartamãra a munkavãllalãt ãltlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg ãltlagkereset a munkavãllalãt arra az idãre, amely alatt munkabãrre egyãbkãnt sem lenne jogosult.

(4) Ha a munkavãllalãt a felmondãsi idã letelte elãtt a munkavãgzés alã végleg felmentették és a munkabãr fizetãst kãzãrã körãlmãny a munkavãllalãnak a munkavãgzés alã felmentãsi idãn kãvetkezett be, a mãr kãfizetett munkabãrt visszakãvetelni nem lehet. A felmentãsi tartamãra kãfizetett ãltlagkereset akkor sem kãvetelhetã vissza, ha a munkavãllalã a felmentãsi idã alatt munkavãgzãssel jãrã jogviszonyt lãtesãt.

94. § A munkãltatã rendes felmondãsa esetén, ha a munkavãllalã a felmondãsi idã alatt munkaviszonyãnak megszãntetãst a munkavãgzés alã felmentãsi idã elãtti idãpontra kãri, a munkãltatã kãteles a munkaviszonyt a munkavãllalã ãltal megjelãlt idãpontban megszãntetni.

A csoportos lãtsã;mcsãkkentãsrã vonatkozã szabãlyok

94/A. § (1) Csoportos lãtsã;mcsãkkentãsrã minãmsãl, ha a munkãltatã a dãntãst megãlãmãm fãlãves ãltlagos statisztikai lãtsãma szerint

- a) hãosznãl tãbb és szãznãl kevesebb munkavãllalã foglalkoztatãsa esetén legalãbb tã-z,
- b) szãz vagy annãl tãbb, de hãromszãznãl kevesebb munkavãllalã foglalkoztatãsa esetén legalãbb a munkavãllalãk tã-z szãzalãka,
- c) hãromszãz vagy annãl tãbb munkavãllalã foglalkoztatãsa esetén legalãbb harminc munkavãllalã munkaviszonyãt kã-vãnjã harmincnapi idãszakon (94/C. §) belãl a mãkãdãsãvel összefãggãm ok miatt megszãntetni.

(2) Ha a munkãltatã fãlãvnãl rãvidebb ideje alakult, az (1) bekezdãsbã meghatãrozott ãltlagos statisztikai lãtsãmot az adott idãszakra vonatkozãan kell megãllapãtani.

(3) Ha a munkãltatãnak tãbb telephelye van, az (1) bekezdãsbã foglalt feltãtelek fennãllãsãt telephelyenkãnt kell megãllapãtani azzal, hogy ugyanazon munkaãgyi kãzpont illetãkessãgi területãn talãlhatã telephelyek esetãben a munkavãllalãk lãtsãmãt össze kell szãmãtani. A vãltozã munkahelyen foglalkoztatott munkavãllalãt azon a telephelyen kell szãmãtãsba venni, amelyen a csoportos lãtsã;mcsãkkentãsrã szãlã dãntãs meghozatalakor irãnyadã beosztãsa szerint vãgez munkãt.

94/B. § (1) Ha a munkãltatã csoportos lãtsã;mcsãkkentãs végrehajtãsãt tervezi, a dãntãst megãlãmãm legalãbb tizen nappal kãteles az ãzemi tanãccsal, ãzemi tanãcs hiãnyãban a munkãltatãnãl kãpviselettel rendelkezãm szakszervezetek a munkavãllalãk kãpviselemãibãl létrehozott bizottsãggal (a tovãbbiakban egyãtt: a munkavãllalãk kãpviselemãi) konzultãciã kezdemãnyezni és azt a dãntãsãnak meghozatalãig vagy a megãllapodãs megkãtãsãig folytatni.

(2) Az (1) bekezdãs szerinti kãtelezettség a jogutãd nãlkül megszãnãm munkãltatã esetãben a munkãltatã felszãmolãjãt, illetve végelszãmolãjãt terheli.

(3) A konzultãciãt megãlãmãm legalãbb hãt nappal a munkãltatã kãteles a munkavãllalãk kãpviselemãivel ãrãsban kã

- a) a tervezett csoportos lãtsã;mcsãkkentãs okait,
- b) foglalkoztatãsi csoportok szerinti megosztãsban a tervezett lãtsã;mcsãkkentãssal érintett, illetve
- c) a 94/A. § (1) bekezdãsãben meghatãrozott idãszakban foglalkoztatott munkavãllalãk lãtsãmãt.
- (4) A konzultãciã sorãn a munkãltatã megfelelã idãben kãteles a munkavãllalãk kãpviselemãivel ãrãsban kãzãlni
 - a) a lãtsã;mcsãkkentãs végrehajtãsãnak tervezett idãtartamãt és idãbeni ãtemezãst,
 - b) a kivãlasztãs szempontjait, valamint
 - c) a munkaviszony megszãntetãsã jãrã, a jogszabãlyban, illetve a kollektã-v szerãmãdãsbã meghatãrozottã eltãrãm juttatãs feltãteleit, mãrtãke meghatãrozãsãnak mãdjãt.

(5) A konzultãciãnak — a megãllapodãsãrãkãben — ki kell terjednie a csoportos lãtsã;mcsãkkentãs

- a) elkerãlãsãnek lehetsãges mãdjãra, eszkãzãre,
- b) elveire,
- c) kãvetkezmãnyeinek enyhã-tãstã célzã eszkãzãkre, valamint
- d) az érintett munkavãllalãk szãmãnak csãkkentãsãre.
- (6) Ha a munkãltatã és a munkavãllalãk kãpviselemãi a konzultãciã sorãn megãllapodãst kãtnãk, azt ãrãsba kell foglalã és meg kell kãldenã az illetãkes munkaãgyi kãzpontnak.

94/C. § (1) Ha a konzultációt követően a munkáltatás a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására dönt, a döntésbe meg kell határozni:

- az intézkedéssel érintett munkavállalás létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban,
- 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 munkáltatás döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltatás az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlését, illetve megállapodás kötését számított harminc napon belül a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalásokat az elmozdító ütemben érintett munkavállalás létszámához kell számítani.

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

- jognyilatkozatnak a munkáltatás működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatási intézkedést,
- megállapodásnak a közös megegyezést [87. § (1) bekezdés a) pont] kell tekinteni.

94/D. § (1) A munkáltatás a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 94/B. § (3)–(4) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről a rőlban értesíti az érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központot. Az értesítést a munkavállalás képviselői részére történő tájékoztatással [94/B. § (3)–(4) bekezdés] egyidejűleg kell megküldeni a munkaügyi központnak, és ennek másolatát a munkavállalás képviselőjének át kell adni.

(2) A munkáltatás a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központot a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően a rőlban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalás

- személyi adatait (ideértve a Társadalombiztosítási Azonosító Jelét is),
- utolsó munkakörét,
- szakképzettségét,
- áttagkeresetét.

94/E. § (1) A munkáltatás a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalást a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal a rőlban tájékoztatja. A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalás képviselőjének, illetve az illetékes munkaügyi központnak is.

(2) Ha az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállalás 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 munkáltatás és a munkavállalás képviselői között a konzultációt során kötött megállapodásba ütköző rendes felmondás jogellenes.

(2) Ha a munkáltatás 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 tengeri hajók személyzete tekintetében nem alkalmazhatók.

Végkielégítés

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

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

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

- a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint
- a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kivéve a közeli hozzátartozás, valamint a tá-z éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(4) A végkielégítés mértéke

- legalább három év esetén: egyhavi;
 - legalább öt év esetén: kéthavi;
 - legalább tá-z év esetén: háromhavi;
 - legalább tizenöt év esetén: négyhavi;
 - legalább húsz év esetén: öthavi;
 - legalább huszonöt év esetén: hathavi
- áttagkereset összege.

(5) A végkielégítésnek a (4) bekezdésben meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállalás munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon

a) az öregségi nyugdíjra [87/A. § (1) bekezdés a) pont], továbbá

b) a kordedvezményes öregségi nyugdíjra

valás jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szárnik meg. Nem illeti meg az emelt összeg végkielégítés a munkavállalást, ha az a) vagy a b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összeg végkielégítésben részesült.

Rendkívüli felmondás

96. § (1) A munkáltatás, illetve a munkavállalás a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a más 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 munkáltatás rendkívüli felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalásnak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatástól 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 alapján szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, báncselekmény 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 munkáltatás jogkör gyakorló szervezetét – 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 munkavállalás szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltatás köteles annyi időre járót átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltatás rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállalás követelheti felmerült kárának megtérítését is.

Eljárás a munkaviszony megszüntésére, illetve megszüntetése esetén

97. § (1) A munkavállalás munkaviszonya megszüntetésekor (megszüntésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatással elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltatás köteles megfelelően biztosítani.

(2) A munkaviszony megszüntetésekor (megszüntésekor) a munkavállalás részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járulékosait, 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 hatállyal közös megegyezéssel,

d) a 94. §-ban foglalt lehetőség alkalmazásával, vagy

e) a 101. § (1)–(2) bekezdése szerint

szárnik meg, a munkáltatás 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 munkáltatás a munkaviszony megszüntetésekor (megszüntésekor) a munkavállalás részére a (2) bekezdésben meghatározott tartalommal igazolást állít ki.

(2) Az igazolás tartalmazza:

a) munkavállalás személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap),

b) a munkavállalás TAJ számát,

c) a munkáltatásnál munkaviszonyban töltött időtartamát;

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

e) a munkavállalás által a munkaviszony megszüntésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát;

f) a munkavállalás 95. § (5) bekezdésében meghatározott, emelt összeg végkielégítésben való részesülését.

(3) A munkáltatás köteles igazolni azt is, ha a munkavállalás munkabérét a (2) bekezdés d) pontjában meghatározott tartózs nem terheli.

(4) Az igazolásnak tartalmaznia kell a munkavállalás pénztárgy által választott magánynyugdíjpénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát. Ha a tagságra kötelezett pályakezdő munkavállalás nem választott pénztárat, ezt a tény jelezni kell, és meg kell jelölni az illetékes területi pénztár megnevezését, címét.

99. § (1) A munkavállalás kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszánsésekor), illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltatás köteles másködsi bizonyítványt adni.

(2) A másködsi bizonyítvány tartalmazza:

a) a munkáltatásnál a munkavállalás által betöltött munkakört,

b) a munkavállalás munkájának értékelését.

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

A munkaviszony jogellenes megszüntetése
és jogkövetkezménye

100. § (1) Ha a bírás megállapítja, hogy a munkáltatás a munkavállalás munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalás és kérelmére eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(2) A munkáltatás kérelmére a bírás megállapítja a munkavállalás eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállalás továbbfoglalkoztatása a munkáltatás nem várható el.

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

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

b) a munkáltatás a választott szakszervezeti tisztségviselőre előírt munkajogi védelemben részesülő munkavállalás munkaviszonyát a 28. § (1) bekezdésébe, illetve a 96. §-ba ütköztető mádon szüntette meg.

(4) Ha a munkavállalás nem kéri vagy a munkáltatás kérelmére a bírás megállapítja a munkavállalás eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bírás megállapítja a munkáltatás és az eset összes körülményeinek, ágy különösen a jogsértés é annak következményei súlyának mérlegelésével és a munkavállalás legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha a munkavállalás nem kéri vagy a munkáltatás kérelmére a bírás megállapítja a munkavállalás eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szánszik meg.

(6) A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállalás elmaradt munkabérét (egyéb járandóságsáit) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtért.

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

101. § (1) A munkavállalás, ha munkaviszonyát nem e törvényben előírtak [87. § (2) bekezdés, 92. §, 96. §, 97. § (1) bekezdés] szerint szünteti meg, köteles a munkáltatás számára a bírás iránnyad felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállalás 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 munkavállalás a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, az (1) bekezdésben meghatározottakat megfelelően kell alkalmazni. Ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb mint

(1) bekezdés szerinti időtartam, a munkáltatás csak a hátralévő időre járó átlagkereset megfizetését követelheti.

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

(4) A munkáltatás (1) és (3) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a munkavállalás által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok (173. §) az iránnyad.

