

## 1992. évi XXII. törvény

### a Munka Törvénykönyvéről

#### ELSŐ RÉSZ

#### BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

##### *A törvény hatálya*

1. § (1) E törvény hatálya - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben végzi.

(2) Vízi- vagy légitfuvarozó járművön szolgálatot teljesítő munkavállaló munkaviszonyára e törvény rendelkezéseit kell alkalmazni, ha a jármű magyar lobogó vagy felségjel alatt közlekedik; más fuvarozó esetében akkor, ha a munkáltató személyes joga a magyar jog.

(3) Ha a munkáltató külföldi állam, államhatalmi vagy közigazgatási szerv, továbbá Magyarországon diplomáciai képviseletként működő, vagy egyébként a magyar joghatóság alól mentes más szerv vagy személy és a szerződő felek személyes joga azonos, a munkaviszonyra ezt a személyes jogot kell alkalmazni.

(4) E törvény hatálya - eltérő rendelkezés hiányában - nem terjed ki arra a munkaviszonyra, amelynek alapján külföldi munkáltató munkavállalója a munkát a Magyar Köztársaság területén kiküldetés, kirendelés vagy munkaerő-kölcsönzés keretében végzi.

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

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

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

##### *A jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai*

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

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

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

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

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

(6) A munkaviszony megszűnését követően az (5) bekezdésben meghatározott kötelezettség a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti. E megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók.

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

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

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

## *Az egyenlő bánásmód követelménye*

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

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

## *A jognyilatkozatok*

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

(2) Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen.

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

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

## *Az érvénytelenség*

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

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

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

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

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

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

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

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

**9. §** A semmis és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen. Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

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

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

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

## *A munkaviszonyból származó igény elévülése*

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

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

(3) Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is

megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

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

### *A határidők számítása*

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

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

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

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

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

### *A munkaviszonyra vonatkozó szabályok*

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

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

(3) Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

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

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

## MÁSODIK RÉSZ

### *A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK*

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

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

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

## I. fejezet

### *Az országos érdekegyeztetés*

**16. §** A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő országos jelentőségű kérdésekben a Kormány a munkavállalók és munkáltatók országos érdekképviselői 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 munkabérre (144. §), a munkaügyi ellenőrzésre és a távmunkára vonatkozó, kormányrendeletben történő szabályozás tekintetében;

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

(2)

(3) 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 működtessen, s ezek működésébe tagjait bevonja.

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

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

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

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

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

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

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

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

(4)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) A szakszervezet a (1) bekezdés szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, mintha a tervezett intézkedéssel egyetértene.

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

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

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

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

**29. § (1)** A 23. §-ban biztosított jog a munkáltatónál reprezentatívnek minősülő szakszervezetet illeti meg. A reprezentatívnek nem

minősülő szakszervezetet is megilleti a 23. § szerinti kifogás joga, ha a munkáltatói intézkedés (mulasztás) jogszabályban foglalt rendelkezést sért.

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

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

### III. fejezet

#### *A kollektív szerződés*

**30. §** Kollektív szerződés szabályozhatja:

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

b) a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer.

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

(2)-(4)

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

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

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

(3) Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik 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 munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezték.

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

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

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

**34. §** (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) reprezentatívnak minősülnek.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában reprezentatívnak különösen az a munkáltatói érdekképviselői szervezet minősül, amely taglétszámánál, gazdasági jelentőségénél, illetve a foglalkoztatottak számánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazásában reprezentatívnak különösen az a szakszervezet minősül, amely taglétszámánál, illetve a munkavállalók általi támogatottságánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb.

(4) A szakszervezet munkavállalók általi támogatottságának megítélésénél elsősorban a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál 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 kiterjesztő 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 munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy munkáltató bírósághoz fordulhat.

**36. §** (1) A kollektív szerződés hatálya - kiterjesztés (34. §) hiányában - kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

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

c) később a munkáltatói érdekképviseleti szervhez csatlakozott.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**41/A. §** (1) A kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi 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) módosítását,
- b) felmondását,
- c) hatályának a 34. és a 36. §-ban foglaltakat érintő változását, továbbá
- d) hatályának megszűnését.

(3) Az (1) bekezdésben, valamint a (2) bekezdés a) és c) pontjában előírt bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek eredeti aláírásával ellátott példányát 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 munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan önálló telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma az ötven főt meghaladja.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs



összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal - megfelelő számban - új üzemi tanács tagot kell választani.

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

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

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

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

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

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

**48. § (1)** A választási bizottság:

a) meghatározza a jelöltállítás határidejét, illetve a választás időpontját,

b) gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzéséről, továbbá

c) megállapítja a szavazatszámolás részletes szabályait.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Érvénytelen a szavazat, ha

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

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

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

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

(5) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 45. § (1) bekezdése által meghatározott számban nem érték el a (4) bekezdésben előírt mértéket. Eredménytelen választás esetén a (4) bekezdés szerinti mértéket elért jelölteket megválasztott üzemi tanács tagoknak kell tekinteni, a fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.

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

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

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

- a) keresőképtelen beteg,
- b) szülési vagy a 138-140. §-ban meghatározott okból fizetés nélküli szabadságon van,
- c) sor- vagy tartalékos katonai, illetve polgári szolgálatát tölti, továbbá
- d) egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van,

feltéve, hogy a választáson nem vett részt.

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

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

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

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

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

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

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

(3) A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanácsban részt vevő országos szakszervezeti szövetségekkel 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 munkavállaló, a munkáltató, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet és a választási bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek öt napon belül közösen határoznak. A határozat ellen, illetve az egyeztetés eredménytelensége esetén e § szerint az egyeztetés kezdeményezésére jogosultak öt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz.

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

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, illetve a telephely megszűnik,
- b) megbízatási ideje lejárt,
- c) visszahívják,
- d) tagjainak száma bármely okból több mint egyharmaddal csökkent,
- e) a munkavállalók létszáma ötven fő alá, illetve legalább kétharmaddal csökkent,
- f) több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál vagy a telephelyen több üzemi tanács működne, továbbá
- g) a munkáltató vagy telephely szétválása esetén, valamint
- h) az 56/B. § (6) bekezdésében meghatározott esetben.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) A jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében részt vevő személyt (a továbbiakban: delegált tag) legkésőbb a jogutódlás bekövetkezésének időpontjáig a jogelőd munkáltatónál működő üzemi tanács jelöli ki a jogutódlással érintett tagjai, ilyen tag hiányában a jogutódlással érintett munkavállalók közül. A jogelőd munkáltató üzemi tanácsa írásban tájékoztatja a jogutód munkáltató üzemi tanácsát és a jogutód munkáltatót a delegálásról.

