

1992. évi XXII. törvény
a Munka Törvénykönyvéről

Az 1992. évi LXIII. törvény
19/A. § rendelkezései szerint

2011. július 18.

A Munka Törvénykönyve

Javaslat

VILLAMOSENERGIA-IPARI
ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
(VKSZ)

2008. június 18.

2011. július



CompLex Hatályos
Jogszabályok
Gyűjteménye
Ingyenes, megbízható
jogszabály szolgáltatás

Magyarország egyik legnagyobb jogi tartalomszolgáltatójától
[Jogszabály keresés](#)

0Share

Tisztelt Látogatónk!



A CompLex Kiadó Kft. által 2005 óta üzemeltetett Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye szolgáltatás továbbra is zavartalanul, ingyenesen, a megszokott kimagasló megbízhatósággal áll felhasználóink rendelkezésére.

Üdvözlettel: CompLex Kiadó Kft.

A jogszabály mai napon
(2011.VII.29) hatályos állapota

A  jel a legutoljára megváltozott bekezdéseket jelöli.

[Váltás a jogszabály következő időállapotára \(2011.VIII.1. \)](#)

1992. évi XXII. törvény

a Munka Törvénykönyvéről

Az 1992. évi LXIII. törvény
19/A. § rendelkezései szerint

2011. július 18.

**VILLAMOSENERGIA-IPARI
ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS
(VKSZ)**

2008. június 18.

A Munka Törvénykönyve

Javaslat

ELSŐ RÉSZ

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

A törvény hatálya

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

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. fejezet

Bevezető rendelkezések

A törvény célja

1. § E törvény a tisztességes foglalkoztatás szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeire.

A törvény hatálya

2. § E törvény hatálya a munkáltatóra és a munkavállalóra, valamint a munkáltatói érdekképviselői szervezetre, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre terjed ki.

3. § (1) E törvénynek a szabadságra, a

I. rész: Általános rendelkezések

I. Fejezet

Bevezető rendelkezések

1. Szerződést kötő felek, a szerződés rendeltetése

- A Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ, székhely: 6720 Szeged, Klauzál tér 9.), mint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt) és Alapszabálya alapján a munkáltatói oldal érdekképviselőre jogosult szervezet, valamint
- a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ, székhely: 1011 Budapest, Fő u. 34-36.), és a Bánya-és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.), LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezetek (LIGA VHSz, székhely: 1011. Budapest Vám u. 5-7.) mint a villamosenergia-

(2)-(4)

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

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

(2) A költségvetési szervekkel (intézményekkel), valamint - a 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.

felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy).

(2) A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és

b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

a) személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;

b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

4. § A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy munkavégzésre irányuló jogviszonyában e törvény rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

Értelmezési alapelvek

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

ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviselésére jogosult, az Mt. alapján reprezentatív szakszervezetek (továbbiakban: Felek)

az Mt. 33.§ (4) bekezdése alapján – a munkaviszonyból származó jogoknak és kötelezettségeknek, ezek gyakorlásának, illetve a teljesítésük módjának, az ezzel kapcsolatos eljárások rendjének egységes szabályozása és értelmezése, valamint a felek közötti kapcsolatrendszer meghatározása érdekében – Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoznak létre.

Jelen Szerződést felek az általuk 1995. november 7-én kötött, és 1997. május 9-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés – a villamosenergia-ipari társaságok működési feltételeiben bekövetkezett, illetve várhatóan bekövetkező jelentős változások (privatizáció, piac liberalizáció, új villamos-energia törvény) miatt szükségessé vált – megújításának tekintik.

Jelen Szerződést aláíró szociális partnerek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Mt. 34. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, illetve a Szerződés részét képező éves Bér- és Szociális Megállapodások TEÁOR'08 Villamosenergia-termelés,-ellátás című, 35.1 számú alágazatra történő kiterjesztését az illetékes miniszter felé kezdeményezik.

A VKSZ törzsanyagból és mellékletből áll. A melléklet a VKSZ részét képezi, annak megkötése, módosítása tekintetében az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A VKSZ-től a helyi kollektív szerződések, a helyi kollektív szerződésektől a munkavállalóval kötött munkaszerződések csak a munkavállalók javára térhetnek el.

2. A Szerződés célja

2.1. A munka világára vonatkozó szabályozások, megállapodások korszerű, egymásra épülő, egymást kiegészítő, vertikális rendszerének

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.

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

Általános magatartási követelmények

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

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni. A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(3) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kölcsönösen együtt kell működni, továbbá nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik jogát, jogos érdekét sérti.

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

A versenytilalmi megállapodás

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

kialakítása érdekében a középszintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.

2.2. A munkavégzéshez kapcsolódó egyes feltételek előírásával, egyes juttatások minimálisan biztosítandó szintjének szabályozásával, ugyanakkor a társasági szintű megállapodások létjogosultságának, szükségességének szem előtt tartásával a tisztességes piaci verseny elősegítése a villamosenergia-iparban.

2.3. A villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése.

2.4. A Munka Törvénykönyve által a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződéseknek biztosított szabályozási lehetőségek kihasználása a társaságok gazdálkodási feltételeinek javítása érdekében.

2.5. A villamosenergia-ipari munkavállalók tradicionálisan kedvező javadalmazási pozíciója megőrzésének gazdálkodási feltételektől függő elősegítése.

2.6. A munkavállalók szociális biztonsága megteremtésének elősegítése.

2.7. A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt.-ben nem szabályozott, vagy - a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása. Jelen Szerződés az Mt.-ben foglalt szabályokat csak akkor tartalmazza (ismétli), ha az a közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen.

II. Fejezet

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) A munkavállaló a munkaviszonyon kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, jogos

Szerződés hatálya

1. A Szerződés szervezeti hatálya

1.1. A Szerződés hatálya kiterjed azon gazdálkodó szervezetre, amely

- a.) a szerződés megújítása idején a VTMSZ tagja,
- b.) a Szerződéshez utóbb csatlakozott.

1.2. Az 1.1. a.) és b.) pont alatti gazdálkodó szervezetek felsorolását az 1. sz. melléklet tartalmazza.

2. A Szerződés személyi hatálya

2.1. A Szerződés személyi hatálya kiterjed a Szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. 188. §. (1) bekezdése szerinti vezetőket, mely vezetői munkakörökről a helyi szakszervezeteket tájékoztatni kell.

3. A Szerződés időbeli hatálya.

3.1. Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.

3.2. Jelen szerződés 2008. július 01-én lép hatályba, ezzel egyidejűleg a felek által 1995. november 07-én kötött, 1998. május 19-i hatállyal módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés hatályát veszti.

4. A Szerződés közzététele

A munkáltatók vállalják, hogy munkavállalóik

gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a munkaviszonyra való tekintettel nem korlátozható, ha a vélemény a munkaviszonnyal nem függ össze.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információt 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.

A munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelme

9. § (1) A munkavállaló személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani. A személyhez fűződő jogok akkor korlátozhatók, ha a korlátozás a munkáltató rendeltetésszerű működésével összefüggő okból szükséges és a cél elérésével arányos.

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

10. § (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyhez fűződő jogait

számára a Szerződés megismerhetőségét a helyben szokásos módon, folyamatosan biztosítják.