V. fejezet

A munkavégzés szabályai

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

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

(3) A munkáltatás köteles

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

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

c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

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

103. § (1) A munkavállalás köteles

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

b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, elvárások 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 munkavállalás köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni.

(3) A munkavállalás köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatásra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltéséhez összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatásra 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 munkavállalás – munkabérének és költségeinek megtérítése mellett – köteles a munkáltatás által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésben részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reálisan nyilaltalanul sérelmes.

104. § (1) A munkavállalás a munkát a munkáltatás utasításai szerint köteles ellátni.

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

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

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

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

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

(2) Választott munkahely esetén szokásos munkahelynek a munkáltatás azon telephelye minősül, ahol a munkavállalás 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 férfinak 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 munkavállalást a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállalás a kiküldetés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalást megillető munkabér megállapítása tekintetében a 83/A. § (5)–(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) Belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállalás munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, a munkavállalást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – személyi alapbéré negyven százaléká 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 költség-térítésen túlmenően a munkáltatás köteles a munkavállalás számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket.

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

- a) amelynek tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos a munkáltatás tulajdonosával, vagy
- b) a két munkáltatás közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatásnak, vagy
- c) a két munkáltatás egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

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

(3) A kirendelés során – eltérő megállapodás hiányában – a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatást illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalást kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltatás gyakorolhatja. A munkavállalás a munkáltatási jogok gyakorlásának személyéről tájékoztatni kell.

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

(5) Kirendelés esetén a munkavállalás foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatásra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalásra 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 munkáltatás munkavállalása – harmadik féllel kötött megállapodás alapján, a 105. §, a 106. §, illetve a XI. fejezet szabályai szerint – a Magyar Köztársaság területén végez munkát, a munkavállalásra

- 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 építésmunkát, különösen a kiásítást, talajmozgatást, tényleges építésmunkát, elhelyezett elemek összeszerelését és szétszedését, felszerelést vagy bevezetést, átalakításokat, tatarozást, helyreállítását, szétszerelést, lebontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát, javításokat végző munkáltatások esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalásra – 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 jogosultságra vonatkozó szabályban kedvezőbb feltételeket tartalmaz.

(3) Az (1) és (2) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a kiküldött (kirendelt, kölcsönzött) munkavállalásra – 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 alaprét, a rendkívüli munkavégzésért járó ellenértéket, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett juttatást is érteni kell. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani a kiegészítő nyugdíj-pénztári befizetést, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett költségterítésnek azt a részét – különösen az utazás, lakás és ellátás költségét – amely után nem kell személyi jövedelemadót fizetni.

(5) A belföldi munkáltatással munkaviszonyban álló munkavállalás 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 hajzársi tevékenységet folytató munkáltatás tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.

(2) A szállító-társi szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szállító-társ által kiküldött munkavállalásra, 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 munkáltatás köteles biztosítani, hogy a telephelyére – a külföldi munkáltatás által a 106/A. §-ban meghatározott módon – kiküldött munkavállalás tekintetében a 106/A. §-ban és a jelen §-ban meghatározott rendelkezések alkalmazásra kerüljenek.

107. § Mentesül a munkavállalás a munkavégzési kötelezettsége alól

- am-g állampolgári kötelezettségét teljesíti;
- közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként legalább két munkanapon át;
- ha keresésképtelen beteg;
- a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára,
- am-g önkéntes, illetőleg létesítményi távollátási vagy más szakai mentési szolgáltatást lát el, feltéve, hogy a távollátás és a más szakai mentés nem munkaköri kötelessége,
- a véradás miatt töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kávé szervezett véradás esetén legalább négy évről,
- ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni;
- munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltatás engedélye alapján;
- a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés teljes időtartamára.

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

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

109. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállalás 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 munkavállalás személyiségi jogait és emberi méltóságát nem sértik. Hátrányos jogkövetkezményként pénzbeli nem állapíthat meg.

(3) Nem lehet a munkavállalással szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségzegés elkövetése óta egy év múlt el.

(4) Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak árszámszerű, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségeiről való tájékoztatást is.

(5) Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállalás védekezését előadhasssa és jogi képviselőt igénybe vehessen.

A tanulmányi szerződés

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

(2) A munkavállalás munkáltatásnak köteles előzetesen bejelenteni, ha más munkáltatással tanulmányi szerződést kíván kötni.

111. § Nem köthető tanulmányi szerződés

- munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá
- ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltatás kötelezte a munkavállalást.

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

(2) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a munkáltatás terhelő támogatás formáját és mértékét, továbbá – a támogatás mértékével arányosan – a munkavállalás által a munkáltatásnál kötelezően munkaviszonyban töltendő időtartamát, amely öt évnél hosszabb nem lehet.

(3) A munkáltatásnál munkaviszonyban töltendő időtartam – a tanulmányi szerződés ellenkező kikötése hiányában – nem számít be a munkaviszony szünetelésének az az esete, amelyre a munkavállalást szabadság nem illeti meg.

113. § (1) Amennyiben a munkáltatás a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a más fél mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól és a szerződésszegésből eredő esetleges kárt az érvényesíti.

(2) Ha a támogatásban részesülő tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatásnál munkába, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkáltatás követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg

megtérítését. Amennyiben a tájékoztatásban részesül a szerződésben kötött 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 munkavállalás részére a munkáltatás köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani.

(2) A szabadidő mértékét a munkáltatás 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 munkáltatás vizsgáljanként – ha egy vizsganapon a munkavállalásnak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyaként –, 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 munkáltatás táj munkanap szabadidőt köteles biztosítani.

(5) A nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalásnak 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 munkáltatás a munkavállalás kérésének megfelelően köteles biztosítani.

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

VI. fejezet

A munkaidő és a pihenőidő

117. § (1) E törvény alkalmazásában

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

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

c) heti munkaidő: az egy naptári hétre eső, vagy százhatvanöt órához tartozó megszakás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

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

e) többmunkaszakos munkarend: ha a munkáltatás napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállalás napi teljes munkaidejét és a munkavállalás időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket;

f) délutáni munka: a többmunkaszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonnégy óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

g) éjszakai munka: a többmunkaszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka;

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

ha) a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai munkaszakban, vagy

hb) az éves munkaidejének legalább egynegyedében

éjszakai munkát végez;

i) pihenőnap: a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négy munkaszakos munkarendben, továbbá a megszakás nélküli munkaidő munkáltatás, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállalás esetében – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában – a következő munkaszak megkezdését megelőző huszonnégy óra;

j) időnyom: az olyan munkavégzés, amely az elmulasztott idő vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – és a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

(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.

117/A. § (1) Kollektív szerződés

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

- b) a belföldi és nemzetközi közlekedési személyszállítás és áruszállítás körében forgalmi utazás,
 c) a menetrendszerű vasúti tömegközlekedésben a személyszállítás végzése, és a zavartalan közlekedést biztosítás,
 d) a nemzetközi vasúti személyszállítás, valamint a belföldi és nemzetközi vasúti áruszállítás körében utazás, illetve a zavartalan közlekedést biztosítás

munkakörben foglalkoztatott munkavállalás 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. és 125. §), valamint a rendkívüli munkavégzés éves mértékére [127. § (4) bekezdés] vonatkozó rendelkezésektől eltérhet, ezen túlmenően legfeljebb egy éves, illetve legfeljebb ötvenkét hetes munkaidőkeretet állapíthat meg.

(2) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában résztvevő munkavállalás esetében kollektív szerződés

- a) legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti munkaidőkeretet is megállapíthat,
 b) a 119. § (6) bekezdésétől eltérhet, és – az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a 119. § (3) és (6) bekezdése szempontjában figyelembe vehető átlag-időtartamot,
 c) legalább nyolc évi napi pihenőidő biztosítását írhatja elő,
 d) a 124. § (6), valamint (8) bekezdésében foglaltaktól eltérhet,
 e) a 126. § (1) bekezdés d) pontjától eltérhet, és – a készenléti során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy készenlétre eső munkavégzés átlag-időtartamát,
 f) a 127. § (5) bekezdésétől eltérhet, és – az ügyelet során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével – meghatározhatja az egy ügyeletre eső, a 127. § (4) és (5) bekezdése szempontjában figyelembe vehető átlag-időtartamot.

(3) Ha törvény valamely gazdasági ágazat, alágazat tekintetében a munkavállalás munkavégzésére szakmai szabályt állapít meg, a törvény munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a szakmai szabályokban meghatározott eltérésekkel, azokkal összhangban kell alkalmazni, feltéve, hogy ezt a szakmai szabály nem zárja ki.

A teljes munkaidő

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

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

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

- a) készenléti jellegű munkakört lát el;
 b) a munkáltatás, 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.

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

(2) Megszakítás nélküli munkarend állapíthat meg, ha

- a) a munkáltatás működése naptári naponként hat évi meg nem haladható időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
 aa) a munkáltatás társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy
 ab) a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működés – a termelési technológiában fakadó objektív körülmények miatt – és más munkarend alkalmazásával nem biztosítható; vagy
 b) a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

118/A. § (1) A 117/B. § (1) és (3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő

- a) legfeljebb kéthavi, illetve legfeljebb nyolcheti,
 b) időnyomunka esetén legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négy havi, illetve legfeljebb tizenhét heti, több munkáltatásra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.

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

- a) a készenléti jellegű munkakörben,
 b) a megszakítás nélküli, illetve
 c) a többmunkarendben foglalkoztatott, továbbá
 d) az időnyomunkát végző munkavállalás esetében.

(4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalással a munkaviszonyban tájékoztatni kell. A tájékoztatásnak minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a

munkájtartásnál a helyben szokásos módon közlésesik.

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő száma-társakor a 151. § (2) bekezdésében megjelölt távollét, illetve a keresésképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalásra irányadó munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

A munkaidő beosztása

119. § (1) A munkájtartás 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 munkavállalás napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalás napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg. A napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

(4) Munkaidőkeret megállapítása esetén a (3) bekezdés rendelkezését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(5) A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalás napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(6) A (3)–(5), illetve a (7) bekezdés alkalmazása során az ügyelet teljes időtartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha a munkavégzés időtartama nem mérhető.

(7) A munkavállalás munkaideje a (3) bekezdésben foglalt napi tizenkét órát, illetve készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalás esetében a napi 24 órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszakban kezdésének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

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

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 munkavállalás tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulással rendelhető el.

(4) Ha az egészségi állapot vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítandó idő leghosszabb mértékét, a munkavállalás egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tolhatja az előírt hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával.

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

(2) A 117. § (1) bekezdése h) pontjában meghatározott munkavállalás részére a munkájtartás 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 munkavállalás egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalást 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 órán munkavégzés után a munkavállalás részére – munkavégzés megszűnésével – legalább hársz perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

123. § (1) A munkavállalás részére a napi munkájának befejezése és a másnap munkakezdés között legalább tizenegy órára pihenőidőt kell biztosítani.

(2) Kollektív szerződés – a 127. § (6) bekezdése c) pontjában meghatározott munkavállalás kivételével – az (1) bekezdéstől eltérően legalább nyolc órára pihenőidőt biztosítást kell előírni

a) a készenléti jellegű munkakörben,

b) a megszűnés nélküli, illetve

c) a többmunkarendben foglalkoztatott, további

d) az idegnyomást végző munkavállalás esetében.

(3) Kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkavállalást a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.

(4) A pihenőidő mértéke a (2) bekezdésben meghatározott esetben legalább hét órára, ha a nyári időszakban kezdésének időpontja annak tartamára esik.

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

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkavállalásnak 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 munkavállalásnak hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható

a) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatásnál, illetve munkakörben,

b) a készenléti jellegű munkakörben,

c) a megszakítás nélküli, illetve

d) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint

e) az időnymunkát végző munkavállalás esetében,

amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.

(4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkavállalásnak a munkaidőbeosztása 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 munkavállalásnak a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc órára pihenőidőben kell részesülnie.