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

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

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

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

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

a) lemondással;

b) visszahívással;

c) cselekvőképességének elvesztésével, továbbá

d) ha hat hónapot meghaladó időtartamban munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá;

e) ha a munkáltató vagy a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik [139. § (2) bekezdés];

f) az üzemi tanács megszűnésével;

g) munkaviszonya megszűnésével.

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

(3) Ha az üzemi tanács tagja hat hónapot meg nem haladó időtartamra válik jogosulttá munkáltatói jogkör gyakorlására, ez időtartam

alatt az üzemi tanács tagságával kapcsolatos jogai szünetelnek.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2)

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

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

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

c) a munkavállalók képzésével összefüggő terveket, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére, illetve a korengedményes nyugdíjazásra 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 munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét;
- h) a munkáltató által meghirdetett anyagi vagy erkölcsi elismeréssel járó pályázatot.

(4) A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

- a) legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint
- b) a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,
- c) legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről.

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

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

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

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

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

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

**69. §** Az üzemi tanács, illetve tagja a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

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

## *Esélyegyenlőségi terv*

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

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

- a) a nők,
- b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- c) a romák,
- d) a fogyatékos személyek, valamint
- e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

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

(3) Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok 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.

**70/B. §**

## HARMADIK RÉSZ

### *A MUNKAVISZONY*

#### **I. fejezet**

## *A munkaviszony alanyai*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**73. §** Munkáltató az lehet, aki jogképes.

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

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

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

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

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

(3) 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 típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.

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

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

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

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

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

(5) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alapbérében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében.

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

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

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkabér egyéb elemeiről,

c) a bérfizetés napjáról,

- d) a munkába lépés napjáról,
- e) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, valamint
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

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

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

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról,
- b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,
- c) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá
- d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

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

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

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

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

(2) Ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) A munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja közötti időszakban - a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában - csak azok a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munkába állást segítik elő.

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

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

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

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

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

(4) Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt

létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

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

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

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

## *Pályázat*

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

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

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

## *Próbaidő*

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

(2) A próbaidő tartama harminc nap. Kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

## **III. fejezet**

### *A munkaszerződés módosítása*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

**84. §** A munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (4) bekezdés a) pont], továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság (139. §) megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.

**84/A. § (1)** Ha a munkavállaló

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

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

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

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

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

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

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

## *A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás*

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

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

(2) Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelőről a jogutód munkáltatóra szállnak át.

(3) A jogelőd munkáltató a jogutódlást megelőzően köteles tájékoztatni a jogutód munkáltatót a (2) bekezdésben meghatározott jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása a jogutódlásból eredő jogkövetkezmények alkalmazását és a munkavállaló igényérvényesítési jogát nem érinti.

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

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

- a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással, illetve
- b) a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedéssel

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

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

- a) a jogelőd munkáltató,
- b) a jogelőd munkáltató többségi tulajdonában álló másik társaság,
- c) a jogelőd munkáltató többségi tulajdonosa, vagy
- d) a c) pontban megjelölt szervezet többségi tulajdonában álló másik társaság

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

**85/B. § (1)** Jogutódlás esetén a jogelőd és jogutód munkáltató - legkésőbb a jogutódlást megelőzően tizenöt nappal - köteles tájékoztatni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem

szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot a jogutódlás

- a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- b) okáról,

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

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

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

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

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

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

## IV. fejezet

### A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

#### *A munkaviszony megszűnése*

**86. §** A munkaviszony megszűnik:

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

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

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

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

- a) időpontjáról,
- b) okáról,

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) A munkavállalót közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell besorolni. Közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén a kinevezés alapján megállapított illetmény és illetménypótlékok együttes összege nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege. Közszolgálati jogviszony létesítése esetén, ha az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege meghaladja a jogszabály alapján megállapítható alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt a különbözet mértékével, de legfeljebb olyan összeggel kell megnövelni, amely az alapilletménytől történő eltérést húsz százalékkal nem haladja meg.

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

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

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

(6) Ha az átadó munkáltatónál az átadás időpontjáig működött üzemi tanács (üzemi megbízott), az átadással érintett szervezeti egység munkavállalóinak részvételi jogát az átvevő munkáltatónál az 56/A-56/B. §-ban előírt rendelkezések megfelelő alkalmazásával kell biztosítani, kivéve, ha a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó átvevő munkáltatónál az érintett munkavállalói kör vonatkozásában üzemi tanács nem hozható létre.

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

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

### *A munkaviszony megszüntetése*

**87. § (1)** A munkaviszony megszüntethető:

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

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

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

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

a) a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve

b) az a) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy

c) karkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy

d) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy

e) szolgálati nyugdíjban, vagy

f) korengedményes nyugdíjban, vagy

g) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg

h) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban

részesül.

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés b)-h) pontokban felsorolt nyugellátásban, amikor a nyugellátást kérelmére megállapították.

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

### *A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése*

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

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

### *A rendes felmondás*

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

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

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

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

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

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

(7) A munkáltató a munkavállaló 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 eléréséig 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 keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

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

d) a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság (138. § (5) bekezdés),

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak 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 munkavállaló munkaviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].

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

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

#### **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 munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

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

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

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

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

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

## *A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok*

**94/A. §** (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon (94/C. §) belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

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

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

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

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

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

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve
- c) a 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

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

- a) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- b) a kiválasztás szempontjait, valamint

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

(5) A konzultációnak - a megállapodás érdekében - ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

- a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- b) elveire,
- c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

(6) Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az illetékes munkaügyi központnak.

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

- a) az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban,
- b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, illetve végrehajtásának időbeni ütemezését.

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

(3) A 94/A. § (1) bekezdése szerinti harmincnapos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.

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

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

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

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

(2) A munkáltató 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 írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók

- a) személyi adatait (ideértve a Társadalombiztosítási Azonosító Jelét is),
- b) utolsó munkakörét,
- c) szakképzettségét,
- d) átlagkeresetét.

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

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

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

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

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

## *Végkielégítés*

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

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

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

a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint

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

(4) A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén: egyhavi;

b) legalább öt év esetén: kéthavi;

c) legalább tíz év esetén: háromhavi;

d) legalább tizenöt év esetén: négyhavi;

e) legalább húsz év esetén: öthavi;

f) legalább huszonöt év esetén: hathavi

átlagkereset összege.