5. A Szerződés felmondása

5.1 Jelen Szerződést 6 hónapos felmondási idővel lehet felmondani.

5.2 Felmondási jog csak a VKSZ egészére gyakorolható, annak egyes fejezetei és pontjai vonatkozásában nem.

5.3 A Szerződést kötő szakszervezetek kijelentik, hogy a Szerződés felmondásának jogát csak együttesen gyakorolják.

Az egyenlő bánásmód követelménye

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

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

A jognyilatkozatok

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

(2) Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen.

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

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

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

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

b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő tizedik

nem sérti, és a munkaviszony létesítése, illetőleg teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.

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

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében a munkáltató a munkavállaló személyes adatait adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

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

11. § (1) A munkavállaló ellenőrzése csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartására irányulhat. A munkáltató köteles a munkavállalót előzetesen tájékoztatni azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

(2) A munkáltató technikai eszköz alkalmazása esetén meg határozza az adatvédelmi és adatbiztonsági szabályokat.

Az egyenlő bánásmód követelménye

12. § Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megteremtésének szabályairól külön törvény rendelkezik.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

13. § E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás.

munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

(6) Az olyan nyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, az (5) bekezdésben szabályozott kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszthető elő kérelem a bíróságnál. A kézbesítési vélelem megdöntésére egyebekben a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 99/A. § (3) és (5) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

2. fejezet

A jognyilatkozatok

A megállapodás

14. § (1) Az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. A jognyilatkozatot ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni.

Az egyoldalú jognyilatkozat

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

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

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

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

A kötelezettségvállalás

16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkavállaló

érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot.

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

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

A munkáltatói szabályzat

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

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

A tájékoztatás

18. § (1) Amennyiben munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél terhére tájékoztatási (közlési) kötelezettséget ír elő, ennek teljesítésére a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A tájékoztatást munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában, olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a

tájékoztatással érintett fél jogainak gyakorlását és kötelezettségeinek teljesítését.

(2) A tájékoztatást közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.

A feltétel

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

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

(3) Amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, a felek kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, ami a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére, illetve megghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

3. fejezet

A jognyilatkozatok megtételének módja

A képviselő

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

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

(3) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra

jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

21. § (1) A munkavállaló – ha e törvény vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – a megállapodás megkötésével, módosításával, a munkaviszony megszüntetésével és a munkavégzéssel összefüggő jognyilatkozatát csak személyesen teheti meg. A munkavállaló az egyéb jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is megteheti, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviseletében hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. Az akadályoztatás tényét a munkavállalónak igazolnia kell.

(2) Amennyiben a munkavállaló, illetve az (1) bekezdésben említett képviselőjének jognyilatkozatai eltérnek, a munkáltatónak a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie.

(3) A munkavállaló a munkáltatóval szemben nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

(4) A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a tizenhatodik életévét be nem töltött, valamint a cselekvőképtelen személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, illetve egyoldalú kötelezettségvállalásra irányul.

Az alaki kötöttség

22. § (1) A jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra

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

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

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

(4) A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni, és az igény érvényesítésének módjáról, – amennyiben az az elévülési időnél rövidebb - határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni. A kioktatás elmulasztása esetén az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

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

23. § (1) A megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni.

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

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

A jognyilatkozat közlése

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

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

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

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

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

(4) Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli

Az érvénytelenség

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

(2) A megállapodást az támadhatja meg, akit megtévesztettek, a nyilatkozat megtételére jogellenes

fenyegetéssel vették rá, illetőleg az, aki téves feltevésben volt.

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

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

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

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

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

(2) A munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára 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 munkaviszonnyal kapcsolatos igény három év

annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

A határidő és az időtartam számítása

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

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

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

(4) A hetekben, hónapokban vagy években megállapított határidő – a (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően – azon a napon jár le, amely elnevezésénél vagy számánál fogva a kezdőnapnak megfelel; ha ez a nap a lejárati hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

(5) A határidő az utolsó napjának végén jár le. Ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenőnap vagy munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le.

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

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

(8) A jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani, ha munkaviszonyra vonatkozó

alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felelősség öt év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

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

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

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

A határidők számítása

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

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

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

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

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

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

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

(2) Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó

szabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet.

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

4. fejezet

Az érvénytelenség

A semmisség

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

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

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

A megtámadhatóság

28. § (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 megállapodás akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes

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 vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

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

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

MÁSODIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

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

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

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

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

15/B. § (1) E törvény alkalmazásában:

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

fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá.

(2) A megállapodást az támadhatja meg, akit a jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel, kényszerítéssel vettek rá, illetőleg az, aki tévedésben, téves felvetésben volt.

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

(4) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (3) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.

(5) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

Az érvénytelenség jogkövetkezménye

29. § (1) Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.

(2) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - nem származhatnak.

(3) Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

(4) A munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi

II. RÉSZ: A FELEK EGYÜTTMŰKÖDÉSE

III. FEJEZET

A felek együttműködésének alapelvei

1. A szerződő felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását. Együttműködésük és eltérő érdekeik érvényesítése alkalmával ennek megfelelően kötelesek eljárni.
2. A szerződő felek kötelezettséget vállalnak a munkáltatói és a munkavállalói jogok rendeltetésszerű gyakorlására. A szakszervezetek joggyakorlása nem irányulhat a munkáltatói szövetség, illetve a munkáltató rendeltetésszerű működésének akadályozására vagy zavarására, ami nem jelenti a nyomásgyakorlás törvényes és a jelen Szerződésben szabályozott eszközei alkalmazásának tilalmát.
3. A kollektív munkaügyi viták megelőzésére kell törekedni. A felmerült kollektív vitákat lehetőleg bírói eljárás mellőzésével kell rendezni.
4. A Felek megállapodnak, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el.
5. A szakszervezet vállalja, hogy a Mt.-ben

információk átadása, azok megismerését, megvizsgálását, azokkal kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon;

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

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

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

a) a feleknek a konzultáció tárgyához szükséges szintű képvisellete,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere és párbeszéd,

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

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

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

I. fejezet

Az országos érdekegyeztetés és az ágazati szociális párbeszéd

a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.

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

A nyilatkozat

30. § A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20-26. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

A polgári jogi szabályok alkalmazása

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

biztosított ellenőrzési jogának gyakorlása során a munkáltatóval együttműködik.

6. Felek kijelentik, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseinek betartása és betartatása érdekében a szükséges intézkedést megteszik.

IV. Fejezet

A felek közötti kapcsolattartás rendje

1. A kapcsolattartás célja és módja

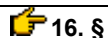
1.1. A kapcsolattartás célja

A szociális partnerek kapcsolattartásának célja a VKSZ létrehozása, módosítása - beleértve a VKSZ részének tekintett ágazati "Bér- és szociális megállapodás" évenkénti megkötését -, valamint az esetleges ágazati szintű konfliktus-helyzetek megelőzése, kezelése.

1.2. A kapcsolattartás szervezeti módja

A Felek a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság ("VÁPB") útján jogosultak és kötelesek a kapcsolattartásra. A VÁPB szervezetére és működésére vonatkozó részletes szabályokat a Felek külön megállapodásban határozzák meg.