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap

a) kéthetente, illetve

b) kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, legfeljebb havonta,

c) időnymunka 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 három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az időnymunkát végző munkavállalás esetében

kollektív szerződés rendelkezése alapján a pihenőnap legfeljebb hathavonta – 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 időnymunkát végző munkavállalás esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

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

(9) A 127. § (6) bekezdés a)–b) pontja szerinti munkavállalás esetében a heti pihenőnap összevonására csak hozzájárulással 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 rész munkaidő munkavállalás heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie.

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

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

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

c) a 124. § (5)–(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) vasárnapra 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 időnymunkát végző munkavállalás esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

(4) Ha a munkavállalás az (1) bekezdés alapján – a megszakítás nélküli, illetve a három- vagy ennél többműszakos munkarendben, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatásnál, illetve munkakörben, továbbá a legfeljebb heti 30 órás rész munkaidőben foglalkoztatott, valamint az időnymunkát végző munkavállalás 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 munkavállalás csak a megszakítás nélküli munkarendben, vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatásnál, illetve munkakörben foglalkoztatható. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltatás, illetve a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatásnak, illetve munkakörnek, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevitelére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általában nosan 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) A munkaidő beosztásának a munkaszüneti napok miatt indokolt változtatását a gazdasági miniszter évenként szabályozza. E változtatás során vasárnap nem nyilvántható munkanappal.

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 munkavégzésnek 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 munkavégzés az engedélyezett távollét idejét a munkáltatással történt megállapodás alapján ledolgozza.

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

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

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

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

(3) Kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavégzés kérése esetén a rendkívüli munkavégzést ársban kell elrendelni.

(4) A munkavégzés számára naptári évenként legfeljebb kétszer, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb háromszorára 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 nem terhesége megállapítását a gyermeke egyéves koráig,

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

c) a munkavégzés, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségügyi alkalmatlanságok között kerül sor. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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 munkavégzés a munkáltatással 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 munkavégzés köteles gondoskodni a munkára képes állapotjának 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 munkavégzés számára egy hétnél, illetve négyheti időszakban – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb százhatvanöt órára 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 rendelhet el készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző szünetvannal és megszakítás nélküli időszakban a munkavállalás a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített.

(6) Az ügyelet és a készenlét elrendelését megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hétnapra előre közölni kell. Ettől a munkáltatás – 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) Az ügyelet, készenlét (1)–(6) bekezdésben foglalt szabályait az egészségügyi tevékenységet folytató munkavállalók esetében az Ágazatra vonatkozó külön törvény eltérően rendelkezhet.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések

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

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

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

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

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

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

Rendes szabadság

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

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

a) a keresésképtelenséget okozó betegség tartamára;

b) a szülési szabadság tartamára;

c) a tizennégy éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére,

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 munkavállalás távolléti díj-, illetve ártlagkereset-fizetésben részesül.

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

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

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 munkavállalást, amelyben a (2) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

132. § (1) A fiatal munkavállalásnak évenként öt munkanap pánzsabadság jár, utóljára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállalás a tizennyolcadik életévét betölti.

(2) A szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalást vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a tizenhat évnél fiatalabb

a) egy gyermeke után kettő,

b) két gyermeke után négy,

c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pánzsabadság illeti meg. A pánzsabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utóljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(3) A vak munkavállalásnak évenként öt munkanap pánzsabadság jár.

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

(5)

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

(7) A páztszabadságjog – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállalót a 131. §-ban meghatározott szabadságon felül, és a többféle cÅ-men járó páztszabadság egymás mellett is megilleti.

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

(2) Ha a rendes szabadság kiszámátása során töredéknapi keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

A szabadság kiadása

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

(2) Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három napját 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.

(3) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató

a) kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévet követő év június 30-áig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévet követő év december 31-éig,

b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül

adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. A b) pontban szereplő rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) A szabadságot kéténél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

(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 szabadságját kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyét 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.

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

(2) A heti kéténél 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 szabadságját, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahétet dolgozó.

136. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálata történe bevéssakor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. 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 tartóztatás, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállaló sorkatonai, illetőleg polgári szolgálata hávtájk be.

Betegszabadság

137. § (1) A munkavállaló betegsége miatti keresőképtelenség idejére – ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget – naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságjog illeti meg.

(2) A munkavállaló keresőképtelenségét – a keresőképeség orvosi elbírásáról szóló rendelkezéseknek megfelelően – a kezelőorvos igazolja.

(3) A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 80 százaléka jár.

(4) Áv közben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a naptári évre járó betegszabadság időarányos részre 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 munkavállalás két pihenőnapját.

(8) A betegszabadság tekintetében a 130. § (2) bekezdését és a 133. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

Egyéb munkaidő-kedvezmények

138. § (1) A terhes, illetőleg a szülő nő huszonnégy hét szülési szabadságja illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

(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 – 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) és 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 munkavállalás fizetés nélküli szabadságja illeti meg

a) a gyermek harmadik életévé betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából,

b) a gyermek tizedik életévé betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósásának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállalás a gyermeket otthonában gondozza,

c) a gyermek tizenkettedik életévé betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

(6) A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Iktatás esetén a munkaidő-kedvezmény az iktatásnak megfelelő mértékben 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 munkáltatás 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 – az állami költségvetés terhére – a kormányrendelet alapján történik.

139. § (1) A munkavállalásnak – kérelmére – 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 munkáltatás fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállalás az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indoklását az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(2) Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes áigbeli rokon, a házastárs egyenes áigbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha, és a nevelőszülő, a testvér, valamint az életárs.

140. § (1) A munkavállalásnak – kérelmére – egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállalás magánéletéből a saját részére lakást épít. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy vagy helyette a vele együttélő házastárs (életárs) igényelheti.

(2) A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállalás által megjelölt – legalább egy hónappal előzetesen közölt – időpontban kell kiadni.

(3) Ha a munkavállalás a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatással előzetesen meg kell állapodnia.

140/A. § (1) A munkáltatás köteles nyilvántartani a munkavállalás

a) rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével,

b) szabadságjának kiadásával,

c) egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokat.

(2) Az (1) bekezdés a) pontjában előírt szabályt nem kell alkalmazni, ha a munkavállalás a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

(3) Az (1) bekezdésben szereplő nyilvántartásból megállapítható, hogy a munkavállalásnak kell lennie naponta vagy egybefüggően 24 óránként a beosztott, valamint a teljesített rendes és rendkívüli munka, továbbá az ügyelet, készenlét kezdő és befejező időpontjainak.

A munka dő-jazása

Munkabér

141. § A munkavállalásnak munkaviszonya alapján a munkáltatás munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

142. § A munkavállalás – eltérő megállapodás hiányában – a munkaszerződésben megállapított személyi alpbérnek megfelelő munkabér illeti meg.

142/A. § (1) Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka dő-jazásának meghatározása során az egyenlő bázisra vonatkozó 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 munkavállalás részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(4) A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bázisra vonatkozó követelményének (5. §) megfeleljen.

143. § (1) A munkavállalásról megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. A személyi alpbért időbérben kell meghatározni.

(2) A teljesítménykövetelményt a munkáltatás olyan elvezető – objektív mérésen és számszerűsítésen alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő teljesítésének vizsgálatára.

(3) A teljesítménykövetelmény megállapítása, illetve az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalási csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltatás 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 a részben közölni kell a munkavállalással. A részben közlésnek minősül a tájékoztatás helyben szokásos módon történő közzététele.

(5) A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatásnak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (2)–(3) bekezdésben foglaltakat, továbbá a jártasság és a tisztesség követelményeit.

(6) Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalásnak, hanem más munkavállalásnak is kötelező.

143/A. § (1) A teljesítménykövetelmény megállapítása sérti a 143. § (2)–(3) bekezdését, továbbá a jártasság és tisztesség alapelveit, amennyiben a naptári hónap átlagában az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók

a) legalább fele nem éri el a számszerűsítő teljesítményt, emellett

b) tényleges átlagos teljesítményük számszerűsítő teljesítményétől kevesebb.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben a munkáltatás köteles az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó valamennyi munkavállalás társadalmi teljesítményének azonos arányú kiigazítására oly módon, hogy átlagos teljesítményük a számszerűsítő szintet elérje. A társadalmi teljesítménybért a kiigazított teljesítmény alapján kell megállapítani.

(3) A teljesítménykiigazítás során a munkáltatás által megállapított teljesítménykövetelményt alapul véve, meg kell határozni a munkavállalás tényleges teljesítményszámszerűsítőjét, azt meg kell szorozni százzal, és elosztani a munkáltatásnak azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges átlagos teljesítményszámszerűsítőjével.

(4) Az (1)–(3) bekezdés alkalmazása során nem kell figyelembe venni

a) a technológiai változást, 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 munkavállalásról megillető kiigazított teljesítménybért a (2)–(5) bekezdésben foglalt eljárás alkalmazásával megállapított, kiigazított teljesítményszámszerűsítő alapján kell meghatározni, és a 155. § (1) és (3) bekezdése alkalmazásával kifizetni.

(7) A teljesítménybér-kiigazítás érdekében a munkáltatás naptári hónapoként köteles nyilvántartani

a) a munkáltatás által megállapított teljesítménykövetelmény alapulvételével az egyes munkavállalók tényleges teljesítményszámszerűsítőjét,

b) az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges, átlagos teljesítményszázalékát,

c) az egyes munkavállalók (2) bekezdés alapján kiigazított teljesítményszázalékát, valamint

d) a kiigazított teljesítményszázalék alapján a (6) bekezdés alkalmazásával megállapított kiigazított teljesítményt.

(8) Az (1) bekezdésben szereplő vélelem a 143. § (5) bekezdésében foglaltak megfelelően alkalmazásával munkaügyi perben megdönthető.

144. § (1) Személyi alpbéreként, illetve teljesítménybéreként a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény szakszázalékos 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 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 kényszerét.

(5) A munkavállalót illető 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 munkáltató érdekvélevele 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 évről járó személyi alpbért úgy kell kiszámítani, hogy a havi személyi alpbér 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 időmennyiségével.

145. § Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számát az alábbiak szerint kell megállapítani – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alpbére.

146. § (1) Éjszakai munkavégzés esetén [17. § (1) bekezdés d) pont] a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

(2) A többműszakos munkaidő-beosztásban [17. § (1) bekezdés e) pont], illetve a megszakítás nélküli munkarendben [118. § (2) bekezdés] foglalkoztatott munkavállalónak – a (3) bekezdésben meghatározottak szerint – délutáni, illetve éjszakai műszakpótlék jár.

(3) A délutáni műszakban történő munkavégzés [17. § (1) bekezdés f) pont] esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés [17. § (1) bekezdés g) pont] esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak utáni további öt, az éjszakai műszak utáni további tíz százalékos műszakpótlék illeti meg. A műszakpótlék mértékének meghatározásakor a 145. § rendelkezése megfelelően irányadó.

147. § (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérének 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. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása 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 más 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 munkabérén felül – átlány 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 alaphér h^osz sz³zálék³nak, ügyelet esetén a személyi alaphér negyven sz³zálék³nak megfelelő munkabér jár.

(2) Ha az ügyeletet, illetve a készenlétet teljes³-t³ munkav³llal³t³ munk³ra veszik igénybe, a rendk³-v³li munkavégzés időtartam³ra a 147. § (2)–(3), (5) bekezdése szerint jogosult ellenértékre. A munk³ltat³ jogosult az (1) bekezdés szerinti d³-jaz³st és a 147. § (2)–(3) bekezdése szerinti ellenértéket egyaránt mag³ban foglal³ ital³nyd³-jaz³st is meg³llap³-tani.

149. § (1) Munkaszüneti napon a munkaid³-beoszt³s alapj³in munk³it végz³mu

a) havid³-jas munkav³llal³t³ – a havi munkabérén felül – a munkaszüneti napon végzett munk³ért jár³ munkabére,

b) teljes³-tménybérrel vagy ³rabérrel d³-jazott munkav³llal³t³ – a munkaszüneti napon végzett munk³ért jár³ munkabérén felül – t³volléti d³-ja illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon a rendk³-v³li munkavégzésre kötelezett munkav³llal³t³ – az (1) bekezdés alapj³in jár³ munkabérén felül – a 147. § (3) vagy (5) bekezdésében meghat³rozott ellenérték is megilleti.