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

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

b) a kordedvezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy b) pontban foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

## *Rendkívüli felmondás*

**96. §** (1) A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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

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

(5)

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

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

## *Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén*

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

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

(3)

**98. §** (1) A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére a (2) bekezdésben meghatározott

tartalmú igazolást állít ki.

(2) Az igazolás tartalmazza:

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

b) a munkavállaló TAJ számát;

c) a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;

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

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

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

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

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

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

(2) A működési bizonyítvány tartalmazza:

a) a munkáltatónál a munkavállaló által betöltött munkakört,

b) a munkavállaló munkájának értékelését.

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

## *A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**101. § (1)** A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem e törvényben előírtak [87. § (2) bekezdés, 92. §, 96. §, 97. § (1) bekezdés] szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni.

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

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

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

## **V. fejezet**

### *A munkavégzés szabályai*



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

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

(3) A munkáltató köteles

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

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

c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

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

**103. § (1)** A munkavállaló köteles

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

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

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

d) munkáját személyesen ellátni.

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

(3) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot - a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével -, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) személygépkocsival történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig eltelt idő;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,

c) a legalacsonyabb munkabér,

d) a munkaerő-kölcsönzés feltételei,

e) a munkavédelmi feltételek,

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

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

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

(3) Az (1) és (2) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a kiküldött (kirendelt, kölcsönzött) munkavállalóra - a munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy a felek eltérő megállapodása alapján - kedvezőbb szabályok az irányadók.

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

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

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

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

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

**107. §** Mentésül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól

- a) amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;
- b) közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként legalább két munkanapon át;
- c) ha keresésképtelen beteg;
- d) a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára;
- e) amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége;
- f) a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;
- g) ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni;
- h) munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján.

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

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

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

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

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

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

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

## *A tanulmányi szerződés*

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

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

**111. §** Nem köthető tanulmányi szerződés

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (4) A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt köteles biztosítani.
- (5) A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidőkedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, vagy tanulmányi szerződés megállapítja.
- (6) A (3)-(4) bekezdésben meghatározott szabadidőt a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles biztosítani.
- 116. §** Amennyiben a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat, a munkaidő-kedvezmény alatt a munkából távol töltött időre távolléti díj illeti meg.

## VI. fejezet

### A munkaidő és a pihenőidő

**117. § (1)** E törvény alkalmazásában

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

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

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

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

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

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

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

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

*ha) a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy*

*hb) az éves munkaidejének legalább egynegyedében*

éjszakai munkát végez;

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

*j) időnyomunka:* az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt - a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

(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 műszaki, továbbá a légi járműveket kiszolgáló berendezéseket kezelő és vezető,*

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

*c) a menetrendszerű városi tömegközlekedésben a szállítást végző, és a zavartalan közlekedést biztosító,*

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

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

(2) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatok ellátásában résztvevő munkavállaló 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)-(6) bekezdése szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot,*

*c) legalább nyolc óra napi pihenőidő biztosítását írhatja elő,*

*d) a 124. § (6), valamint (8) bekezdésében foglaltaktól eltérhet,*

*e) a 126. § (1) bekezdés d) pontjától eltérhet, és - a készenlét 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)-(5) bekezdése szempontjából figyelembe vehető átlag-időtartamot.

(3) Ha törvény valamely gazdasági ágazat, alágazat tekintetében a munkavállaló munkavégzésére szakmai szabályt ír elő, e törvény munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit a szakmai szabályokban meghatározott eltérő rendelkezések mellett, 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 óra.

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

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

a) készenléti jellegű munkakört lát el;

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

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

(2) Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha

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

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

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

b) a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

**118/A. § (1)** A 117/B. § (1)-(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb kéthavi, illetve legfeljebb nyolcheti keretben is meghatározható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhét heti, több munkáltatóra 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 többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az időmunkát végző munkavállaló esetében.

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

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

### *A munkaidő beosztása*

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

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

(3) A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló 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 munkavállaló 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 munkavállaló munkaideje a (3) bekezdésben foglalt napi tizenkét órát, illetve készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a napi 24 órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének 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 munkavállaló tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

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

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

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

## *A pihenőidő*

**122. §** Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával - legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

**123. § (1)** A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

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

*a)* a készenléti jellegű munkakörben,

*b)* a megszakítás nélküli, illetve

*c)* a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

*d)* az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

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

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

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

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

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

*a)* a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,

*b)* a készenléti jellegű munkakörben,

*c)* a megszakítás nélküli, illetve

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

*e)* az idénymunkát végző munkavállaló esetében,

amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.

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

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap

a) kéthetente, illetve  
b) kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, legfeljebb havonta  
- 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 időnyomkát végző munkavállaló 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 időnyomkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

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

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

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

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

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

b) a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint az időnyomkát végző munkavállaló 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) vasárnap kell kiadni. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap (pihenőidő) kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az időnyomkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

(4) Ha a munkavállaló az (1) bekezdés alapján - a megszakítás nélküli, illetve a három- vagy ennél többműszakos munkarendben, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, a részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint az időnyomkát végző munkavállaló kivételével - vasárnap végez munkát, számára az ezt közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem rendelhető el.

**125. § (1)** Munkaszüneti napon - a 127. § (1) bekezdésének második mondatában meghatározott kivétellel - a munkavállaló csak a megszakítás nélküli munkarendben, vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatható. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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

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

(5) A munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatt indokolt változtatását a gazdasági miniszter évenként szabályozza. E változtatás során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá.

### *A rendkívüli munkavégzés*

**126. § (1)** Rendkívüli munkavégzésnek minősül

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli, illetve

c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Rendkívüli munkára nem vehető igénybe

a) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,

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

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

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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

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

## *Ügyelet és készenlét*

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

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,

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

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

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

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

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

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

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

(7) Az ügyelet, készenlét (1)-(6) bekezdésben foglalt szabályaitól az egészségügyi tevékenységet folytató munkavállalók esetében az ágazatra vonatkozó külön törvény eltérően rendelkezhet.

## *A fiatal munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések*



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

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

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

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

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

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

## *Rendes szabadság*

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

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

a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;

b) a szülési szabadság tartamára;

c) a 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 munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül.

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

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

a) huszonötödik életévétől huszonegy;

b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;

c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;

d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;

e) harmincötödik életévétől huszonöt;

f) harminchetedik életévétől huszonhat;

g) harminckilencedik életévétől huszonhét;

h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;

i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;

j) negyvenötödik életévétől harminc

munkanapra emelkedik.