HARMADIK RÉSZ



16. §



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



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

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



(2)-(4)

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

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

II. fejezet

A szakszervezetek

18. § E törvény alkalmazásában 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 munkaszervezetben belül is szakszervezet létrehozására. A szakszervezet joga, hogy a munkaszervezetben belül szervezetet működtessen, s ezek működésébe tagjait bevonja.

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

1. fejezet

Általános rendelkezések

220. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, illetve érdekképviselői szervezeteik 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.

221. § (1) A munkavállalóknak, illetve a munkáltatóknak joga, hogy - 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 létesíteni, illetve ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

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

222. § A munkáltató, illetve az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőire jogosult, valamint a

2. A felek tárgyalási kötelezettsége

2.1. A tárgyalási kötelezettség tárgya

A Felek kötelesek tárgyalásokat folytatni:

- a Bér- és Szociális Megállapodás évenkénti megkötéséről,
- a VKSZ felmondása, megszűnése esetén az új VKSZ megkötéséről,
- a VKSZ módosítására tett javaslatról,
- középszintű érdekegyeztetéssel összefüggő konfliktus helyzetekben.

A tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésekben egyik Felet sem terheli megállapodási kötelezettség.

2.2. A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére vonatkozó eljárási szabályok

2.2.1. Tárgyalások tartalma

A Felek rögzítik azon szándékukat, hogy a bér- és szociális megállapodások tartalmát illetően a jelen Szerződés hatályba lépését megelőzően érvényesült gyakorlatot nem tartják fenn.

Felek megállapodnak abban, hogy 2008. évben – megállapodásra törekedve – tárgyalásokat folytatnak az évenkénti bér- és szociális megállapodás tartalmára vonatkozó elvek, szabályok kialakítására és 2009. évtől kezdődő alkalmazására.

2.2.2. Tárgyalások megkezdése, javaslatlétél

A Bér- és Szociális Megállapodás megkötésére irányuló tárgyalásokat az OÉT-ben megkötött megállapodást követő 2 héten belül, annak hiányában az előző év december 15-ig meg kell

(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.

tisztségviselő személyéről.

223. § (1) E rész alkalmazásában

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

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

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

a) a felek megfelelő képviselete,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere,

c) az érdemi tárgyalás.

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

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

(2) Az üzemi tanács, illetve a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, illetve működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen

kezdeni a szociális partnerek bármelyikének írásbeli javaslata alapján.

Mindkét oldal köteles - legkésőbb az első tárgyalás

alkalmával - tárgyalócsoportha soros ügyvivőjének

személyéről a másik oldalt tájékoztatni.

2.2.3. A Bér- és Szociális Megállapodás létrejötte

Felek tárgyalócsoporthai kötelesek minden tőlük elvárhatót megtenni annak érdekében, hogy a tárgyév január 1-jétől hatályos ágazati Bér- és Szociális Megállapodás tárgyév január 15-ig, de legkésőbb az OÉT-ben kötött megállapodást követő 2 héten belül felek között létrejöjjön. A szociális partnerek tagszervezetei kötelesek minden tőlük telhetőt megtenni, hogy a helyi, tárgyév egészére vonatkozó bér- és szociális megállapodások tárgyév február 28-ig megszülessenek.

A Felek tárgyalócsoporthai között létrejött Bér- és

Szociális Megállapodást a Felek soros ügyvivői írják

alá és terjesztik fel a VKSZ-t megkötő felek illetékes

szerveihez jóváhagyásra. A VKSZ-t megkötő felek

illetékes szervei kötelesek a soros ügyvivők általi

aláírástól számított tíz (10) napon belül a jóváhagyás

megadásáról vagy megtagadásáról a Felek soros

ügyvivőit tájékoztatni. Ha a VKSZ-t megkötő felek

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,

módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

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

3. fejezet

A szakszervezet

260. § E törvény alkalmazásában:

a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,

b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselésére jogosult szervezet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik.

261. § (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

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

(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

(4) Tilos jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól

illetékes szervei a jóváhagyás megadását

megtagadják, a Felek a tárgyalásokat a soros

üggyivők megtagadásáról történt tájékoztatásától

számított 30 napon belül folytatják.

A VKSZ-t megkötő felek illetékes szervei általi jóváhagyást követően a soros üggyivők által aláírt Bér- és Szociális Megállapodást a VKSZ-t megkötő felek képviselői megfelelően aláírják, amellyel a tárgyévi Bér- és Szociális Megállapodás érvényessé válik.

2.2.4. A Bér- és Szociális Megállapodás kihirdetése

A szociális partnerek 3 (három) munkanapon belül kötelesek tájékoztatni tagszervezeteiket az ágazati Bér- és Szociális Megállapodás jóváhagyásáról. A Megállapodás tagtársaságoknál történő megismertetéséről a munkáltatók a helyben szokásos módon kötelesek gondoskodni.

2.3. Új VKSZ kötéseire vonatkozó eljárási szabályok

Amennyiben a Felek ettől eltérően nem állapodnak meg, kötelesek a jelen VKSZ felmondását követő harminc (30) napon belül tárgyalócsoportokat létrehozni és a soros üggyivők egyeztetése útján megállapított

továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

való távolmaradástól függővé tenni.

(5) A munkáltató szakszervezeti tagdíj levonásáért, illetve a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

262. § (1) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval, illetve ennek érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(2) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(3) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(4) A szakszervezet képviselője a konzultáció tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól és ennek tartamára távolléti díj jár.

263. § (1) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a munkaviszonnyal összefüggésben tájékoztatni.

(2) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a

időpontban az első ülést megtartani az új VKSZ-re vonatkozó megállapodás létrehozása érdekében.

Új VKSZ megkötésére vonatkozó eljárás során a jelen VKSZ-nek a kapcsolattartásra vonatkozó szabályai irányadóak mindaddig, amíg az új VKSZ nem lép hatályba.

2.4. A VKSZ módosítására vonatkozó eljárási szabályok

A Felek bármelyike írásban javasolhatja a VKSZ módosítását. Az írásbeli javaslat másik Fél általi átvételét követő 60 napon belül a Felek kötelesek a javaslat tárgyában a tárgyalásokat megkezdeni.

Megegyezés esetén a módosítás hatályba lépéséről Felek minden esetben külön egyeztetnek

2.5. Konfliktus helyzetre vonatkozó eljárási szabályok

Bármely Fél kezdeményezésére a Felek kötelesek a tárgyalásokat 15 napon belül megkezdeni.

Felek megállapodnak, hogy ha a konfliktust a VÁPB keretein belül nem tudják megoldani, annak mielőbbi feloldása érdekében a Munkaügyi és Döntőbírói Szolgálathoz fordulnak.

3. Információkérési jog, információadási kötelezettség

(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 közlétegye.

(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

szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közlétegye.

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

265. § A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés, illetve a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

3.1. Bármely Fél jogosult a másik Félről olyan információt kérni, amely a tárgyalási kötelezettség körébe tartozó kérdésre vonatkozik.

3.2. Az információkérés címzettje köteles a választ az információkérés tudomására jutásától számított 30 napon belül az információt kérő Fél részére írásban, elsősorban elektronikus formában megküldeni.

3.3. A VTMSZ – a tagvállalataira részletezve –a Szerződést kötő szakszervezetek külön kérése nélkül félévente tájékoztatást ad az átlagkereset, a teljes munkaidős létszám, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig, illetve július 31-ig.