149/A. § (1) Vas³rnapi munkavégzés esetén a munkav³llal³t³ rendes munkabérén felül ötven sz³zálékos bérp³tlék illeti meg, ha a munkavégzésre

a) h³rom vagy ennél több m³szakos munkarendben, vagy

b) a 124. § (5)–(6) bekezdése alapj³in

a munkaid³-beoszt³s szerinti, rendes munkaid³ben kerül sor.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben sem jogosult vas³rnapi p³tlékre

a) a megszak³-t³s nélküli munkarendben, illetve munkakörben,

b) a rendeltetése folyt³in vas³rnap is m³ködd³ munk³ltat³n³il, illetve munkakörben foglalkoztatott,

c) a részmunkaid³ esetén a felek meg³llapod³s alapj³in rendes munkaid³ben kiz³rlag szombaton és vas³rnap foglalkoztatott, valamint

d) az idénymunk³it végz³mu

munkav³llal³.

150. § (1) A munk³ltat³k között ellenszolg³ltat³s nélkül létrejött meg³llapod³s alapj³in a munkav³llal³ m³s munk³ltat³n³il történ³ munkavégzésre is kötelezhet³, ha a munk³ltat³ a munkaviszonyb³l ered³ foglalkoztat³si kötelezettségét – m³ködd³ körében felmerült ok miatt – itmenetileg nem tudja teljes³-teni. A m³sik munk³ltat³n³il történ³ munkavégzésre a 106. § (3)–(6) bekezdéseinek rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ha a munk³ltat³ a munkav³llal³t³ gazdas³gilag indokolt esetben itmenetileg a munkaszerz³mdésben el³-rt³il rövidebb munkaid³ben foglalkoztatja, a munkav³llal³t³ a kiesett munkaid³re – munkaviszonyra vonatkoz³ szab³ly eltér³ rendelkezése hi³ny³ban – személyi alaphére illeti meg.

151. § (1) Ha munkaviszonyra vonatkoz³ szab³ly elrendeli, a munkav³llal³ munkabérét t³volléti d³-j³ra ki kell egész³-teni, illetve munkavégzés hi³ny³ban t³volléti d³-jat kell fizetni. T³volléti d³-jat kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkoz³ szab³ly munkavégzés nélkül munkabér fizetését ³-rja el³, annak mértéke meghat³roz³s nélkül.

(2) A munkav³llal³ részére t³volléti d³-j jár:

a) a 107. § a) pontj³ban meghat³rozott t³vollét miatt kiesett munkaid³re;

b) a 107. § b) pontj³ban meghat³rozott esetben két munkanapra;

c) a 107. § d) és f) pontj³ban meghat³rozott esetekben;

d) a munkaszüneti nap (125. §) miatt kiesett id³re;

e) a szabads³g (131—132. §) id³tartam³ra;

f) a szoptat³si munkaid³-kedvezmény [138. § (5) bekezdés] idejére;

g) a munkaviszonyra vonatkoz³ szab³lyban meghat³rozott munkavégzés al³li felmentés id³tartam³ra.

(3) Ha a munkav³llal³ a munk³ltat³ engedélye alapj³in mentesül a munkavégzés al³ [107. § h) pontja], az emiatt kiesett munkaid³re meg³llapod³suk szerint jár d³-jaz³s.

(4) A munkav³llal³t, ha a munk³ltat³ m³ködd³ körében felmerült okb³l nem tud munk³it végezni, az emiatt kiesett munkaid³re (áll³sid³) személyi alaphére illeti meg.

151/A. § (1) Ha a munkav³llal³nak t³volléti d³-jat kell fizetni, részére a t³vollét idején (id³szak³ban) érvényes személyi alaphére, rendszeres bérp³tléka(i), valamint a (4) bekezdés szerinti – a munkaid³-beoszt³st³ eltér³, illetve a munkaid³kereten felül elrendelt – rendk³-v³li munkavégzés miatti kiegész³-t³mu p³tlék együttes összegének a t³vollét idejére sz³im³-tott id³mar³nyos ³tlaga jár.

(2) A t³volléti d³-j sz³im³-t³s³in³il rendszeres bérp³tlék alatt a munkaviszonyra vonatkoz³ szab³lyban, illet³leg a munkaszerz³mdésben rögz³-tett azon bérp³tlékok értend³mu, amelyek a munkav³llal³t³ munkavégzés esetén folyamatosan megilletik.

(3) A t³volléti d³-j sz³im³-t³s³in³il m³szakp³tlékként a munkav³llal³

- a) kétmá»szakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 7,5 százaléka, b) kétmá»szakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén, ha az éjszakai má»szak aránya a heti, illetőleg havi munkaidőkeret 30 százaléka meghaladja, valamint három má»szakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 15 százaléka, c) megszakás nélküli munkarendben történő foglalkoztatása esetén személyi alapbére 20 százaléka kell figyelembe venni.

(4) Ha a munkavállalás a tárgyévet megelőző évben több mint ötven óra – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzést teljesített, távolléti díja megállapításánál rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az iránnyadással időszerében – a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt – rendkívüli munkavégzés száza háromnál kevesebb volt, a személyi alapbér három százaléka; ha száza három, 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 árszármazásokat arányosan kell figyelembe venni.

(5) Havi időbér esetén

a) az egy napra jutó távolléti díj: az egy háromnapra megállapított távolléti díj és a tárgyház munkanapjai számának hányadosa;

b) az egy háromóra jutó távolléti díj: az egy napra kiszámított távolléti díj és a munkavállalás napi teljes munkaidejének a hányadosa.

(6) Nem kell alkalmazni az (5) bekezdésben foglaltakat, ha a távolléti díj megegyezik azzal az összeggel, amelyben a munkavállalás munkavégzése esetén részesülne.

(7) Árabér esetén az egy napra fizetendő távolléti díj: az egy háromóra megállapított távolléti díj és a munkavállalás napi teljes munkaidejének a szorzata.

(8) Teljes-tménybér alkalmazásánál a távolléti díj számításakor a munkavállalás távolléte idején (időszerében) érvényes személyi alapbérének az ekkor érvényes személyi alapbérének – ha ez kisebb, mint a tárgyévi január 1-jei személyi alapbér, akkor ez utóbbinak – a munkavállalás tárgyévi teljes-tménytényezőjével szorzott összegét kell figyelembe venni.

(9) A (8) bekezdésben foglalt rendelkezést nem kell alkalmazni, ha a teljes-tménytényező egy vagy annál kisebb.

(10) A tárgyévi teljes-tménytényező a munkavállalás megelőző évben elért egy háromóra jutó teljes-tménybérének – ideértve az időbér és a teljes-tménybér összekapcsolásán alapuló bér időbér részét, továbbá a garantált bért is – és a tárgyévi január 1-jén érvényes egy háromóra jutó személyi alapbérének a hányadosa.

(11) Annak a munkavállalásnak a tárgyévi teljes-tmény-tényezője, akinek a munkaviszonya a munkáltatásnál a tárgyévi évben kezdődött, a – 152. § (5) bekezdése szerinti – tárgyévi iránnyadással időszerében egy háromóra jutó teljes-tménybérének és az első távolléti díj-fizetés esedékességekor érvényes egy háromóra jutó személyi alapbérének a hányadosa.

(12) A munkavállalás tárgyévi teljes-tménytényezőjét a tárgyévi január 1-jével – a (11) bekezdés szerinti esetben az első távolléti díj-számítás alkalmával – rögzíteni kell.

152. § (1) Ha a munkavállalásnak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjaként szolgáló időszak (a továbbiakban: iránnyadással időszerében) 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 alapjaként az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.

(5) Ha a munkavállalás munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagkeresete számításakor a négy számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári háromnap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.

(6) Az iránnyadással időszerében kifizetett, de az iránnyadással időszerében meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az iránnyadással időszerében kívüli időben kifizetett, de az iránnyadással időszerében alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak az átlagszámítás alapjaként figyelembe vehető időszakra eső – a (8) bekezdés szerinti osztás szám figyelembevételével számított – részét kell az átlagszámításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

(7) Ha a munkavállalásnak a munkáltatásnál fennálló munkaviszonya egy naptári háromnapnál rövidebb, átlagkereseteként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy háromóra, illetve az egy munkanapra járó átlagkeresetet úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállalás iránnyadással időszerében munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött háromóra, illetve munkanapok számával (együtt: osztás szám).

(9) Az a naptári negyedév – a (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári háromnap – amelyben a munkavállalásnak kifizetett munkabéréhez osztás szám nem tartozik, az iránnyadással időszerében meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását – a rja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállalás egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagkereset kiszámításánál a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy háromóra jutó 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. A rábér esetén az egy napi átlagkereset az egy órára megállapított átlagkereset és a munkaidő mértékének a szorzata.

A költségek megtérítése

153. § (1) A munkáltatás köteles a munkavállalásnak megtéríteni azt a költségét, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalásnál szükséges és indokoltan merült fel, továbbá a munkáltatás érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a munkáltatás elmozdításra hozza a munkavállalót.

(2) A munkába járással összefüggő költségeket külön jogszabály szerint kell megtéríteni.

A munkabér védelme

154. § (1) A munkabér – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni. Azt utalvány vagy más formában fizetni tilos. E rendelkezés nem zárja ki azt, hogy a munkáltatás kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállalás megkezdése alapján a munkabér vagy annak meghatározott részét a munkavállalás bankszámlájára átutalja.

(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály természetbeni munkabér megállapítását meg olyan árucikkben vagy szolgáltatásban, amely a munkavállalás és családtagjai szükségleteinek kielégítéséhez járul hozzá. A természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér hátszalaként 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 munkavállalás részére járó munkabér, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik, havonta utólag egy ázben kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hánapnál rövidebb ideig tart, a munkabér a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

(2) Ha a munkavállalás részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáltatás eredmény csak egy hánapnál hosszabb időmőre állapítható meg, azt ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Előleget azonban – legalább havonta – ilyen esetben is fizetni kell.

(3) A munkabér – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – a tárgyhánapot követő hánap tizedik napjáig kell kifizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabér legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

156. § A sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését követően harminc napon belül munkaviszonyt létesítő vagy a fennálló munkaviszonyban tizennégy napon belül tovább foglalkoztatott munkavállalás részére két hétre járó személyi alaphéér – kéreére – előre ki kell fizetni. Az ágy kifizetett héér – eltérő megállapodás hiányában – két hánapon belül két részletben lehet levonni. Ha a munkavállalás munkaviszonya előbb megszűnik, a vissza nem térő héér munkabéréből levonható.

157. § (1) Ha a munkavállalás a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltatás telephelyén, akkor kéreére munkabérét a bérfizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltatás költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni.

(2) A munkáltatás – 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 munkabér.

(3) Ha a 155. § (2) bekezdésének esetében a munkaviszony a kifizetés előtti megszűnt, a munkabér a munkáltatás köteles az esedékessége napján a munkavállalás által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségei a munkáltatás terhelik.

158. § (1) A munkabér a munkavállalás munkahelyén, illetve a munkáltatás telephelyén kell kifizetni. Italtoltban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkabér munkaidőben kell kifizetni, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően rendelkezik.

(3) A munkabér a munkavállalásnak kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bárási vagy más határsági határozat ebben korlátozza.

159. § Késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár.

160. § A munkavállalás részére munkabéréről részletes árásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállalás a kifizetés helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az árásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenléti jogcímén kifizetett díjazást is.

161. § (1) A munkabérből valaki levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállalás hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltatás a munkavállalás részére történt elmulasztásból eredő követelését a munkabérből levonhatja.

(3) Egyebekben a munkabérből valaki levonására a bírósági végrehajtható jogszabályok az irányadók.

(4) E rendelkezések irányadók a szakszervezeti tagdíj levonására is. A munkáltatás a levonásért, illetve a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

162. § (1) A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalástól hatvan napon belül, árszabályokkal lehet visszakövetelni.