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

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

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

a) egy gyermeke után kettő,

b) két gyermeke után négy,

c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

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

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

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

(5)

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

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

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

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

## *A szabadság kiadása*

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

(2) Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

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

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

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 kettőnél 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 szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

**135. § (1)** A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidőbeosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(2) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidőbeosztás 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 munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

**136. § (1)** A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, illetőleg sorkatonai vagy polgári szolgálatra történő behívásakor, 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 túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.

## *Betegszabadság*

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

(2) A munkavállaló keresőképtelenségét - a keresőképeség orvosi elbírálásáról szóló rendelkezéseknek megfelelően - a kezelőorvos igazolja.

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

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

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

(6) A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

(7) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a (6) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját.

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

## *Egyéb munkaidő-kedvezmények*

**138. § (1)** A terhes, illetőleg a szülő nőt huszonnégy hét szülési szabadság 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 - a külön jogszabályban foglaltak szerint - ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

(3) A (2) bekezdés b)-c) pontjában megjelölt esetben a szülési szabadság időtartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

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

(5) A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából;

b) a gyermek tizennegyedik életéve betöltéséig, ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából gyermekgondozási segélyben részesül;

c) a gyermek tizenkettedik életéve 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. Ikrek esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának 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 munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt kedvezmény abban az esetben is megilleti az apát, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti vagy örökbe fogadó apát kell érteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díj kifizetése - az állami költségvetés terhére - kormányrendelet alapján történik.

**139. §** (1) A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (a továbbiakban: ápolásra) szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(2) Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs.

**140. §** (1) A munkavállalónak - kérelmére - egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánérőből a saját részére lakást épít. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy vagy helyette a vele együtt élő házastárs (élettárs) igényelheti.

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

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

**140/A. §** (1) A munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók

a) rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével,

b) szabadságának kiadásával,

c) egyéb munkaidő-kedvezményével

kapcsolatos adatokat.

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

## VII. fejezet

### A munka díjazása

#### *Munkabér*

**141. §** A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

**142. §** A munkavállalót - eltérő megállapodás hiányában - a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérnek megfelelő munkabér illeti meg.

**142/A. §** (1) Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

(2) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

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

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

(2) A teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

(3) A teljesítménykövetelmény megállapítása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire.

(4) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval. Írásbeli közlésnek minősül a tájékoztatás helyben szokásos módon történő közzététele.

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

(6) Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező.

**144. § (1)** Személyi alaprétként, illetve teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százalékos 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 munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért és annak hatályossági körét - figyelemmel a 17. § (1)-(2) bekezdésében foglaltakra - a Kormány állapítja meg.

(5) A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a munkavállalók szükségleteit, mérlegelve a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat és az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, továbbá a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenység szinteket és a magas szintű foglalkoztatottság fenntartásának kívánatos voltát is.

(6) A gazdasági miniszter meghatározott körben - különösen a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek és a részfoglalkoztatásuk tekintetében - a kötelező legkisebb munkabér alól az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével eltérést engedélyezhet, ha ez a foglalkoztatás érdekében szükségesnek mutatkozik.

(7) A kötelező legkisebb munkabér mértékét rendszeresen felül kell vizsgálni.

**145. §** Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló személyi alaprétére.

**146. § (1)** Éjszakai munkavégzés esetén [117. § (1) bekezdés *d*) pont] a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

(2) A többműszakos munkaidő-beosztásban [117. § (1) bekezdés *e*) pont], illetve a megszakítás nélküli munkarendben [118. § (2) bekezdés] foglalkoztatott munkavállalónak - a (3) bekezdésben meghatározottak szerint - délutáni, illetőleg éjszakai műszakpótlék jár.

(3) A délutáni műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés *f*) pont] esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés *g*) pont] esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg. A műszakpótlék mértékének meghatározásakor a 145. § rendelkezése megfelelően irányadó.

**147. § (1)** Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérére 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 másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

(4) A (2) bekezdés szerinti szabadidőt, illetve a (3) bekezdés szerinti pihenőnapot (pihenőidőt) - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(5) A (2)-(3) bekezdéstől eltérően a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként - a rendes munkabéren felül - átalány is megállapítható.

(6) Eltérő megállapodás hiányában az (1)-(3) és (5) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatók, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.

(7) A 117/A. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalók tekintetében kollektív szerződés eltérő szabályokat állapíthat meg.

**148. § (1)** Készenlét esetén a személyi alaprét húsz százalékának, ügyelet esetén a személyi alaprét negyven százalékának megfelelő

munkabér jár.

(2) Ha az ügyeletet, illetve a készenlélet teljesítő munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a 147. § (2)-(3), (5) bekezdése szerint jogosult ellenértékre. A munkáltató jogosult az (1) bekezdés szerinti díjazást és a 147. § (2)-(3) bekezdése szerinti ellenértéket egyaránt magában foglaló általánydíjazást is megállapítani.

**149. § (1)** Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző

a) havidíjas munkavállalót - a havi munkabérén felül - a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére,

b) teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót - a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérén felül - távolléti díja illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót - az (1) bekezdés alapján járó munkabérén felül - a 147. § (3) vagy (5) bekezdésében meghatározott ellenérték is megilleti.

**149/A. § (1)** Vasárnapi munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérén felül ötven százalékos bérpótlék illeti meg, ha a munkavégzésre

a) három vagy ennél több műszakos munkarendben,

vagy

b) a 124. § (5)-(6) bekezdése alapján

a munkaidő-beosztása szerint, rendes munkaidőben kerül sor.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben sem jogosult vasárnapi pótléokra

a) a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben,

b) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott,

c) a részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint

d) az idenymunkát végző

munkavállaló.

**150. § (1)** A munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető, ha a munkáltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét - működési körében felmerült ok miatt - átmenetileg nem tudja teljesíteni. A másik munkáltatónál történő munkavégzésre a 106. § (3)-(6) bekezdéseinek rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre - munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában - személyi alapbére illeti meg.

**151. § (1)** Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérért távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni. Távolléti díjat kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő, annak mértéke meghatározása nélkül.

(2) A munkavállaló részére távolléti díj jár:

a) a 107. § a) pontjában meghatározott távollét miatt kiesett munkaidőre;

b) a 107. § b) pontjában meghatározott esetben két munkanapra;

c) a 107. § d) és f) pontjában meghatározott esetekben;

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

e) a szabadság (131-132. §) időtartamára;

f) a szoptatási munkaidő-kedvezmény [138. § (5) bekezdés] idejére;

g) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés időtartamára.

(3) Ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól [107. § h) pontja], az emiatt kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint jár díjazás.

(4) A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.

**151/A. § (1)** Ha a munkavállalónak távolléti díjat kell fizetni, részére a távollét idején (időszakában) érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka(i), valamint a (4) bekezdés szerinti - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.