3.4. A gazdasági évet értékelő, cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót mind nyomtatott, mind elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.

3.5. A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok mind írásos, mind elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

4. Eljárás döntésképtelenség esetén

Ha a Felek kapcsolattartása során döntésképtelenségi helyzet alakul ki, úgy a Felek kötelesek minden tőlük elvárható megtenni, hogy a döntésképtelenségi helyzetet feloldják annak érdekében, hogy a tárgyalási kötelezettségüknek eleget tegyenek.

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 pénzösszeget 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 megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

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

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

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

(2) A szakszervezet az (1) bekezdés szerinti tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indoklás akkor alapos, ha a

5. Eljárás sztrájk esetén

A szociális partnerek a szociális, bér vagy munkaügyi kérdésekben szervezett középszintű sztrájk esetére az eljárási szabályokat külön megállapodásban határozzák meg.

6. A Felek titoktartási kötelezettsége

6.1 Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a kapcsolattartás során tudomásukra jutott, üzleti titoknak minősített adatokat bizalmasan kezelik és azokat harmadik fél számára nem teszik hozzáférhetővé. A kötelezően szolgáltatott tagszervezeti adatok - eltérő eseti megállapodás hiányában - harmadik fél felé csak összesített, ágazati szinten használhatóak fel.

6.2 A közvélemény tájékoztatásával kapcsolatosan a tárgyalások során felek kötelesek egymást tájékoztatni a nyilvánosságra hozatal tervezett tartalmáról. Felek megállapodnak, hogy a közvéleményt valósághűen, az előre bejelentett tartalom szerint tájékoztatják.

III. rész: A munkáltatók által a munkavállalóknak és szakszervezeteiknek biztosítandó többletjogosultságok

V. Fejezet

Az érdekképviselői szervek működési feltételeinek

biztosítása

tervezett intézkedés végrehajtása

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

b) a szakszervezet érdek-képviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

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

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

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

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

(6) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a (4) bekezdésben foglalt időtartamig és feltétel mellett, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás 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 reprezentatívnek 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. Reprezentatívnek kell tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.

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

1. Tárgyi feltételek biztosítása

A helyi szakszervezetek működéséhez szükséges feltételeket a munkáltató térítésmentesen biztosítja, beleértve a helyiségeket, a közlekedést, a távközlés lehetőségét, internet és e-mail szolgáltatást, a postaköltségek térítését, felhívásaik, tájékoztatóik közzétételi lehetőségét, a vagyonőrzést és a tagdíjak levonását. Az igénybevétel részletes feltételeit külön megállapodásban lehet rendezni.

2. Információk biztosítása

2.1 Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére

A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben:

- a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat,
- az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban,
- a baleseti mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást.
- A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentés. A fentiekén túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

2.2 Információk biztosítása az ágazati szakszervezetek részére

A munkáltatók a Szerződést kötő ágazati szakszervezetek részére a következő

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 egyrészről a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet, vagy több munkáltató, másrészről a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

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

(3)-(4)

32. § Kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdekképviselői szervezet jogosult, amely érdekképviselői tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független. A munkáltatói érdekképviselői szervezet kollektívszerződés-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 kollektívszerződés-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 szerződéskötése 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

4. fejezet

A kollektív szerződés

A kollektív szerződés megkötése és tartalma

266. § (1) Kollektív szerződést köthet:

a) a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezetek.

(2) A 267. § (1) bekezdés b) pontja tekintetében a szakszervezet (szakszervezetek) abban az esetben jogosult(ak) kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában a szerződéskötést megelőző féléves átlagos

információkat biztosítják:

- Félévente tájékoztatás az átlagkereset, a teljes munkaidős létszám, valamint az 1 főre jutó jóléti-szociális költség alakulásáról január 20-ig, illetve július 31-ig.
- A gazdasági évet értékelő, cégbírásnál letétbe helyezett éves beszámolót mind nyomtatott, mind elektronikus formában a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a letétbe helyezést követő 15 napon belül megküldi a szerződést kötő szakszervezetek számára.
- A VKSZ hatálya alá tartozó társaságok mind írásos, mind elektronikus formában megküldik a szerződést kötő ágazati szakszervezetek számára a helyi kollektív szerződést. Módosításuk esetén a módosítási aláírást követő 30 napon belül küldik meg az ágazati szakszervezetek részére.

3. Munkaidő kedvezmény biztosítása

3.1. A szakszervezetet megillető munkaidő kedvezmény és rendkívüli fizetett szabadság mértékének megállapítása éves szinten történik a tárgyév január 1-i munkaviszonyban álló taglétszám alapján.

3.2. Amennyiben a szakszervezet valamely tisztségviselőjét (annak teljes munkaidejére) mentesíttetni kívánja a munkavégzési kötelezettség alól, úgy a munkáltató a mentesítés részletfeltételeire vonatkozó külön megállapodás alapján, a szakszervezetet egyébként megillető munkaidő kedvezmény terhére ehhez hozzájárul.

3.3. A munkaidő-kedvezmény idejére a tisztségviselőt átlagkereset illeti meg.

3.4. A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra.

3.5. A szakszervezetek részére összesen - képzés,

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

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

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

34-35. §

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

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

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

c) később a munkáltatói érdekképviselői szervhez csatlakozott.

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

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

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

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

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

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

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

(5) A munkáltató - a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett - évente köteles javasolni a szerződéskötésre

statisztikai létszámot kell alapul venni.

(4) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

267. § (1) A kollektív szerződés szabályozhatja

a) a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatát,

b) a munkaviszonyból származó, illetve az ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget.

(2) A kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - e törvény Második, illetve Harmadik részében foglaltaktól eltérhet.

(3) A különös, illetve szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el.

268. § A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

A kollektív szerződés hatálya

269. § (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagjára.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezésének hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

továbbképzés céljára - a munkáltatóval történt előzetes egyeztetés alapján minden tíz szakszervezeti tag után évente egy munkanap fizetett szabadság vehető igénybe.

4. Pénzügyi támogatás

4.1. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a helyi megállapodásokban szereplő, a helyi szakszervezetek számára átutalt pénzügyi támogatáson felül a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban résztvevő ágazati szakszervezetek számára évenként pénzügyi támogatást nyújt. A pénzügyi támogatás mértéke az előző évi átlagos statisztikai létszámra vetítetten 2500 Ft/fő. A pénzügyi támogatás mértékét a felek időszakonként felülvizsgálják.

A szakszervezetek közötti megosztás – megállapodás hiányában – az ágazati szintű üzemi tanács választásokon a szakszervezet(ek) jelöltjeire leadott ágazati összesített szavazatok alapján történik. Az e témájú megállapodást, vagy az ezt kiváltó szavazat összesítéssel kapcsolatos dokumentumot a VÁPB ágazati szakszervezetei együttes aláírással legkésőbb július 1-jéig megküldik a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltatók számára.

A pénzügyi átutalás határideje július 30-a.

4.2. A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató a 4.1 pontban foglalt támogatáson felül, az ott szabályozott módon és időben további 1000 Ft/fő támogatást ad az ágazati szakszervezetek részére, tagjaiknak nyújtott kulturális és szociális szolgáltatások és rászoruló tagjaik segítése céljára.