(2) A jogalap nélkül kifizetett munkabér az ártalanos elévülési időn belül lehet visszakövetelni, ha a munkavállalásnak a kifizetés alopaltanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

(3) A munkáltatás a munkavállalás munkaviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét árszabályokkal érvényesítheti.

163. § Tilos az olyan bérlévonás, amely a munkáltatás, annak képviselője vagy közvetlen személy javára szolgál annak fejében, hogy a munkavállalás munkaviszonyt létesítsen vagy azt megtartsa.

164. § (1) A munkavállalás a munkabérére vonatkozó igényéről előre nem mondhat le.

(2) A levonásmentes munkabérrész nem ruházható át.

(3) Munkaviszonyra vonatkozó szabály a jövőben esedékessé váló munkabérigény ártuhatását megtilthatja.

(4) A munkáltatás nem élhet beszámóttal 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 munkáltatás tájogathatja a munkavállalás kulturális, jáléti, egészségügyi szükségleteinek kielégését, életkörülményeik javítását. A tájogatókat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltatás a munkavállalás részére ezen tölményen is tájogatóst nyújthat.

(2) Ha a munka a ruházat nagy mértékű szennyeződésével vagy elhasználással jár, a munkáltatás a munkavállalásnak munkaruhát köteles biztosítani.

165/A. § (1) A munkáltatás az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárban tag munkavállalási tagdíj-fizetési kötelezettségét részben vagy egészben ártvállalhatja (munkáltatási hozzájárulás).

(2) A munkáltatás munkáltatási hozzájárulást azon munkavállalás részére fizethet, akik

- a) önkéntes nyugdíjpénztár,
- b) önkéntes egészségpénztár, vagy
- c) önkéntes önségélyező pénztár tagjai.

(3) A munkáltatási hozzájárulás fizetésének részletes szabályait az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény tartalmazza.

(4) A munkáltatási hozzájárulással kapcsolatos igények érvényesítésére a munkaügyi jogvita szabályai irányadók.

VIII. fejezet

A munkavállalás kártérítési felelőssége

166. § (1) A munkavállalás a munkaviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) A munkavállalás vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatásnak kell bizonyítania.

167. § (1) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállalás egyhavi ártlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.

(2) Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozás körülményeire, ágy különösen a vétkes fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállalás 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 ártlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) Gondatlan károkozás esetén is teljes kártérítést a pénztár pénztári számfelvétele és ellenőre a számfelvités körében elmulasztott vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kártérít.

168. § Szándékos károkozás esetén a munkavállalás a teljes kárt köteles megtéríteni.

169. § (1) A munkavállalás vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan áruizetben tart, kizárólagosan használni vagy kezel.

(2) Mentésül a munkavállalás a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy munkáltatás a biztonságos áruzés feltételeit nem biztosította.

(3) A munkavállalás 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 pénzkészletet vagy értékkészletet 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 munkáltatás bizonyítja.

(5) Ha a megáruzésre áttadott dologban megrongálás vagy folyton keletkezett kár, a munkavállalás felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírítani, de ebben az esetben a véltenség bizonyítására a munkavállalást terheli.

170. § (1) A leltárihiányért a leltárfeladatok megállapodást kötött munkavállalás vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

(2) Leltárihiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen áttadott 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 munkáltatás állapítja meg a munkáltatás szervezete, illetve a leltározási szempontból önálló szervezeti egység sajátosságainak figyelembevételével

- a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, illetve arányát,
- 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,
- a leltári készlet áttadásának és átvételének módját és szabályait,
- a leltárihiány meghatározásának szabályait,
- a leltári készlet biztonságos áruzését szolgáló munkáltatási kötelezettségeket.

(4) A munkavállalás az (3) bekezdés a)–e) pontja szerint meghatározott feltételekre a leltárfeladatok megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell.

170/A. § (1) A leltárihiányért való felelősség feltétele:

- leltárfeladatok megállapodás megkötése;
- a leltári készlet szabályszerűen áttadása és átvétele;
- a leltárihiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapodása.

(2) Ha a leltári készletet a leltárihiányért nem felelős munkavállalás is kezeli, a felelősség megállapodásához szükséges az is, hogy a leltárihiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalás a munkáltatás a leltárihiányért felelős munkavállalás eláruzéses hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.

(3) Leltárihiányért való felelősség csak azzal a munkavállalással szemben érvényesíthető, aki a két egymást követő leltározás közötti időszaknak (leltáridőszak) legalább a felében a munkáltatásnál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.

(4) A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapodásának figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen mindazokat, amelyek a munkavállalás felelősségére kihatnak, illetve, amelyek a biztonságos és előírás szerinti kezelést befolyásolhatják, ezen belül a biztonságos áruzésre vonatkozó munkáltatási kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállalás esetleges távollétének időtartamát.

170/B. § (1) A leltárfeladatok megállapodást áruzásba kell foglalni és ebben meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállalás felelősséggel tartozik.

(2) Ha a leltári készletet több munkavállalás kezeli, velük csoportos leltárfeladatok megállapodás is köthető. Ebben az bekezdésben foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

(3) A csoportos leltárfeladatok megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalás közötti megosztást is, de egyetemleges felelősség megállapodásának nincs helye. Ha a csoportos leltárfeladatok megállapodás a felelősség megosztást nem rendezi, a munkavállalás kártlagkeresetük arányában felelnek.

170/C. § (1) A leltárfeladatok megállapodás eltérő rendelkezése hiányában a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállalás a leltárihiány teljes összegéért felel.

(2) Ha a leltári készletet a leltárihiányért nem felelős munkavállalás is kezeli, a leltárihiányért felelős munkavállalás legfeljebb hat havi kártlagkeresete mértékéig felel.

(3) Csoportos leltárfeladatok megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött

munkavállalásuk átlagkeresetének hat havi együttes összegét.

(4) Kollektív szerződés kárterítési mértékét az (1)–(3) bekezdésben foglaltaktól eltérően is meghatározhatja.

170/D. § (1) A leltérfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendjét – kollektív szerződéses rendelkezés hiányában – a munkáltatás állapítja meg.

(2) Leltározásnál a munkavállalás, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltérfelelősségnél az eljárás szabályokban meghatározott munkavállalásuk jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállalás képviselője nem gondoskodik, a munkáltatás az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki.

(3) A leltérfelelősséggel tartozó munkavállalással a leltérrel szembeni igényét és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállalás az eljárás során észrevételeket és észrevételeit – kivéve, ha szabályszerűen értesítés ellenére nem jelent meg – meg kell hallgatni.

(4) A munkáltatás a leltérrel kapcsolatos kárterítési igényét – az (5) bekezdésben foglalt eltérésekkel – az államilag szabályok szerint (173. §) érvényesítheti.

(5) A leltérrel kapcsolatos kárterítési igényt a leltérfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztési határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárással szemben e határidő harminc nap és a nyomozási határidő, illetve a bírósági jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

171. § (1) Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megújulásra adott dolgokban bekövetkezett hiány esetében pedig munkabéruk 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 fogyasztási árat kell – az átlagára is tekintettel – figyelembe venni.

(2) Nem kell a munkavállalásnak megtérítenie a kárnak azt a részét, amely a munkáltatás közrehatása következtében állott elő.

173. § (1) A munkáltatás a munkavállalás által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bírósáig elmulasztva érvényesítheti.

(2) Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltatás a munkavállalást közvetlenül kárterítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kárterítés kiszabására irányadó eljárás rendjét is.

IX. fejezet

A munkáltatás kárterítési felelőssége

174. § (1) A munkáltatás a munkavállalásnak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a munkáltatás a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan okok miatt okozta.

(3) Nem kell megtérítenie a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállalás vétkes magatartása idézett elő.

(4) A munkavállalás bizonyítja, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

(5) A munkáltatás működési körébe esnek különösen a munkáltatás által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.

175. § (1) A 174. § (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően a legfeljebb tíz fő foglalkozású munkavállalást foglalkoztató magánszemély munkáltatás a munkavállalásnak okozott kárért vétkessége esetén felel.

(2) A munkáltatás mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károkozás bekövetkezésében vétkesség nem terheli.

176. § (1) A munkáltatás a 174. § szerinti felelősség terheli a munkavállalás munkahelyre bevitt tárgyiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltatás elmulasztja a munkahelyre bevitt dolgok megújulásban (öltözésben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltatás megtilthatja, korlátozhatja vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállalás az elmulasztást szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltatás csak szándékos károkozás esetén felel.

177. § (1) A munkajuttatás a 174. és 176. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalásnak elmaradt jövedelmét, dologi kárt, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit köteles megtéríteni.

(2) Meg kell téríteni a munkavállalásnak azt a kárt, amely nem vagyoni kár.

178. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál és mind a pénzben, mind a természetben megállapított és elmaradt munkabért, és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a munkavállalás 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 munkavállalás a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli munkateljesítéssel hárított 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 ártlagkereset számítására vonatkozó szabályok (152. §) alapján kell eljárni.

(2) Ha az ártlagkereset számításánál iránnyadó időszakon belül ártlagbanos béremelés volt, a teljes-tménybérben foglalkoztatott munkavállalásnál az ártlagkeresetet és ha ez a munkavállalásra kedvezőbb és csak a bérrendezés időpontját kell számítani.

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

(2) A dologi kár összegét az ártlag figyelembevételével kell kiszámítani. Ha a dologban okozott kár az érték csökkenése nélkül kijavatható, kárként a javítási költséget kell figyelembe venni.

181. § (1) A munkajuttatás köteles megtéríteni a munkavállalás közeli hozzátartozásának [139. § (2) bekezdés] a károkozásával összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit is.

(2) Ha a károkozásával összefüggésben a munkavállalás meghal, eltartott hozzátartozása az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összeg tartást pótálási kártérítést is igényelhet, amely szükségletének és a tényleges, illetve az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve és a sérelem eláttai számvonalon való kielégítését biztosítja.

182. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

- a) az elmaradt munkabérre és nyugdíj-járadékot;
- b) az állami egészségügyi és a társadalombiztosítás keretében járó ellátást;
- c) amit a munkavállalás munkaeje hasznosításával megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna;
- d) amihez a munkavállalás (hozzátartozása) a megrongált dolog hasznosításával hozzájutott;
- e) amihez a jogosult a károkozás folytán megtagadott kiadások eredményeként jutott hozzá.

183. § (1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállalás vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozása tartását, illetve tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.

(2) Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkajuttatás olyan összeg ártlagbanos kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Ártlagbanos kártérítés járadékként is megállapítható.

184. § (1) Ha a kártérítés megállapítása után változás következik be a sérelmet szenvedett munkavállalás lényeges körülményeiben, mind a károsult, mind a munkajuttatás, illetve felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén biztosítás a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

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

(3) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-növekedés mértékének meghatározásánál a munkajuttatásnak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztatás szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalás k ténylegesen megvalósult ártlagos, éves bérfejlesztésének (ártlagkeresete változásának) mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalás hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél ténylegesen megvalósult ártlagos, éves bérfejlesztést (ártlagkeresete változását) kell

figyelembe venni.

(4) A (3) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatásnál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalásk, ilyen munkavállalásk hiányában pedig a munkáltatásnál tényleges megvalósult átlagos éves bérfejlesztésének (átlagkeresetének) mértéke az iránnyadásk.

185. § A munkáltatás a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni a kártérítési igénye előterjesztésére. A munkáltatás a kártérítési bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

186. § (1) Az elévülés (11. §) szempontjában önállóan kell tekinteni

a) az átlagkereset és a táppénz;

b) az átlagkereset és a sérelem folyton csökkent kereset, valamint

c) az átlagkereset és a rokkantsági nyugdaj különbözetének megtérítése iránti igényt. Ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes a jobb elkülönülő kártérítési igény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásáig 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 folyton bekövetkezett munkaképesség-csökkenés első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozik károsodásra, végül

c) a rokkantsági nyugdíllományba helyezés időpontjától

kezdődik.

(3) Járuléki igény hat hónapon belül régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetőleg a munkáltatás a 185. §-ban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Hírom évnél régebbi időre visszamenőleg járuléki igény nem érvényesíthető.