(2) A távolléti díj számításánál rendszeres bérpótlék alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályban, illetőleg a munkaszerződésben rögzített azon bérpótlékok értendők, amelyek a munkavállalót munkavégzés esetén folyamatosan megilletik.

(3) A távolléti díj számításánál műszakpótlékként a munkavállaló

a) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 7,5 százalékát,

b) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén, ha az éjszakai műszak aránya a heti, illetőleg havi munkaidőkeret 30 százalékát meghaladja, valamint három műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 15 százalékát,

c) megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatása esetén személyi alapbére 20 százalékát

kell figyelembe venni.

(4) Ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben több mint ötven óra - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzést teljesített, távolléti díja megállapításánál rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzés száz óránál kevesebb volt, a személyi alapbér három százaléka; ha száz óra, vagy ennél több volt, a személyi alapbér öt százaléka. A rendkívüli munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha a munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszámhatárokat arányosan kell figyelembe venni.

(5) Havi időbér esetén

a) az egy napra jutó távolléti díj: az egy hónapra megállapított távolléti díj és a tárgyhó munkanapjai számának hányadosa;

b) az egy órára járó távolléti díj: az egy napra kiszámított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a hányadosa.

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

(7) Órabér esetén az egy napra fizetendő távolléti díj: az egy órára megállapított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a szorzata.

(8) Teljesítménybér alkalmazásánál a távolléti díj számításakor a munkavállaló távolléte idején (időszakában) érvényes személyi alapbéréként az ekkor érvényes személyi alapbérének - ha ez kisebb, mint a tárgyév január 1-jei személyi alapbér, akkor ez utóbbinak - a munkavállaló tárgyévi teljesítménytényezőjével szorzott összegét kell figyelembe venni.

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

(10) A tárgyévi teljesítménytényező a munkavállaló megelőző évben elért egy órára jutó teljesítménybérének - ideértve az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásán alapuló bér időbér részét, továbbá a garantált bért is - és a tárgyév január 1-jén érvényes egy órára jutó személyi alapbérének a hányadosa.

(11) Annak a munkavállalónak a tárgyévi teljesítménytényezője, akinek a munkaviszonya a munkáltatónál a tárgyévben kezdődött, a - 152. § (5) bekezdése szerinti - tárgyévi irányadó időszak egy órára jutó teljesítménybérének és az első távollétidíj-fizetés esedékességekor érvényes egy órára jutó személyi alapbérének a hányadosa.

(12) A munkavállaló tárgyévi teljesítménytényezőjét a tárgyév január 1-jével - a (11) bekezdés szerinti esetben az első távollétidíj-számítás alkalmával - rögzíteni kell.

**152. § (1)** Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál a munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

(3) Az átlagkereset számításánál időbér esetén a személyi alapbért az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

(4) Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.

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

(6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső - a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított - (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

(7) Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagkereseteként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagkeresetet úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszak munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

(9) Az a naptári negyedév - az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap -, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállaló egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő. Órabér esetén az egy napi átlagkereset az egy órára megállapított átlagkereset és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a szorzata.

## *A költségek megtérítése*

**153. § (1)** A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költségét, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése

során a munkavállalónál szükségesen és indokoltan merült fel, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a munkáltató előzetesen hozzájárult.

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

## *A munkabér védelme*

**154. §** (1) A munkabért - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a magyar törvényes pénzneemben kell megállapítani és kifizetni. Azt utalvány vagy más formában fizetni tilos. E rendelkezés nem zárja ki azt, hogy a munkáltató kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabért vagy annak meghatározott részét a munkavállaló bankszámlájára átutalja.

(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály természetbeni munkabért állapíthat meg olyan árucikkben vagy szolgáltatásban, amely a munkavállaló és családtagjai szükségleteinek kielégítéséhez járul hozzá. A természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Nem adható természetbeni munkabérként szeszes ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk.

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

**155. §** (1) A munkavállaló részére járó munkabért, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik, havonta utólag egy ízben kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

(2) Ha a munkavállaló részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, azt ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Előleget azonban - legalább havonta - ilyen esetben is fizetni kell.

(3) A munkabért - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik - a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

**156. §** A sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését követően harminc napon belül munkaviszonyt létesítő vagy a fennálló munkaviszonyában tizennégy napon belül tovább foglalkoztatott munkavállaló részére két hétre járó személyi alapbérét - kérésére - előre ki kell fizetni. Az így kifizetett bért - eltérő megállapodás hiányában - két hónapon belül két részletben lehet levonni. Ha a munkavállaló munkaviszonya előbb megszűnik, a vissza nem térített bér munkabéréből levonható.

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

(2) A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a szabadság megkezdése előtti munkanapon köteles kifizetni

a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint

b) az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért.

(3) Ha a 155. § (2) bekezdésének esetében a munkaviszony a kifizetés előtt megszűnt, a munkabért a munkáltató köteles az esedékesség napján a munkavállaló által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségei a munkáltatót terhelik.

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

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

(3) A munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza.

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

**160. §** A munkavállaló részére munkabéréből részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

(2) A munkáltató a munkavállaló részére történt előlegnyújtásból eredő követelését a munkabérből levonhatja.

(3) Egyebekben a munkabérből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

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

**162. §** (1) A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

(2) A jogalap nélkül kifizetett munkabért az általános elévülési időn belül lehet visszakövetelni, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

(3) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti.

**163. §** Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a

munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

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

(2) A levonásmentes munkabérrész nem ruházható át.

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

(4) A munkáltató nem élhet beszámítással a levonásmentes munkabérköveteléssel szemben vagy egyébként, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály tiltja.

(5) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

## *Szociális juttatások*

**165. §** (1) A munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat.

(2) Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani.

**165/A. §** (1) A munkáltató az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárban tag munkavállalói tagdíjfizetési kötelezettségét részben vagy egészben átvállalhatja (munkáltatói hozzájárulás).

(2) A munkáltató munkáltatói hozzájárulást azon munkavállalók részére fizethet, akik

a) önkéntes nyugdíjpénztár,

b) önkéntes egészségpénztár, vagy

c) önkéntes önszegélyező pénztár

tagjai.

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

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

## **VIII. fejezet**

### *A munkavállaló kártérítési felelőssége*

**166. §** (1) A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

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

**167. §** (1) Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.

(2) Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel a kártérítés mértékét az (1) bekezdéstől eltérően is szabályozhatja.

(3) A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) Gondatlan károkozás esetén is teljes kárért felel a pénzügyi pénztári számfejtője és ellenőre a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért.