VI. Fejezet

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 érdek-képviselői 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 érdekképviselői szervezet vagy több szakszervezet kötötte, a kollektív szerződés csak valamennyi munkáltató, illetve szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén veszti hatályát.

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

40/A. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig

(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló vagy a kollektív szerződéssel érintett csoport valamennyi munkavállalójára kiterjed.

(4) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

A kollektív szerződés megszűnése

270. § (1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

271. § (1) A munkáltató, a munkáltatói

A munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben

1.1. A villamosenergia-ipar további privatizációja, és a liberalizáció miatt a munkaadók vállalják, hogy a társaságok foglalkoztatási kérdéseiről, így különös tekintettel az önálló gazdasági társaságokba való kiszervezésekre, helyi szinten rövid és középtávú foglalkoztatási megállapodást kezdeményeznek.

1.2. A foglalkoztatási kérdésekre vonatkozó megállapodásban, amennyiben az új munkahelyen is szükségessé válik a létszámleépítés, rögzítik a munkáltató általi felmondás esetén megillető juttatások pénzügyi, fedezeti garanciájának a módját.

1.3. A megváltozott gazdasági helyzethez történő munkavállalói alkalmazkodóképesség elősegítése érdekében a munkaadók törekednek a munkavállalók át-, illetve továbbképzésére.

1.4. A munkáltató létszámleépítése során, a megtartás szempontjából, mint előnyben részesítésre alapul szolgáló okot figyelembe kell venni olyan körülményeket, mint a munkavállaló szakképzettsége, magas szintű szakmai elismertsége, az ágazatban, illetve a munkáltatónál szerzett szakmai tapasztalata, munkateljesítménye.

1.5. Ha valamely munkáltatónál átszervezésre vagy/és létszámleépítésre kerül sor, annak végrehajtása során az alábbi humánus megoldásokat lehetőség szerint alkalmazni kell:

- korendementnyes nyugdíjazás,
- rendelkezési állományba helyezés (előnyugdíjazási rendszer működése esetén),
- részmunkaidős foglalkoztatás,

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 foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek (a továbbiakban: miniszter) 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 az ágazatra történő kiterjesztésével, illetve a kiterjesztés bármely okból való megszűnésével összefüggő, valamint a 36. §-ban foglaltakat érintő változását, továbbá

d) hatályának megszűnését.

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

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

a) a bejelentési kötelezettség teljesítésének, illetőleg

b) a kollektív szerződések nyilvántartásának részletes szabályait.

IV. fejezet

A munkavállalók részvételi joga

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

érdekképviselői szervezet, illetőleg a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató, illetőleg munkáltatói érdekképviselői szerv tekintetében veszti hatályát.

(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnése során veszti hatályát.

A munkáltató személyében bekövetkező változás

272. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvévő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével – az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

(2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

Eltérő megállapodás és felhatalmazás

273. § E fejezet rendelkezéseitől – a 266. § (2)-(3) bekezdésében, a 267. § (3) bekezdésében, a 269. § (4) bekezdésében, valamint a 270. § (1), (3) bekezdésében foglaltakat kivéve – eltérni nem lehet.

274. § A miniszter meghatározza a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére, illetve

- belső vagy cégcsoporton belüli továbbfoglalkoztatás,
- munkahely teremtő beruházások létesítése,
- áttelepülési támogatás,
- elhelyezkedési tanácsadás,
- átképzés, átképzési támogatás.

(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,

nyilvántartására vonatkozó szabályokat.

2. fejezet

Az üzemi tanács

Általános szabályok

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

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

226. § (1) A munkavállalók a munkáltatónál, illetve a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévi átlagos statisztikai létszáma az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

(2) Önállónak minősül a munkáltató telephelye,

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

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

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

(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki munkáltatói 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 tanácstag munkaviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

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

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

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

48. § (1) A választási bizottság:

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

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

c) megállapítja a szavazatszámolás részletes szabályait.

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

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

49. § (1) A jelölés és a választás lebonyolítására az üzemi

ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.

(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.

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

227. § (1) Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 226. § (1) bekezdés szerinti létszáma

a) a száz főt nem haladja meg, három,

b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,

c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,

d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,

e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,

f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.

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

228. § (1) Üzemi tanácstagga az a

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 közlésezi 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 - elkészíti a szavazólapokat. A szavazólapra a jelöltek a nevük szerinti ABC sorrendben kerülnek fel. A szavazólapra a szakszervezet által állított jelölt neve mellett a szakszervezet nevét is fel kell tüntetni.

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

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

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

(3) Érvénytelen a szavazat, ha

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

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

c) a szavazólapra a 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

cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.

(2) Nem választható üzemi tanácstag az, aki

a) munkáltatói jogot gyakorol,

b) a vezető hozzátartozója,

c) a választási bizottság tagja.

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

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

Az üzemi tanács választása

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

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

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

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

232. § (1) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven

hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

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

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

(7) Ha az 51/A. § (2)-(3) bekezdése szerint megismételt választást, továbbá, ha az eredménytelen választás miatt új választást tartanak, akkor a (6) bekezdéstől eltérően a póttagsághoz szükséges, az érvényes szavazatok legalább húsz százalékát e választáson kell a jelöltnek 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 jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Ebben az esetben az üzemi tanács megválasztása két évre szól. A megismételt választásra az 51. § (5)-(6) bekezdésében foglalt rendelkezés nem alkalmazható. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást egy év múlva kell tartani.

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

(2) A szavazatokat a választási bizottság számolja össze.

választásra jogosult munkavállaló, illetve a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet.

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

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

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

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

(2) A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.

(3) Szavazni legfeljebb a 227. § (1) bekezdésében meghatározott számú jelöltre lehet.

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

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

a) a választásra jogosultak számát,

b) a szavazáson résztvevők számát,

c) a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,

d) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,

e) a megválasztott üzemi tanácstagok és póttagok nevét,

f) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.

(3) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzé teszi.

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

Ennek alapján haladéktalanul megállapítja és közlést teszi 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 konzultálva rendeletben határozza meg az üzemi tanács-választás szavazólapjának tartalmát és a szakszervezeti reprezentativitás megállapítása érdekében az országos szavazatösszesítés módját és rendjét. Az ágazati (szakágazati) és területi szavazatösszesítés módjának és rendjének meghatározása tekintetében a Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanács és az ágazati párbeszéd bizottságok véleményének kikérésével alkot rendeletet.

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

235.§ Érvénytelen a szavazat, ha

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

236. § (1) Az üzemi tanács megválasztott tagjának – a 227. § (1) bekezdésében meghatározott számban – azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

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

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

- a) keresőképtelen beteg,
- b) fizetés nélküli szabadságon van, továbbá
- c) egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van.

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

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

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

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, illetve a telephely megszűnik,
- b) megbízási 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.

elteltével lehet tartani.

238. § (1) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 227. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.

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

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

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

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

239. § (1) A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, illetve a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 279. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.

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

(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 tanácstag tagja volt. Ha a kieső üzemi tanácstag nem szakszervezeti tag, a szakszervezethez nem tartozó, legtöbb szavazattal rendelkező póttagok közül (független póttag) kell az üzemi tanácsba tagot behívni.