187. § (1) A munkáltatás, illetve a biztosítók a szükséghez képest a munkavállalástól, illetve hozzátartozástól a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(2) A munkáltatás a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés mértékének módosítására alapul szolgáló bérfejlesztést hajtott végre [184. § (3) bekezdés].

X. Fejezet

A vezető állású munkavállalásra vonatkozó

eltérő rendelkezések

188. § (1) E törvény alkalmazásában vezető állású munkavállalás a munkáltatás vezetője, valamint helyettese (a továbbiakban: vezető).

(2) A vezető állású munkavállalás tekintetében e törvény rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

188/A. § (1) A tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv a munkáltatás működése szempontjában meghatározó jelentőségű munkakör tekintetében előírhatja, hogy az ilyen munkakört betöltő munkavállalás a 190. § (3) bekezdés, 191. §, a 192. §, illetve a 192/A. § (2)–(4) bekezdése alkalmazásában vezetőnek minősül. Erről a körülményről a munkavállalás a munkaviszony létesítésekor írásban tájékoztatni kell.

(2) A munkaviszony fennállása alatt a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet (1) bekezdés szerinti döntése a munkavállalás munkaviszonyát – eltérő megállapodás hiányában – nem érinti.

189. § A vezetőre 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 megszüntetésére 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, báncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig – gyakorolható.

(4) Ha a munkáltatás a vezető munkaviszonyát csúsz- vagy felszámolási eljárás során szünteti meg, a munkaviszony megszüntetésekor járható dajkaszabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltatás legfeljebb hat havi átlagkereset köteles időre megfizetni. A vezető részére ezt meghaladóan járható dajkaszabály a csúsz- vagy felszámolási eljárás megszűnésekor, illetőleg a felszámolási zármérleg, vagy a zármérleg egyszerre tett mérleg javahagyása utóval esedékessé.

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, oktatási,

illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

(2) A vezető

a) nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytársasági részvényszerzés kivételével – a munkáltatással azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatással rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági szervezetben,

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

c) köteles bejelenteni, ha a közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] tagja lett a munkáltatással azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatással rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatással.

(3) Ha a vezető az (1)–(3) bekezdésben meghatározott tilalmat megszegi, a munkáltatás

a) kártérítést követelhet, vagy

b) kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy

c) a más személlyel kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatásra engedményezze.

(4) A munkáltatás a (3) bekezdés szerinti igényét attól az időponttól számított három hónapon – de legfeljebb az igény a keletkezésétől számított egy éven – belül érvényesítheti, amikor a munkáltatási jogkör gyakorlója a vezető (1)–(2) bekezdésbe ütköző eljárási szabályok tudomást szerzett.

(5) A munkáltatás jogosult a vezető munkaviszonyát megszüntetni, ha a vezető közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] tagja lett a munkáltatással azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatással rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatással.

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 munkavállalás a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért az (1) bekezdésben foglaltak szerint felel.

(3) A károkozónak az (1)–(2) bekezdésbe nem tartozó egyéb eseteiben a vezető felelősségére az általános kártérítési 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. § A 189. §-ban, a 190. § (1) és (3)–(4) bekezdésében, valamint a 192/A. §-ban foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

X/A. fejezet

A távmunkavégzés

192/C. § A távmunkát végző munkavállalás munkaviszonyára e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

192/D. § E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállalás: a munkáltatás működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltatás székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállalás.

192/E. § (1) A távmunkavégzéshez a feleknek a munkaszerződésben a 76. § (5) bekezdésében foglaltakon túlmenően meg kell állapodniuk:

a) a munkavállalás távmunkát végző munkavállalásként történő foglalkoztatásában,

b) a munkáltatás és a távmunkát végző munkavállalás közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás (a továbbiakban: kapcsolattartás) feltételeiben,

c) a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalással szükséges és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.

(2) Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltatás biztosítja.

(3) Ha a munkavállalás – ideértve a távmunkát végző munkavállalást is – a távmunkavégzés vonatkozásában személyi vagy családi körülményeire hivatkozással kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkaszerződés módosítására vonatkozó munkavállalási ajánlattal kapcsolatos munkáltatási eljárássra a 84/A. §-ban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(4) A 76. § (7) bekezdésében foglaltakon túlmenően a munkáltatás az (1) bekezdés szerinti munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a távmunkát végző munkavállalást köteles tájékoztatni:

- a) a munkáltatás 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 hivatkoással is teljesíthető.

(6) A távmunkát végző munkavállalás köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatást a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltatás biztosítja.

(7) A munkáltatás a távmunkát végző munkavállalás elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a távmunkát végző munkavállalás hozzájárulásával közölheti.

(8) A munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltatás köteles gondoskodni.

192/F. § (1) A munkáltatás a távmunkát végző munkavállalásnak a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalásnak biztosít. Helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.

(2) A munkáltatás köteles a távmunkát végző munkavállalásnak biztosítani a munkaközi rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást.

(3) A munkáltatás köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot és a munkáltatásnál képvisellel rendelkező szakszervezetet, valamint a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a távmunkát végző munkavállalás elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól.

192/G. § (1) A 104. § (1) bekezdéséről eltérően a munkáltatás és a munkavállalás között megállapodhatnak, hogy a munkáltatás utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállalás által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltatás a munkavégzési kötelezettség alapján ellátandó feladatot a távmunkát végző munkavállalás rendszeres munkaidejének mértékére figyelemmel állapítja meg, különös tekintettel

a) a munkáltatásnál a távmunkát végző munkavállalással azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállalás,

b) ilyen munkavállalás hiányában az érintett szakmában dolgozó

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 munkáltatás indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállalás munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Az ellenőrzés során a munkáltatás nem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalásnak 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 elűrt tilalom betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltatás 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 munkavállalás, 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 munkáltatás

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 munkáltatás meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszközt a távmunkát végző munkavállalás mely tevékenységre nem használhatja.

(7) A távmunkát végző munkavállalás kérelmére a munkáltatás köteles a (3)–(4) bekezdés szerinti tájékoztatást megadni, illetve ellenőrzést lefolytatni.

193. § (1) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkát végző munkavállalás a munkaidő beosztását, felhasználja maga jogosult meghatározni.

(2) Ha a munkaszerződés a távmunka vonatkozásában másod- vagy harmadik körű alkalmazása esetén a munkaszerződés-másod- vagy harmadik körű időpontja a munka- és pihenőidővel való elszámolás szempontjából a munkaidőkeret befejező időpontjának tekintendő.

(3) A távmunkát végző munkavállalás vonatkozásában a 140/A. § (2) bekezdésében foglalt szabályt azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltatás köteles nyilvántartani az ügyelettel és készenléttel, valamint

- a) az Általa megjelölt helyen elrendelt munkavégzés idejével, illetékeleg
 b) az (1) bekezdésben foglalt megállapodás alapján a munkáltatás által beosztott, illetve elrendelt rendes és rendkívüli munkaidővel kapcsolatos adatokat.

193/A. § (1) A 167. § (3) bekezdésében foglaltakon túlmenően, a munkavállalás gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatja meg, ha

a) a felek megállapodása szerint a munkáltatás utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállalás által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és

b) a távmunkát végző munkavállalás a kártérítési feladatok ellátásával összefüggésben okozta.

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltatás a távmunkát végző munkavállalásnak munkaviszonyával összefüggésben okozott kártérítésként tekintettel, teljes mértékében felel, ha

a) a kár bekövetkezte a munkáltatás székhelyénél, telephelyénél elkülönült helyen nem a munkáltatás által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy

b) a távmunkát végző munkavállalás által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel

által okozati összefüggésben.

XI. Fejezet

A munkaerő-kölcsönzés

193/B. § A kölcsönbeadvával munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

193/C. § E törvény alkalmazásában

a) munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadvás a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban állás munkavállalást ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi (a továbbiakban: kölcsönzés);

b) kölcsönbeadvás: az a munkáltatás, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban állás munkavállalást munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatási jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadvás);

c) kölcsönvevő: az a munkáltatás, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalást foglalkoztatja és munkáltatási jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadvával megosztva gyakorolja.

193/D. § (1) Kölcsönbeadvás csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem állás munkavállalás vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ (a továbbiakban: munkaügyi központ) nyilvántartásba vette.

(2) Tilos munkavállalás 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 munkavállalás munkaviszonya – a munkáltatás működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

(3) A kölcsönbeadvás, a kölcsönvevő és a munkavállalás a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kötelesek együttműködni.

(4) A kölcsönbeadvás és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalást e törvény, illetékeleg más jogszabály alapján megilletik.

(5) A kölcsönvevő a munkavállalást más munkáltatásnál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

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

193/E. § (1) Semmis a munkavállalás és a kölcsönbeadvás között létrejött olyan megállapodás, amely

a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel valós jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást állapít meg;

b) alapján a munkavállalásnak a kölcsönbeadvás javára dőljazást (közvetlen dőljat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel való jogviszonyt létesít.

(2) A kölcsönzés során a munkáltatást megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadvás és a kölcsönvevő – megállapodásuk szerint – megosztva gyakorolja. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadvás gyakorolhatja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállalás a kölcsönbeadvással közli.

(3) A munkavállalásra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket

alkalmazni.

(4) Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem másodszor annak érdekében, hogy a munkáltatás a munkavállalást kölcsönzés keretében foglalkoztassa.

193/F. § (1) A kölcsönbeadás munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadásnak járó díj-ja esedékességekor nem fizette meg.

(2) A kölcsönbeadást terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése.

(3) Az (1) és (2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadás és a kölcsönvevő közötti jogviszony

193/G. § (1) A kölcsönbeadás és a kölcsönvevő közötti megállapodást aláírásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább

a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,

b) a munkavégzés helyét,

c) az elvégzendő munka jellegét.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő aláírásában köteles tájékoztatni a kölcsönbeadást:

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkáltatási 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 munkavállalás foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadás viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a munkavállalás utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmasság vizsgálat díját. A kölcsönbeadás a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a munkavállalás munkába állásáig

a) az Egységes Munkaügyi Nyilvántartást másodszor a szerv által kiadott, a bejelentésről szóló igazolás, vagy – amennyiben a munkába állásra az igazolás kézbesítése előtt kerül sor – a munkaszerződés egy példányát a munkabér megismerésére alkalmatlan módon, valamint

b) a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadásként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát

a kölcsönvevő részére átadni.

(4) A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgyhét napot követő hétfőn a kölcsönbeadásval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér tárgyhét napot követő hétfőn tizedik napjáig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hét nap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő hétfőn munkanapon belül köteles a munkabérfizetéshez szükséges adatokat a kölcsönbeadásnak átadni.

(5) A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatásnak

a) a munkavállalás munkavédelmére,

b) a nő, 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 tekintetében.

(6) A 193/H. § (9) és (10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadás – és a kölcsönzött munkavállalás elmozdításához szükséges – köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a munkavégzés szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól.

(7) Semmis a kölcsönbeadás és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha a felek a 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással.

(8) Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

a) a kölcsönbeadás nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy

b) a kölcsönbeadás nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,

a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállalás 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 a 193/G. § (1) bekezdés b) pontja szerinti helyet,

b) munkakörnek és személyi alaprésnek a kölcsönzött munkavállalásnak a 193/H. § (1) bekezdés b) és c) pontja alapján meghatározott munkakörét és személyi alaprését

kell tekinteni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdés b) pontja alapján létrejött munkaviszony esetén

a) a kölcsönzött munkavállalás munkakörét a 193/G. § (1) bekezdés c) pontja alapján az elvégzendő munka jellegének,

b) személyi alaprés – a 142/A. § megfelelő alkalmazásával – a kölcsönzött munkavállalás foglalkoztatás szervezeti egységénél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alaprés mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállalás hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállalás által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alaprés 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) Amennyiben a (8) bekezdésben foglaltak alapján a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállalás között jön létre, a kölcsönvevő követelheti ezzel összefüggésben keletkezett káráinak megtérítését a kölcsönbeadótól, feltéve, hogy e törvény szerint, járt-e és tisztességesen járt el.