**168. §** Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

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

(2) Mentessül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(3) A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

(5) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre



megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli.

**170. § (1)** A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

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

(3) Kollektív szerződéses rendelkezés vagy a felek eltérő megállapodása hiányában a munkáltató állapítja meg a munkáltató szervezete, illetve a leltározási szempontból önálló szervezeti egység sajátosságainak figyelembevételével

a) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, illetve arányát,

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

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

d) a leltárhiány meghatározásának szabályait,

e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

(4) A munkavállalót a (3) bekezdés a)-e) pontja szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell.

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

a) leltárfelelősségi megállapodás megkötése;

b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;

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

(2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.

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

(4) A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen mindazokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, illetve, amelyek a biztonságos és előírászerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének időtartamát.

**170/B. § (1)** A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni és ebben meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

(2) Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető. Ebben az (1) bekezdésben foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

(3) A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. Ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi, a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.

**170/C. § (1)** A leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel.

(2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének hathavi együttes összegét.

(4) Kollektív szerződés kártérítés mértékét a (1)-(3) bekezdésben foglaltaktól eltérően is meghatározhatja.

**170/D. § (1)** A leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendjét - kollektív szerződéses rendelkezés hiányában - a munkáltató állapítja meg.

(2) Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki.

(3) A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételeket tehet és észrevételeit - kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg - meg kell hallgatni.

(4) A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét - az (5) bekezdésben foglalt eltérésekkel - az általános szabályok szerint (173. §) érvényesítheti.

(5) A leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

**171. § (1)** Ha a kárt többben együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérük arányában felelnek.

(2) Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

**172. §** (1) A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást -ideértve az üzemviteli költséget is - és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell - az avulásra is tekintettel - figyelembe venni.

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

**173. §** (1) A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet is.

## IX. fejezet

### *A munkáltató kártérítési felelőssége*

**174. §** (1) A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

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

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

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

**175. §** (1) A 174. § (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felel.

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

**176. §** (1) A munkáltatót a 174. § szerinti felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

**177. §** (1) A munkáltató a 174-176. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit köteles megtéríteni.

(2) Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

**178. §** (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál - mind a pénzben, mind a természetben megállapított - elmaradt munkabért, és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni.

(3) Az elmaradt jövedelem megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

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

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

**179. §** (1) Az elmaradt munkabér összegének megállapításakor a munkajogi átlagkereset számítására vonatkozó szabályok (152. §) alapján kell eljárni.

(2) Ha az átlagkereset számításánál irányadó időszakon belül általános béremelés volt, a teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalónál az átlagkeresetet - ha ez a munkavállalóra kedvezőbb - csak a bérrendezés időpontjától kell számítani.

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

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

**181. §** (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának [139. § (2) bekezdés] a károkozással összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit is.

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

**182. §** A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

- a) az elmaradt munkabérre eső nyugdíjjárulékot;
- b) az állami egészségügyi és a társadalombiztosítás keretében járó ellátást;
- c) amit a munkavállaló munkaereje hasznosításával megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna;
- d) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;
- e) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

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

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

**184. §** (1) Ha a kártérítés megállapítása után változás következik be a sérelmet szenvedett munkavállaló lényeges körülményeiben, mind a károsult, mind a munkáltató, illetőleg felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

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

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

(4) A (3) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves bérfejlesztésének (átlagkeresetének) mértéke az irányadó.

**185. §** A munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. A munkáltató a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

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

- a) az átlagkereset és a táppénz,
- b) az átlagkereset és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint
- c) az átlagkereset és a rokkantsági nyugdíj különbözetének megtérítése iránti igényt. Ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

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

- a) a táppénz első fizetésének napjától,
- b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra, végül
- c) a rokkantsági nyugállományba helyezés időpontjától kezdődik.

(3) Járadékigény hat hónapnál régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetőleg a munkáltató a 185. §-ban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadékigény nem érvényesíthető.

**187. §** (1) A munkáltató, illetve a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól, illetve hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

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

## X. fejezet

### *A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések*

**188. §** (1) E törvény alkalmazásában vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese (a továbbiakban: vezető).



## *A munkaerő-kölcsönzés*

**193/B. §** A kölcsönbeadóval 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 kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi (a továbbiakban: kölcsönzés);

*b) kölcsönbeadó:* az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);

*c) kölcsönvevő:* az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

**193/D. §** (1) Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló 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 a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása:

*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.*

(3) A kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni.

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

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

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

**193/E. §** (1) Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely

*a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;*

*b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni.*

(2) A kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő - megállapodásuk szerint - megosztva gyakorolja. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.

(3) A munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

(4) Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.

**193/F. §** (1) A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor nem fizette meg.

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

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

## *A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony*

**193/G. §** (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább:

*a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,*

*b) a munkavégzés helyét,*

*c) az elvégzendő munka jellegét.*

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót:

*a) az irányadó munkarendről,*

*b) a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről [193/E. § (2) bekezdés],*

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

*d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá*

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

(3) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját.

(4) A kölcsönvevő - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a munkabérfizetéshez szükséges adatokat a kölcsönbeadónak átadni.

(5) A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

- a) a munkavállaló munkavédelmére,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- c) az egyenlő bánásmód követelményére,
- d) a munkavégzésre,
- e) a munkakör átadás-átvételére,
- f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása tekintetében.

### *A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony*

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

- a) abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- b) a munkavállaló személyi alapbérében,
- c) a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben.

(2) A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

(3) A munkáltató - ha a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatást - legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül köteles a munkavállalót írásban 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 számítási módjáról és kiadásának, illetve
- g) a jogviszony megszüntetésének e fejezet által meghatározott szabályairól,
- h) a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- i) a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá
- j) arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(4) A (3) bekezdés c), d), f) és h) pontjában, valamint a 76/A. § (1) bekezdésének b)-c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve a kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(5) A kölcsönbeadó megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a (3) bekezdésben meghatározott feltételek változásáról a kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén a (4) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(6) A (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségen túlmenően, a kölcsönbeadó köteles - legkésőbb a munkavégzés tényleges megkezdése előtt - írásban tájékoztatni a 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 munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört;
- c) a munkába járás, szállás és étkezés feltételei;
- d) a munkarendre, a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok;
- e) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek.

(7) Ha a kölcsönbeadó a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával köteles közölni a munkavállalóval

- a) következő foglalkoztatásának helyét,
- b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve
- c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.

(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.

## *A munkaviszony megszüntetése*

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

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

(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 indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.

Vita esetén a felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.