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

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

A központi- és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács

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

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

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

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

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

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

Az üzemi tanács megszűnése

242. § Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
- b) a 226. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik,
- c) megbízási ideje lejárt,
- d) lemond,
- e) visszahívják,
- f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- h) a bíróság a választás eredményét

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

megsemmisíti, továbbá

i) törvényben meghatározott egyéb esetben.

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

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

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

244. § Az üzemi tanács a 242. § b), c), f), g) pontjában meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése

245. § Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik:

- a) a 228. § (1) bekezdésében foglalt feltétel, illetve
- b) az üzemi tanács megszűnésével,
- c) a 228. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,
- d) lemondással,
- e) visszahívással.

246. § (1) Az üzemi tanács tagjának visszahívásáról szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra

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

jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

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

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

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

A munkavállalói részvétel biztosítása a gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén

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

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

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

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

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 ismételtelen 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 szervet megillető jogosultságot az üzemi tanács gyakorolja.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) pénzeszközök felhasználása, illetve

b) intézmények és ingatlanok hasznosítása

tekintetében.

(2)

(3) A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal

Az üzemi tanács működése

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

(2) Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.

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

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 igénybevételeire, illetve a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó elképzeléseket;

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

e) az éves szabadságolási tervet;

f) az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését;

g) a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét;

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

(4) A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

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

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

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

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

(5)

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.

250. § (1) Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét, illetve tagját beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, illetve tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevitelét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni.

(2) A munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj jár.

251. § A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közlétegye.

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

70. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal 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.

Az üzemi tanács feladata és jogköre

252. § (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

(2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

(3) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

253. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

254. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen:

- a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló a technikai eszközök alkalmazása,
- e) az egészséges és biztonságos

Esélyegyenlőségi terv

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

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

- a) a nők,
- b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- c) a romák,
- d) a fogyatékos személyek, valamint

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

foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az

munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

f) az új munkaszervezési módszerek, valamint a teljesítmény-követelmények bevezetése, módosítása,

g) a képzéssel összefüggő tervek,

h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

i) az egészségkárosodást szenvedett, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,

j) a munkarend meghatározása,

k) a munka díjazása elveinek meghatározása,

l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedések,

m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedések,

n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedések.

255. § A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot:

- a) a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint
- b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- c) a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számáról és munkakörük megnevezéséről.

256. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan

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.

(4) Az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell

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

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

V. fejezet

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.

magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

Az üzemi megállapodás

257. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.

(2) Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának időtartamára köthető.

(3) Az üzemi megállapodást három hónapos felmondási idővel felmondható.

(4) Az üzemi megállapodás megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint az üzemi tanács megszűnésével.

(5) Az üzemi megállapodás a 226. § (4) bekezdésében, a 228-239. §-ban, 242-245. §-ban, 249. §-ban, 251. §-ban, 256-258. §-ban foglaltaktól nem térhet el.

(6) Az üzemi megállapodás a 252-255. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

258. § (1) Az üzemi megállapodás – a Második Rész 8. fejezetében meghatározottak kivételével – szabályozhatja a 267. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakat. Ennek feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.

(2) Az üzemi megállapodás (1) bekezdés szerinti szabályainak hatálya az üzemi tanács megbízatásának a 242. § b)-g) pontjában meghatározott esetben történő megszűnésétől számított hat hónap elteltével szűnik meg.

(3) Az üzemi megállapodásra a 267. § (2)

VII. Fejezet

A munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezések

1. A munkaviszony létesítése

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Ilyen adatnak minősül a munkáltató cégszerű elnevezése, székhelye.

A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló munkavégzési helyét,
- a munkavállaló személyi alapbérét,
- a munkaviszony időtartamát, illetve
- az alkalmazás egyéb, bármely fél által lényegesnek tartott feltételét.

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

bekezdésében, 268. §-ban, 269. § (3)-(4) bekezdésében, 270. §-ban és 272. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

Az üzemi megbízott

259. § Az üzemi megbízottra – a 258. § kivételével - az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

2. Írásba foglalási kötelezettség

2.1. Írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.

2.2. A munkáltató utasításának írásba foglalásáig a munkavállaló nem köteles az olyan utasítást végrehajtani, - azaz a teljesítést jogszerűen megtagadhatja – amit annak ellenére adtak ki, hogy a munkavállaló előzetesen felhívta az utasítást adó figyelmét arra, hogy az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő.

3. A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló nőt, terhessége megállapításától a gyermek egyéves koráig - a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Ha a munkáltató nem tud a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő másik munkakört biztosítani, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell és részére az állásidőre járó díjazást kell fizetni.

Az ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül, módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott munkavállaló nő munkabére nem lehet kevesebb, mint korábbi átlagkeresete.

állapítson meg.

II. fejezet

A munkaviszony létesítése

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

(2) A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére - így különösen a felek szerződéskötést

MÁSODIK RÉSZ

A MUNKAVISZONY

1. fejezet

A munkaviszony alanyai

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

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

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

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

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

Eltérő megállapodás

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

4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

4.1. Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg rendes felmondással a munkaviszonya

- annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen,
A munkavállaló eltartott családtagjának minősül a vele közös háztartásban élő élet- illetve házastársa, a saját háztartásban nevelt gyermeke (saját, örökbe-fogadott, nevelt.)
- annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnyal rendelkezik,
- a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban.

4.2. A munkavállalóknak a VKSZ hatálya alá tartozó munkáltatók közötti - megállapodáson alapuló - továbbfoglalkoztatása esetén a munkáltatók nem alkalmazzák a tanulmányi-, a lakáskölcsön szerződésszegés jogkövetkezményeit, továbbá az átvévo cég az átadónál eltöltött munkaviszony időtartamát elismeri.

5. A felmondási idő

5.1. A villamosenergia-iparban dolgozók felmondási idejének minimális mértéke a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-ipari

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. A munkáltató a munkavállalót a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről - kivéve, ha ezt jogszabály határozza meg - a 76. § (7)-(8) bekezdésében foglalt rend szerint tájékoztatja.

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

lehet.

2. fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező változás

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

37. § Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytalalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szembeni igények érvényesítését nem érinti.

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

(2) Amennyiben az átadó munkáltatónál üzemi tanács nem működik, az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni

- az átszállás időpontjáról (tervezett időpontjáról),
- az átszállás indokáról,
- a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és

munkaviszonyt alapul véve összesen:

5 évig terjedő munkaviszony

esetén 45 nap

5-10 évig terjedő munkaviszony

esetén

60 nap

10-20 évig terjedő munkaviszony

esetén

20 év feletti munkaviszony esetén

6. Felmentés a munkavégzés alól a felmondási idő alatt

6.1. A munkavállalót munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés a felmondási idő 75 %-os időtartamára megilleti.

6.2. A munkavállalót öregségi, előrehozott öregségi nyugdíjazás miatti munkaviszonyának munkáltató általi rendes felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési idő a felmondás teljes időtartamára megilleti.

7. Végkielégítés

7.1. A munkavállalót - az Mt.-ben felsorolt kivételekkel és szabályokkal - a 7.2. pont szerinti mértékű végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

7.2. A végkielégítés összege a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-iparági munkaviszony alapján:

- 3 év vagy azt meghaladó

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

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a munkabér egyéb elemeiről,
- c) a bérfizetés napjáról,
- d) a munkába lépés napjáról,
- e) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- h) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

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

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

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról,
- b) a pénzügyi és a természetbeni juttatásokról,
- c) a díjazás és egyéb juttatás pénznyomóról, 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

szociális következményekről,

d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

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

40. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna.