(13) A (6)–(11) bekezdéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a munkavállalás között fennálló munkaviszony, a dő-jazás különös szabályai

193/H. § (1) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk

a) abban, hogy a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatásra irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,

b) a munkavállalás 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 munkavállalás és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

(3) A munkáltató és a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatót – legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül köteles a munkavállalót a társban tájékoztatni

a) a munkavégzés helyéről,

b) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,

c) a munkabér egyéb elemeiről,

d) a bérfizetés napjáról,

e) a munkába lépés napjáról,

f) a rendes szabadság mértékének számát és kiadásának, illetve

g) a jogviszony megszüntetésének e fejezet által meghatározott szabályairól,

h) a kölcsönbeadó és a munkavállalásra 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 tájékoztató 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 változására a kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül köteles a társban tájékoztatni a 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 – a társban tájékoztatni a 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 munkavállalás vonatkozásában a munkáltatói jogkört;

c) a munkába járás, szállítás 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 munkavállalás foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával köteles közölni a munkavállalással

a) következő foglalkoztatásának helyét,

b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve

c) a munkavállalás jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.

(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdni, 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 munkavállalás vonatkozásában a személyi alapbér, a mászaktól, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a hat hónapot meghaladja, vagy

b) a kölcsönzött munkavállalás a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben kölcsönvevőnél – kölcsönzés alapján – összesen legalább hat hónapot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összesített időtartam az előző kölcsönzés alatt éri el a hat hónapot, a fenti szabályt a hat hónap elérésének időpontjától 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 munkavállalás 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

meghaladja.

(11) A (9)–(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalásra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók.

(12) A (9)–(11) bekezdésben foglaltak érvényesen eltérni nem lehet.

A munkaviszony megszüntetése

193/I. § (1) A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,
- 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 munkavállaló megszüntetheti.

(2) A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell. Az indoklásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indoklásának valósággát és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.

(3) A kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

- a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,
- a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,
- a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy
- a megszüntetésre a kölcsönbeadó másodlagos 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 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 – felmondási időtartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállaló tájlagkeresete illeti meg.

193/K. § (1) A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti.

(2) A 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 megállapodásukat.

(3) A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.

(4) A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén, az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követően, tényre történő hivatkozással, azonnali hatályú felmondással – a határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül – köteles a 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 okból való tudomás szerzésétől számított hatvanöt 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 munkavállaló vétkes magatartásával a tudomás szerzésétől 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 számított.

(7) Ha a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással a kölcsönbeadó a (4) bekezdésben meghatározott okból szünteti meg, vagy az azonnali hatályú felmondás jogát a munkavállaló gyakorolja, a kölcsönbeadó köteles a munkavállaló számára megfizetni a 193/J. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamra járó tájlagkeresetét.

(8) Azonnali hatályú felmondás esetén a felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

193/L. § A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követően – ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetéséről 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 munkavállaló megillető munkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdése szerinti díjazást, egyéb járandóságot 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 elbírálásaig a határozott idejű

jogviszony a jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna.

(2) Jogellenes megszüntetés esetén a bÁ-rÁ³sÁig a munkavÁllalÁ³ kérelmére – az eset összes körülményeinek, Á-gy különösen a jogsértés és annak következményei sÁlyÁnak mérlegelésével – a munkavÁllalÁ³ legalÁbb egyhavi, legfeljebb hathavi Ájtlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezheti a kölcsönbeadÁ³t.

(3) Jogellenes megszüntetés esetén meg kell térÁ-teni a munkavÁllalÁ³ elmaradt munkabérét, egyéb jÁrandÁ³sÁigÁjt, és felmerült kÁjrÁjt. Nem kell megtérÁ-teni a munkabérnek, egyéb jÁrandÁ³sÁignak, illetve kÁjrnak azt a részét, ami mÁjshonnan megtért.

(4) Ha a munkavÁllalÁ³ munkaviszonya nem felmondÁssal került megszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon tÁlmenÁmen megilleti a felmentési idÁure jÁrÁ³ Ájtlagkeresete is.

(5) A hatÁrozott idejÁ» munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén – a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitÁl eltérÁmen – a bÁ-rÁ³sÁig a munkavÁllalÁ³ kérelmére a megszüntetés idÁupontjÁban a munkaviszonybÁl még hÁtralévÁm idÁure jÁrÁ³, legfeljebb azonban hathavi Ájtlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadÁ³t.

SzabadsÁig kiadÁisa

193/N. § (1) Kölcsönzés keretében történÁm foglalkoztatÁjs idÁtartama alatt a szabadsÁigot – eltérÁm megÁllapodÁjs hiÁnyÁban – a kölcsönvevÁm, egyébként a kölcsönbeadÁ³ adja ki. A szabadsÁig kiadÁjsÁnak idÁpontjÁt a munkavÁllalÁ³val – elÁuzetes meghallgatÁjsa utÁjn – legkésÁbb a szabadsÁig kezdete elÁtt hÁrom nappal közölni kell. Az idÁpontot a kölcsönvevÁm csak rendkÁ-vül indokolt esetben vÁltoztathatja meg, és a munkavÁllalÁ³nak az ezzel összefüggésben felmerült kÁjrÁjt, illetve költségeit köteles megtérÁ-teni.

(2) Az alapszabadsÁig legalÁbb egynegyedét – a foglalkoztatÁjs elsÁm hÁrom hÁnapjÁt kivéve – a munkavÁllalÁ³ kérésének megfelelő idÁpontban kell kiadni. A munkavÁllalÁ³nak erre vonatkozÁ³ igényét a szabadsÁig kezdete elÁtt legkésÁbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

KÁjrtérÁ-tési felelÁsség

193/O. § (1) Ha a munkavÁllalÁ³ a foglalkoztatÁjs körében kÁjrt okoz a kölcsönvevÁmnek, az alkalmazott kÁjrokozÁjsÁért való felelÁsség szabÁlyait kell alkalmazni [a PolgÁri TörvénykönyvrÁl szÁlÁ³ 1959. évi IV. törvény 348. § (1) bekezdése].

(2) A munkavégzés sorÁjn a munkavÁllalÁ³nak okozott kÁjrért a kölcsönvevÁm és a kölcsönbeadÁ³ egyetemlegesen felel (Mt. 174–187. §).

(3) Ha a munkavÁllalÁ³t munkaviszonyÁval összefüggésben, de a (2) bekezdésben foglaltakon kÁ-vül – nem a foglalkoztatÁjsa sorÁjn, vagy azzal összefüggésben – éri kÁj, a munkÁjltatÁ³ kÁjrtérÁ-tési felelÁsségre vonatkozÁ³ szabÁlyainak alkalmazÁsakor a kölcsönbeadÁ³ tekintendÁm munkÁjltatÁ³nak.

A törvény egyéb rendelkezéseinek alkalmazÁisa

193/P. § (1) Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-Ának (6) bekezdése, 76. §-Ának (5)–(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-Ának (4)–(5) bekezdése, 86/A–96. §-ai, 97. §-Ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115–116. §-ai, 134. §-Ának (1)–(2) és (5)–(6) bekezdése, 150. §-Ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének mÁsodik mondata, a 167. §-Ának (2)–(3) bekezdései, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-Ának c)–d) pontja nem alkalmazhatÁ³k.

(2) A kölcsönvevÁmnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavÁllalÁ³k létsÁjmÁjrÁ³ és foglalkoztatÁjsi feltételeirÁl nÁla mÁ»kódÁm üzemi tanÁcsot, illetve képviselettel rendelkeÁm szakszervezetet rendszeresen, de legalÁbb félévente egy alkalommal tájékoztatnia kell.

(3) A kölcsönvevÁmnél történÁm foglalkoztatÁjs sorÁjn e törvény 83/A. §-Ának, 102. §-a (1)–(3) bekezdésének, 104–105. §-ainak, 117–129/A. §-ainak alkalmazÁsakor munkÁjltatÁ³n a kölcsönvevÁmt kell érteni.

(4) E törvény 106/A–106/B. §-ainak alkalmazÁisa sorÁjn munkÁjltatÁ³n a kölcsönbeadÁ³t és a kölcsönvevÁmt is érteni k

XII. Fejezet

A közigazgatÁjsi szerveknél foglalkoztatott munkavÁllalÁ³kra vonatkozÁ³ eltérÁm rendelkezések

193/R. § (1) E fejezet a III–VII. fejezetben foglalt szabÁlyoktÁ³l eltérÁm szabÁlyokat ÁllapÁ-t meg arra a munkavÁllalÁ³ra, aki az 1992. évi XXIII. törvény (a tovÁbbiakban: Ktv.) hatÁlya alÁ tartozÁ³ szervnél Ájll munkaviszonyban.

(2) A munkÁjltatÁ³i jogokat a közigazgatÁjsi szerv hivatali szervezetének vezetÁmje gyakorolja. A munkÁjltatÁ³i jogkör – törvény eltérÁm rendelkezése hiÁnyÁban – ÁjtruhÁjzhatÁ³.

193/S. § (1) Munkaviszony büntetlen elÁméletÁ», cselekvÁmképes, a munkakör betöltésére külön jogszabÁlyban megÁllapÁ-tott képesÁ-tési követelménynek, illetve biztonsÁgi feltételeknek megfelelő személlyel létesÁ-thetÁm. A munkavÁllalÁ³ Á-rÁsbeli titoktartÁjsi nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem ÁjllÁ-thatÁ³ munkÁjba. A nyilatkozat szövege a következÁm:

„TitoktartÁjsi nyilatkozat

Alulírott (név, lakcím) e nyilatkozattal kötelezem magamat, hogy a (munkáltató megnevezése)-val kötött munkaviszonyom fennállása alatt tudomásomra jutott állam- és szolgálati titkot megőrööm, a tevékenységem során elíuttem ismertté vált olyan adatokról, tényekről illetéktelen szervnek vagy személynek tájékoztatást nem adok, amelyek kiszolgáltatása az állam, a közigazgatási szerv (önkormányzat), munkáltató, vagy az állampolgár számára hátrányos, vagy jogellenesen előnyös következményekkel járna."

(2) A munkaszerződéshez csatolni kell a munkaköri leírást.

(3)

(4) A prábaidő tartama legfeljebb három nap lehet.

193/T. § (1) Nem minősül a munkaszerződés módosításának

a) a munkakör és a személyi alpbér változtatlanul hagyása mellett a közigazgatási szerven belüli áthelyezés,

b) a munkakör és a személyi alpbér, 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, valamint – a munkáltató módosával összefüggő okból történő rendes felmondás esetén – megfelelően a 17. § (4) bekezdésében foglaltakat.

[(3) Az e fejezet alapján foglalkoztatott munkavállalók esetében alkalmazni kell a Ktv. 14/A. §-ában foglaltakat.

(4) A munkáltató módosával 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 hátralévő idő tekintetében átlagkeresetre nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban a jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számát és a felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.]

193/U. § A munkavállaló nem lehet helyi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amelyt alkalmazza.

193/V. § (1) A munkavállaló tizenharmadik havi munkabérre jogosult, ha a tárgyévtben tizenkét nap közigazgatási szervnél fennáll munkaviszonnyal rendelkezik. A tizenharmadik havi munkabér a munkavállaló időarányosan illeti meg, ha a tárgyévtben legalább három havi munkaviszonnyal rendelkezik.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott idő számát – a (3) bekezdésben foglaltak kivételével – nem vehető figyelembe a munkaviszony szünetelésének időtartama.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott időtartamok számát – a rendes szabadság és a szülési szabadság időtartamát, valamint – ha ezek együttes időtartama a hat napot nem haladja meg –

a) a keresékeptelenséget okozó betegség,

b) a 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság,

c) a tartalékos katonai szolgálat időtartamát, valamint

d) minden olyan munkában nem töltött idő, amely alatt a munkavállaló átlagkereset, illetve távolléti díj fizetésben részesült figyelembe kell venni.

(4) A tizenharmadik havi munkabér mértéke a tárgyévt december havi személyi alpbérének összegével egyezik meg.

(5) A tizenharmadik havi munkabér kifizetése írt a tárgyévt követő január hó 16-án, illetve ha az szombatra vagy vasárnapra esik, akkor az azt követő első munkanapon kell intézkedni.