(3) A kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

- a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,
- b) a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,
- c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy
- d) a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.

(4) A felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a munkaviszony időtartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke harminc napra emelkedik.

(5) Ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani.

(6) A kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén - a felek eltérő írásbeli megállapodása hiányában - a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

**193/K. §** (1) A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a 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 megállapodást.

(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, e 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 okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni. A kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határidő az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.

(7) Ha a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással a kölcsönbeadó a (4) bekezdésben meghatározott okból szünteti meg, vagy az azonnali hatályú felmondás jogát a munkavállaló gyakorolja, a kölcsönbeadó köteles a munkavállaló számára megfizetni a 193/J. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamra járó átlagkeresetét.

(8) Azonnali hatályú felmondás esetén a felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

**193/L. §** A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követő - ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetésről szóló megállapodás megkötését, a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát, a jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony megszűnésétől, megszüntetésétől számított - öt napon belül köteles a kölcsönbeadó a munkavállalót megillető munkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdése szerinti díjazást, egyéb járandóságát kifizetni, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

## *A munkaviszony jogellenes megszüntetése*

**193/M. §** (1) A munkaviszony, ha azt a kölcsönbeadó jogellenesen szüntette meg, a jogellenességet megállapító bírósági határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg, kivéve, ha a jogvita elbírálásáig a határozott idejű jogviszony a jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna.

(2) Jogellenes megszüntetés esetén a bíróság a munkavállaló kérelmére - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a munkavállaló legalább egyhavi, legfeljebb hathavi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezheti a kölcsönbeadót.

(3) Jogellenes megszüntetés esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát, és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak, illetve kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(4) Ha a munkavállaló munkaviszonya nem felmondással került megszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon túlmenően megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete is.

(5) A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén - a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitől eltérően - a bíróság a munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában a munkaviszonyból még hátralévő időre járó, legfeljebb azonban hathavi átlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadót.

## *Szabadság kiadása*

**193/N. § (1)** Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval - előzetes meghallgatása után - legkésőbb a szabadság kezdete előtt három nappal közölni kell. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(2) Az alapszabadság legalább egynegyedét - a foglalkoztatás első három hónapját kivéve - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

## *Kártérítési felelősség*

**193/O. § (1)** Ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 348. § (1) bekezdése].

(2) A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel (Mt. 174-187. §).

(3) Ha a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de a (2) bekezdésben foglaltakon kívül - nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben - éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályainak alkalmazásakor a kölcsönbeadó tekintendő munkáltatónak.

## *A törvény egyéb rendelkezéseinek alkalmazása*

**193/P. § (1)** Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-ának (6) bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-ának (4)-(5) bekezdése, 81. §-a, 86/A-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 109-116. §-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 alkalmazhatók.

(2) A kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább évente egy alkalommal tájékoztatnia kell.

(3) A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során e törvény 83/A. §-ának, 102. §-a (1)-(3) bekezdésének, 104-105. §-ainak, 117-129/A. §-ainak alkalmazásakor munkáltatón a kölcsönvevőt kell érteni.

(4) E törvény 106/A-106/B. §-ainak alkalmazása során munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.

## **XII. Fejezet**

### *A közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések*

**193/R. § (1)** E fejezet a III-VII. fejezetben foglalt szabályoktól eltérő szabályokat állapít meg arra a munkavállalóra, aki az 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) hatálya alá tartozó szervnél áll munkaviszonyban.

(2) A munkáltatói jogokat a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja. A munkáltatói jogkör - törvény eltérő rendelkezése hiányában - átruházható.

**193/S. § (1)** Munkaviszony büntetlen előéletű, cselekvőképés, a munkakör betöltésére külön jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető. A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába. A nyilatkozat szövege a következő:



### *"Titoktartási nyilatkozat*

Alulírott ..... (név, lakcím) e nyilatkozattal kötelezem magamat, hogy a ..... (munkáltató megnevezése)-val kötött munkaviszonyom fennállása alatt tudomásomra jutott állam- és szolgálati titkot megőrzöm, a tevékenységem során előttem ismertté vált olyan adatokról, tényekről illetéktelen szervnek vagy személynek tájékoztatást nem adok, amelyek kiszolgáltatása az állam, a közigazgatási szerv (önkormányzat), munkatársam, vagy az állampolgár számára hátrányos, vagy jogellenesen előnyös következményekkel járna."

(2) A munkaszerződéshez csatolni kell a munkaköri leírást.

(3)

(4) A próbaidő tartama legfeljebb három hónap lehet.

**193/T. §** Nem minősül a munkaszerződés módosításának

a) a munkakör és a személyi alapbér változatlanul hagyása mellett a közigazgatási szerven belüli áthelyezés,

b) a munkakör és a személyi alapbér, valamint a munkavégzés helye szerinti település megváltozása nélkül a közigazgatási szerv személyében bekövetkezett jogutódlás miatti változás.

**193/U. §** A munkavállaló nem lehet helyi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely őt alkalmazza.

**193/V. §** A munkavállaló minden naptári évben - külön juttatásként - egyhavi személyi alapbérére jogosult, amennyiben az adott közigazgatási szervnél január 1-jén munkaviszonyban áll. A juttatás kifizetéséről január 16-án - amennyiben ez szombatra vagy vasárnapra esik, akkor az ezt követő első munkanapon - kell rendelkezni. A juttatás mértékének alapja a január hónapra irányadó személyi alapbér.

**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 munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.

(2) Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.

(3) Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet, továbbá a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

#### *Közvetítés*

**195. §** (1) A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe. A közvetítőt a felek közösen kérik fel közreműködésre.

(2) Az egyeztetés időtartama alatt a közvetítő a felektől - az általa szükségesnek tartott mértékben - tájékoztatást, illetve adatszolgáltatást kérhet. Ebben az esetben a 194. § (3) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás megadására, illetve az adatszolgáltatásra előírt határidővel, legfeljebb azonban öt nappal meghosszabbodik.

(3) Az egyeztetés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a felek részére átadni.

#### *Döntőbíráskodás*

**196. §** (1) A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek - megállapodásuk alapján - döntőbírókat vehetnek igénybe. A döntőbíró döntése, ha ennek a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal alávetették magukat, kötelező.

(2) A döntőbíró egyeztetőbizottságot hozhat létre, amelybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

**197. §** A döntőbíró eljárása kötelező

a) a 24. §-sal;

b) a 63. §-sal, a mérték tekintetében;

c) a 65. § (1) bekezdésével, egyet nem értés esetén összefüggésben felmerült viták tekintetében.