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

Eltérő megállapodás

41. § A 36-40. §-ban foglaltaktól eltérni nem lehet.

3. fejezet

A munkaviszony létesítése

A munkaszerződés

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

munkaviszony esetén a munkavállaló	3 havi,
- 5 év	" "
"	" "
- 10 év	" "
"	6 havi,
- 15 év	" "
"	8 havi,
- 20 év	" "
"	10 havi,
- 25 év	" "
"	12 havi

átlagkeresete.

7.3. A végkielégítésnek a 7.2 pontban meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a 7.1 pontban meghatározott módon

a) öregségi nyugdíjra, továbbá

b) 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.

8. A korengedményes nyugdíjazás

8.1. A munkáltató a munkavállaló kérelmére – ha a munkavállaló rendelkezik a reá irányadó törvényi feltételekkel – köteles a korengedményes nyugdíjazáshoz hozzájárulni:

- ha a munkavállaló a munkáltatónál meghatározott, egészségre ártalmas munkakörben legalább 20 évet dolgozott, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra,
- ha a munkavállaló megszakiítás nélküli

harminc napon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén az (1) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

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

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

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

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

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

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

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

77. § (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat 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 terheesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

77/A. § (1) A munkáltató felhívására a munkaviszonyt

(2) A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

43. § A munkaszerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második Részben foglaltaktól, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

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

A munkaszerződés tartalma

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

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

(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek a munkáltatónak azt a telephelyét kell tekinteni, ahol a munkaszerződést megkötötték.

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

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

vagy 3 műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgozott a munkáltatónál, feltéve, hogy a munkavállalónak az öregségi nyugdíj korhatár eléréséig kevesebb, mint 3 éve van hátra.

8.2. A munkáltatói rendes felmondás szándéka esetén, ha a munkavállaló rendelkezik a korengedményes nyugdíjhoz szükséges törvényi feltételekkel, és

- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 10 évet, 3 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt, vagy

- jelenlegi munkáltatójánál elismert munkaviszonya meghaladja a 20 évet, 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár előtt

kérheti a korengedményes nyugdíjazását, amihez a munkáltató köteles hozzájárulni a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése mellett.

létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a munkaviszony létesítését nem teszi lehetővé.

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

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

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

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

b) egyéb módon a munkáltató tudomására jut,

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

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

a) a munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a munkavállaló

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

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

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

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

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

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

78/A. § (1) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában

meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

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

a) a rá irányadó napi munkaidőről,

b) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,

c) a bérfizetés gyakoriságáról, és a kifizetés napjáról,

d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

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

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

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

h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

(2) Az (1) bekezdés a)–c), és e)–f) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve kollektív megállapodás rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

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

(4) Nem terheli a munkáltatót az (1) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség, ha a munkaszerződés alapján

a) a munkaviszony időtartama az egy hónapot, vagy

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

47. § A tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal – írásban tájékoztatni kell

- teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

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

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

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

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

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

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

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

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

Pályázat

80. § (1) Ha jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó

a) a külföldi munkavégzés helyéről, időtartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a díjazás és egyéb juttatás pénzmeméről, továbbá

d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

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 (átirányítás).

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

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

(4) Egy naptári éven belül az átirányítás, 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 százötven munkanapot nem haladhatja meg.

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

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

(7) Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét az 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. § (5) bekezdés a) pont], továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság (139. §) megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.

84/A. § (1) Ha a munkavállaló

a) a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, illetve

b) a foglalkoztatás határozatlan időtartama

vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva - jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos

A munkaviszony kezdete

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

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

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

Eltérő megállapodás

50. § (1) A felek megállapodása a 42-44. §, 45. § (1) bekezdésben foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 42-44. §-ban, a 45. § (1)-(4) bekezdésben foglaltaktól nem,

b) a 46-47. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el, illetve

c) legfeljebb hat havi próbaidőt állapíthat meg.

működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel - dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltató a döntéséről tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni.

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

85. § (1) A nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi 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 vagyonbevitel révén.

(2) Jogutódlás esetén

a) az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból

5. fejezet

A munkaszerződés módosítása

58. § A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A

származó, továbbá

b) amennyiben a jogutódlással a jogelőd megszűnik, az a) pontban foglaltakon túlmenően a már megszűnt munkaviszonyból származó

jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át.

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

(4) A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeiért - 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.

munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

59. § A munkavállaló alaphéret a 128. §-ban meghatározott szabadság megszűnését követően a vele azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékének megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

60. § (1) A nő számára állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell felajánlani, ha a várandósság megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphéretre jogosult, ami a szerződés szerinti alaphéreténél kevesebb nem lehet. A mentesítés idejére alaphéretre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

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

a) a teljes vagy részmunkaidős,

b) a távmunka-végzésre irányuló, valamint

c) határozatlan idejű munkaviszony keretében történő

foglalkoztatás lehetőségéről.

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

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára - a

(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 munkabérre nem

128. § szerinti fizetés nélküli szabadság megszüntetését követően a gyermek három éves koráig -, köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Eltérő megállapodás

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

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

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 képviselében eljáró szervezetet terheli.

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

Ha a munkavállaló az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.

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

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

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

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

(3) Határozatlan időtartamú munkaviszony esetén - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - az átvevő munkáltatónál

határozatlan időtartamú közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.

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

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

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

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

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkaviszony az átadás időpontjában a 86/B. § (1) bekezdésében előírt rendelkezés szerint megszűnik, ha a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató e törvény XII. fejezetének

6. fejezet

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnése

63. § (1) A munkaviszony megszűnik:

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

(2) A munkavállalót a munkáltató rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli mentesítés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés b) pontja szerint szűnik meg, kivéve, ha a mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabére nem lenne jogosult.

rendelkezései alapján a munkavállalóval nem létesíthetne munkaviszonyt. Ebben az esetben az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően tizenöt nappal e körülményről köteles tájékoztatni a munkavállalót. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony 86/B. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a munkavállaló számára a 95. § (2)-(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet - megfizetni.

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

a) tett munkáltatói vagy munkavállalói egyoldalú jognyilatkozat, illetve

b) megkötött megállapodás

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

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

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

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

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

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

(4) A 109. § alapján megállapított hátrányos

jogkövetkezéssel kapcsolatos pert meg kell szüntetni.

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

A munkaviszony megszüntetése

87. § (1) A munkaviszony megszüntethető:

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

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

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

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

- a) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény szerinti öregségi nyugdíjkorhatárt 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.

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

90. § (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes

felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

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

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A munkaviszony megszüntetése

64. § A munkaviszony megszüntethető:

a) a felek közös megegyezésével,

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

91/A. §

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

(2) A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

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

meghosszabbodik.

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

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

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

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

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

- b) rendes felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

A rendes felmondás

65. § A munkaviszonyt mind a munkavállaló,

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

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

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

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

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon (94/C. §) belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

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

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

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

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

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

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,

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

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

(4) A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben

mind a munkáltató rendes felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony rendes felmondással nem szüntethető meg.