(6) Ha a munkaviszony év közben szűnik meg, a tizenharmadik havi munkabért az utolsó munkában töltött napon a munkavállaló részére ki kell fizetni. Ebben az esetben – a (4) bekezdéstől eltérően – a tizenharmadik havi munkabér mértékét a kifizetés időpontjában megállapított személyi alpbér összege alapján kell meghatározni.

193/Z. § Felhatalmazást kap a Kormány a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyával összefüggő személyi iratokra és munkaügyi nyilvántartásra vonatkozó részletszabályok megalkotására.

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA

I. fejezet

Kollektív munkaügyi vita

194. § (1) A munkajáratat³ és az üzemi tanács, illetéleg a munkajáratat³ (a munkajáratat³i érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív-v munkaügyi vita) érintett felek között egyeztetés tárgyalásnak van helye.

(2) Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél áráisba foglalt állásponyjának 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 közvetítést a felek közösen kéri 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. § (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 áráisba foglalni és a felek részére átadni.

Döntőbíráskodás

196. § (1) A kollektív-v munkaügyi vita rendezéséhez a felek – megállapodásuk alapján – döntőbírást vehetnek igénybe. A döntőbírási döntése, ha ennek a felek előzetesen áráisbeli nyilatkozattal alávetették magukat, kötelező.

(2) A döntőbírási egyeztetés bizottságot hozhat létre, melybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

197. § A döntőbírási 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 (194–195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbírási döntése (196–197. §) kollektív-v szerződéses megállapodásnak minősül.

(2) Az egyeztetés, valamint a döntőbíráskodás során – a felekkel egyetértésben – szakértőt, illetve tanót lehet igénybe venni.

(3) Az egyeztetés, illetve a döntőbírási eljárással kapcsolatban felmerült indokolt és szükséges költségek – eltérő megállapodás hiányában – a munkajáratat³t terhelik.

II. fejezet

A munkaügyi jogvita

199. § (1) A munkavállaló munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetéleg kollektív-v szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(2) A munkajáratat³ – ha e törvény másképp nem rendelkezik – a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(3) A munkaügyi jogvitában bírósáig jár el.

(4) A munkajáratat³ mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkajáratat³ a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(5)

199/A. § Kollektív-v szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kéri meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles áráisba foglalni.

200. §

201. § A kollektív-v 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)–f) pontját kivéve –; halasztás hatálya nincs.

202. § (1) A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet elűztesíteni:

- a munkáltatás egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;
- a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;
- a rendkívüli felmondással;
- a munkavállalás kötelezettségének miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (109. §);
- a fizetési felszámítással (162. §), illetve a kártérítésre –; ideértve a leltárihiány 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 ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

203. § (1) E törvény 1992. július 1-jén lép hatályba.

(2) A Kormány felhatalmazást kap, hogy

- a beosztások foglalkoztatására vonatkozó szabályokat, illetve
- b)
- c) e törvény hatálybalépése miatt szükséges jogszabály-módosításokról, illetve hatályon kívül helyezéséről rendelkezzen,
- d) a munkaerő-kölcsönzés folytatásának, a kölcsönbeadás nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait rendeletben meghatározza, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő,
- e) a megváltozott munkaképességű munkavállalások alkalmazására, foglalkoztatására és a szociális foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat megállapítsa,
- f) gyermeke születése esetén az apát illető munkaidő-kedvezmény tartamára járható távolléti díj állami költségvetés terhére történő folyósítás szabályait megállapítsa.

(3) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg az alábbi jogszabályok hatályukat veszítik:

- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1978. évi 3. törvényerejű rendelet,
- a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet 75. § (4) bekezdés b) pont,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1979. évi 29. törvényerejű rendelet,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1981. évi 4. törvényerejű rendelet,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1981. évi 32. törvényerejű rendelet,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1983. évi 11. törvényerejű rendelet,
- a társadalombiztosítás szervezetéről és irányításáról szóló 1984. évi 5. törvényerejű rendelet 9. § (6)–(7) bekezdés,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1984. évi 11. törvényerejű rendelet,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1984. évi 24. törvényerejű rendelet,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1986. évi 12. törvényerejű rendelet,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1986. évi 16. törvényerejű rendelet,
- a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény 64. § a) pont,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1989. évi V. törvény,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1989. évi XLI. törvény,
- az Állami Vagyongyűjtésről és a hozzátartozó vagyon kezeléséről és hasznosításáról szóló 1990. évi VII. törvény 40. § (2) bekezdés a) és b) pont,
- a Munka Törvénykönyve módosításáról szóló 1991. évi XLVIII. törvény,
- a betegszabadságról szóló 1991. évi XCII. törvény 1. §-a,
- a szövetkezetekről szóló 1992. évi I. törvény hatálybalépéséről és az átmeneti szabályokról hozott 1992. évi II. törvény 61. §-ának 1–2. pontja, 62. §-a (1) bekezdésének 2. pontja;
- b) – a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 350. §, 351. § (3) bekezdés, 354. §, 357. § és a 359. § elűzti c-művel az „új eljárás kezdeményezése” szövegrész;
- egyes polgári eljárásjogi szabályok módosításáról szóló 1979. évi 31. törvényerejű rendelet 15–20. §, 21. § (1)–(2) bekezdés,
- a helyi önkormányzatok és szerveik, a köztársasági megbírók, valamint egyes centrális alárendeltségű szervek feladatai és hatásköréről szóló 1991. évi XX. törvény 45. §;

c)

(4) E törvény 72. §-ának (7) bekezdésében meghatározott tevékenységek tekintetében felhatalmazást kap

- a nemzeti kulturális örökség minisztere a művészeti,
- b) az ifjúsági- és sportminiszter a sport-,
- c) a gazdasági miniszter a modell- és hirdetési jellegű munkák körének meghatározására.

204. § (1) A munkaügyi döntőbizottság elátt e törvény hatálybalépésekor folyamatban lévő munkaügyi vitát meg kell szüntetni. A munkaügyi vitát kezdeményező fél a megszüntetéstől számított harminc napon belül jogosult igényének érvényesítése céljából bírósághoz fordulni.

(2) Ha a munkáltatás intézkedésével kapcsolatban, illetve a munkavállalás vagy a munkáltatás igényének érvényesítése céljából jogvita még nem indult, a jogosult keresetét a 202. §-ban meghatározottak szerint terjesztheti elő.

205. § (1) E törvény hatálybalépése előtt létesített munkaviszonyból származó igényre az igény keletkezésekor hatályos jog, az igény érvényesítésének rendjére e törvény rendelkezései az irányadók.

(2) A munkaviszony megszüntetésével összefüggő nyilatkozatot (intézkedést) vagy megállapodást a nyilatkozat megtételekor, illetve a megállapodás megkötésekor hatályos jog alapján kell előírni.

206. § (1) A folyamatban lévő fegyelmi eljárást, illetve a munkáltatás fegyelmi határozatával összefüggő munkaügyi pert – a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel – meg kell szüntetni.

(2) Ha a munkaügyi per fegyelmi elbocsátás tekintetében folyik, a kereset előírásánál a rendkívüli felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(3) A határozott időre szóló fegyelmi büntetés végrehajtását meg kell szüntetni.

(4) A fegyelmi büntetéshez fázásmunka hatály meg sznik.

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 munkavállalás munkaviszonya e törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig még munkaviszonyát nem szünteti meg – a 95. § alkalmazását kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatásánál töltötte volna el.

(2)

210. § Ha a vezető, illetőleg közeli hozzátartozója tekintetében e törvény hatálybalépésekor a 191. § (1)–(3) bekezdésében felsorolt összeférhetlenség fennáll, ennek okát tizenöt napon belül meg kell szüntetni. Ennek elmaradása esetén a 192/A. § (1) bekezdése az irányadó.

211. § (1) 1998. november 16. és november 27. közötti üzemi tanácsai választásokat kell tartani.

(2) Az 1995. május 19. és május 26. között, valamint az azt követően megválasztott üzemi tanácsok megbízatása az (1) bekezdés szerint üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb 1998. november 27-ig szól.

(3)–(5)

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 alapjain 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 munkáltatásnak a munkavállalással szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről;

d) a Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsoökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről;

e) a Tanács 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságnak és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről;

f) az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Község munkavállalásának tájékoztatása és a velük folytatott konzultációját általános keretének létrehozásáról.

(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 a

ügyszési szolgálati viszonyról és az ügyészeti adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

b) a fiatalok munkahelyi védelméről szóló, a Tanács 94/33/EK irányelvvel a gyermekek védelméről és a gyámsági

igazgatásról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

c) a munkavállalók szolgálati viszonyára vonatkozó törvény, 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 tartÁ munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegÁllapodÁsrÁ³ szÁ³lÁ³, a TanÁcs 1999/70/EK irÁnyelvével a köztisztviselÁruk jogÁllÁsÁjrÁ³l, a közalkalmazottak jogÁllÁsÁjrÁ³l, a bÁ-rÁk jogÁllÁsÁjrÁ³l és javadalmazÁsÁjrÁ³l, az igazsÁgügyi alkalmazottak szolgÁlati jogviszonyÁjrÁ³l, valamint az ügyészségi szolgÁlati viszonyrÁ³l és az ügyészségi adatkezelésrÁ³l szÁ³lÁ³ törvények irÁnyadÁ³ rendelkezéseivel együtt;
- e) az UNICE, az ETUC és a CEEP Által a részmunkaidÁmrÁ³l kötött keretmegÁllapodÁsrÁ³ szÁ³lÁ³, a TanÁcs 97/81/EK irÁnyelvével a köztisztviselÁruk jogÁllÁsÁjrÁ³l szÁ³lÁ³, a közalkalmazottak jogÁllÁsÁjrÁ³l szÁ³lÁ³, a bÁ-rÁk jogÁllÁsÁjrÁ³l és javadalmazÁsÁjrÁ³l szÁ³lÁ³, az igazsÁgügyi alkalmazottak szolgÁlati jogviszonyÁjrÁ³l, valamint az ügyészségi szolgÁlati viszonyrÁ³l és az ügyészségi adatkezelésrÁ³l szÁ³lÁ³ törvények irÁnyadÁ³ rendelkezéseivel együtt;
- f) a munkavÁllalÁ³k jogainak a vÁllalkozÁsok, üzletek, vagy ezek részeinek ÁtruhÁjzÁsa esetén történÁu védelmére vonatkozÁ³ tagÁllami jogszabÁlyok közelÁ-tésérÁ³l szÁ³lÁ³, a TanÁcs 2001/23/EK irÁnyelvével, a közalkalmazottak jogÁllÁsÁjrÁ³l szÁ³lÁ³ törvény irÁnyadÁ³ rendelkezéseivel együtt;
- g) a munkaidÁu szervezésének néhÁny vonatkozÁsÁjrÁ³l szÁ³lÁ³, a TanÁcs 93/104/EK irÁnyelvébÁ³l kizÁrt Áigazatok és tevékenységek szabÁlyozÁsa érdekében az azt mÁ³dosÁ-tÁ³, az EurÁpai Parlament és a TanÁcs 2000/34/EK irÁnyelvével, a vÁ-ziközlekedésrÁ³l szÁ³lÁ³ törvény irÁnyadÁ³ rendelkezéseivel együtt;
- h) a TanÁcs 75/117/EGK irÁnyelve a tagÁllamok jogszabÁlyainak közelÁ-tésérÁ³l a férfiak és nÁruk egyenlÁu dÁ-jazÁsa elvének alkalmazÁsÁra vonatkozÁ³an,
- i) a TanÁcs 92/85/EGK irÁnyelve a vÁjrandÁ³s, a gyermekÁjgyas vagy szoptatÁ³ munkavÁllalÁ³k munkahelyi biztonsÁgÁnak és egészségvédelmének javÁ-tÁsÁit ösztönzÁu intézkedések bevezetésérÁ³l,
- j) a TanÁcs 96/34/EK irÁnyelve az UNICE, a CEEP és az ETUC Által megkötött, a szülÁui szabadsÁjgrÁ³l szÁ³lÁ³ keretegyezményrÁ³l.

(3)

213. §

214. §

215. §