**198. §** (1) Az egyeztetés során (194-195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbíró döntése (196-197. §) kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.

(2) Az egyeztetés, valamint a döntőbíráskodás során - a felekkel egyetértésben - szakértőt, illetve tanút lehet igénybe venni.

(3) Az egyeztető, illetve a döntőbírói eljárással kapcsolatban felmerült indokolt és szükséges költségek - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltatót terhelik.

## II. fejezet

### *A munkaügyi jogvita*

**199. §** (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(2) A munkáltató - ha e törvény másképp nem rendelkezik - a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(3) A munkaügyi jogvitában bíróság jár el.

(4) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(5)

**199/A. §** Kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.

**200. §**

**201. §** A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés (199/A. §) eredménytelenségének megállapítását követően - a 202. §-ban foglalt kivétellel - az elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására - a 23. §, a 67. §, illetve a 202. § (1) bekezdésének d)-f) pontját kivéve - halasztó hatálya nincs.

**202. §** (1) A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:

a) a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;

b) a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;

c) a rendkívüli felmondással;

d) a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (109. §);

e) a fizetési felszólítással (162. §), illetve a kártérítésre - ideértve a leltárhány megtérítésére - kötelező határozattal [173. § (2) bekezdés] kapcsolatban.

(2) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Ha a fél a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

## ÖTÖDIK RÉSZ

### *VEGYES ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK*

**203. §** (1) E törvény 1992. július 1-jén lép hatályba.

(2) A Kormány felhatalmazást kap, hogy

a) a bedolgozók foglalkoztatására és a távmunkára vonatkozó szabályokat, illetve

b) az alkalmi munkavégzéssel összefüggő, e törvény III. Részében foglaltaktól eltérő rendelkezéseket megalkossa,

c) e törvény hatálybalépése miatt szükséges jogszabálmódosításokról, illetve hatályon kívül helyezésről rendelkezzen,

d) a munkaerő-kölcsönzés folytatásának, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait rendeletben meghatározza, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő,

e) a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, foglalkoztatására és a szociális foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat

megállapítsa,

f) gyermeke születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díj állami költségvetés terhére történő folyósítási szabályait megállapítsa.

(3) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg az alábbi jogszabályok hatályukat veszítik:

- a) - 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 szervezetről 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 Vagyontügnökségről 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. § előtti címből 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 megbízottak, 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) 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 előtt 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 munkáltató intézkedésével kapcsolatban, illetve a munkavállaló vagy a munkáltató 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 elbírálni.

**206. § (1)** A folyamatban lévő fegyelmi eljárást, illetve a munkáltató fegyelmi határozatával összefüggő munkaügyi pert - a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel - meg kell szüntetni.

(2) Ha a munkaügyi per fegyelmi elbocsátás tekintetében folyik, a kereset elbírálásánál a rendkívüli felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(3) A határozott időre szóló fegyelmi büntetés végrehajtását meg kell szüntetni.

(4) A fegyelmi büntetéshez fűződő hatály megszűnik.

**207. §** E törvény hatálybalépése előtt megkötött tanulmányi szerződésre, illetve megkezdett tanulmányokkal kapcsolatos kedvezményekre a megkötéskori, illetve a tanulmányok megkezdésekor hatályos jogot kell alkalmazni.

**208. § (1)** E törvény rendelkezései nem érintik a hatálybalépése előtt kiadott jogszabály munkaidőre vonatkozó rendelkezését, ha az heti negyven óránál rövidebb törvényes munkaidőt állapított meg.

(2) Ahol jogszabály törvényes munkaidőt említ, azon teljes munkaidőt kell érteni.

**209. § (1)** Ha a munkavállaló munkaviszonya e törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig míg munkaviszonyát nem szünteti meg - 95. § alkalmazását kivéve -, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

(2)

**210. §** Ha a vezető, illetőleg közeli hozzátartozója tekintetében e törvény hatálybalépésekor a 191. § (1)-(3) bekezdésében felsorolt összeférhetlenség fennáll, ennek okát tizenöt napon belül meg kell szüntetni. Ennek elmaradása esetén a 193. § (1) bekezdése az irányadó.

**211. § (1)** 1998. november 16. és november 27. közötti üzemi tanácsi választásokat kell tartani.

(2) Az 1995. május 19. és május 26. között, valamint az azt követően megválasztott üzemi tanácsok megbízatása az (1) bekezdés szerinti üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb 1998. november 27-ig szól.

(3)-(5)

**212. § (1)** E törvény a Magyar Köztársaság és az Európai Közösségek, és azok tagállamai közötti társulás létesítéséről szóló, Brüsszelben, 1991. december 16-án aláírt Európai Megállapodás tárgykörében, a Megállapodást kihirdető 1994. évi I. törvény 3. §-ával összhangban az Európai Közösségek következő jogszabályaival összeegyeztethető szabályozást tartalmaz:

a) a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén;

b) a Tanács 75/117/EGK irányelve a férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról;

c) a Tanács 91/533/EGK irányelve a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről;

d) a Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkenésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről;

e) a Tanács 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről.

(2) E törvény a Magyar Köztársaság és az Európai Közösségek, és azok tagállamai közötti társulás létesítéséről szóló, Brüsszelben, 1991. december 16-án aláírt Európai Megállapodás tárgykörében, a Megállapodást kihirdető 1994. évi I. törvény 3. §-ával összhangban az Európai Közösségek következő jogszabályaival összeegyeztethető szabályozást tartalmaz

a) a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelvvel a köztisztviselők jogállásáról, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról és az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

b) a fiatalok munkahelyi védelméről szóló, a Tanács 94/33/EK irányelvvel a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

c) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelvvel a munkavédelemről, a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény és a nemzetközi magánjogról szóló törvényerejű rendelet irányadó rendelkezéseivel együtt;

d) az UNICE, az ETUC és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 1999/70/EK irányelvvel a köztisztviselők jogállásáról, a közalkalmazottak jogállásáról, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

e) az UNICE, az ETUC és a CEEP által a részmunkaidőről kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 97/81/EK irányelvvel a köztisztviselők jogállásáról szóló, a közalkalmazottak jogállásáról szóló, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

f) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 2001/23/EK irányelvvel, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

g) a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelvéből kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása érdekében az azt módosító, az Európai Parlament és a Tanács 2000/34/EK irányelvvel, a víziközelkedésről szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

h) a Tanács 75/117/EGK irányelve a tagállamok jogszabályainak közelítéséről a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozóan;

i) a Tanács 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről;

j) a Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által megkötött, a szülői szabadságról szóló keretegyezményről.

(3)

**213. §**

**214. §**

**215. §**