66. § (1) A munkáltató köteles a felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie.

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

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

(4) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt rendes felmondással megszüntetheti

a) a felszámolási- vagy csődeljárás időtartama alatt,

b) a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, illetve

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

(5) A munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

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

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

köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni
a) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,

b) a kiválasztás szempontjait, valamint

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

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

a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

b) elveire,

c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A felmondási idő

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

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

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

b) a várandósság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság (128. §),

e) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

f) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,

g) önkéntes tartalékos katonai szolgálat.

(3) Csoportos létszámcsökkentés esetén a (2)

és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni.

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

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

b) utolsó munkakörét,

c) szakképzettségét,

d) átlagkeresetét.

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

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

94/F. § (1) A 94/D. § (2) bekezdésében, illetve a 94/E. §-ban 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 nemperes eljárásban dönt.

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

94/H. § (1) Ha a munkáltató jogutód nélküli megszűnése (felszámolás, végelszámolás) időpontjában a megszűnés időpontját megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

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

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

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonya szűnik meg, az e §-ban foglalt rendelkezések szerint kell eljárni.

bekezdésben foglaltak alkalmazása szempontjából a 75. § szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

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

(2) Munkáltató rendes felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

a) három év után öt nappal,

b) öt év után tizenöt nappal,

c) nyolc év után húsz nappal,

d) tíz év után huszonöt nappal,

e) tizenöt év után harminc nappal,

f) tizenhét év után negyven nappal,

g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

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

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

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

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

(3) A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg, kivéve, ha munkabére egyébként sem lenne jogosult.

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

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

a) a jogutód nélküli megszűnés várható időpontjáról,

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

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

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

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

b) utolsó munkaköréről,

c) szakképzettségéről,

d) átlagkeresetéről.

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

Végkielégítés

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

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

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

a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint

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

(4) A végkielégítés mértéke

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

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

(2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott 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 az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

72. § (1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) tárgyalni köteles.

- 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 korkedvezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az a) vagy a 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

(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőit írásban tájékoztatni

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,

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

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

d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamáról, időbeni ütemezéséről,

e) a kiválasztás szempontjairól, valamint

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

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

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

a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

b) elveire,

c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

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

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

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

b) a csoportos létszámcsökkentés

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

(5)

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

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

Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén

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

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

a) a próbaidő alatt azonnali hatállyal,

b) rendkívüli felmondással,

c) azonnali hatályú közös megegyezéssel,

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

e) a 101. § (1)-(2) bekezdése szerint vagy

f) a 10. § (1) bekezdésében foglaltak alapján

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

(3)

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

végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, illetve végrehajtásának időbeni ütemezését.

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

(3) 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,

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

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

74. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet. Az értesítést a munkavállalók képviselői részére történő tájékoztatással egyidejűleg kell megküldeni az állami foglalkoztatási szervnek, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni.

(2) A munkáltató a csoportos

(2) Az igazolás tartalmazza:

- a) munkavállaló személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
- b) a munkavállaló TAJ számát;
- c) a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;
- d) a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját;
- e) a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát;
- f) a munkavállaló 95. § (5) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését.

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

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

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

(2) A működési bizonyítvány tartalmazza:

- a) a munkáltatónál a munkavállaló által betöltött munkakört,
- b) a munkavállaló munkájának értékelését.

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

A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye

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

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

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

létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló

- a) azonosító adatait,
- b) munkakörét,
- c) szakképzettségét,
- d) távolléti díját.

75. § A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetve a 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A tájékoztatást meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az állami foglalkoztatási szervnek is.

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

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

ha

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) A munkáltató (1)-(3) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a munkavállaló által okozott kár

Végkielégítés

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

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a rendes felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(3) A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén: egyhavi,

b) legalább öt év esetén: kéthavi,

c) legalább tíz év esetén: háromhavi,

d) legalább tizenöt év esetén: négyhavi,

e) legalább húsz év esetén: öt havi,

f) legalább huszonöt év esetén: hat havi távolléti díj összege.

(4) A végkielégítés a (3) bekezdés

a) a)-b) pontjaiban meghatározott mértéke egy havi,

b) c)-d) pontjaiban meghatározott mértéke két havi,

c) e)-f) pontjaiban meghatározott mértéke három havi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

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;

a rendes felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában – a rokkantsági nyugdíjast kivéve – nyugdíjasnak minősül, továbbá, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Azonnali hatályú felmondás

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

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

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Az azonnali hatályú felmondás indoka tekintetében a 66. § (1) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

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

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

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

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

a) a fél a munkaviszonyt próbaidő alatt,

b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

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

Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

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

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

81. § A munkáltató a munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve legfeljebb az ezt követő egy éven belül köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni.

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 gyermeket 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

*A munkaviszony jogellenes megszüntetésének
jogkövetkezménye*

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

(2) A kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizennyolc havi távolléti díjának összegét.

83. § A munkavállaló kérelmére – a 82. §-ban foglaltakon túlmenően – a bíróság kötelezi a munkáltatót a munkavállaló munkaszerződés szerinti újfoglalkoztatására, ha

munkáltató tulajdonosával, vagy

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

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

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

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

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

a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy

b) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt.

84. § (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget megfizetni. A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

(2) A munkavállaló három havi távolléti díjának megfelelő összeget köteles megfizetni, ha a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen.

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

Eltérő megállapodás

85. § (1) A felek megállapodása, illetve kollektív szerződés a 63. § (1) bekezdésében, a 64-67. §-ban, a 82. § (1) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés a 63. § (2) bekezdésében, a 68. §-ban, 71-76. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. A kollektív szerződés a 69. § (1) bekezdésében foglaltnál hosszabb felmondási időt is megállapíthat.

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 munkálatok esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra - az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében - a jogszabályi rendelkezések helyett az egész ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni, feltéve, hogy a kollektív szerződés az adott jogosultság vonatkozásában kedvezőbb feltételeket tartalmaz.

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

(4) Az (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásában a legalacsonyabb munkabér fogalmán a személyi alapbért, 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

4. fejezet

A munkaszerződés teljesítése

Alapvető kötelezettségek

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

(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál indokoltan merült fel.

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

(4) Az éjszakai munkát végző munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. A munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani, ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben.

(5) Éjszakai munkát végző munkavállaló, aki várhatóan az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez.

(6) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben megállapítsa a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő költségeinek

meghatározott módon - kiküldött munkavállaló tekintetében a 106/A. §-ban és a jelen §-ban meghatározott rendelkezések alkalmazásra kerüljenek.

107. § Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól

a) amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;
b) közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként legalább két munkanapon át;
c) ha keresőképtelen beteg;
d) a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára;
e) amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri köteleessége;
f) a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;

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

h) munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján;

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

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

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

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

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

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

(4) Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a

megtérítésére vonatkozó szabályokat.

52. § A munkavállaló köteles

a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából - a munkáltató rendelkezésére állni,
c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások, valamint szokások szerint végezni, továbbá
d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

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

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás időtartama naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhat meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) a várandósság megállapításától a gyermek három éves koráig, valamint

b) a gyermek tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli.

Az utasítás teljesítésének megtagadása

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

54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetőleg a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, illetve a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

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 részvétellel 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 vizsgánként - 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 huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

e) *többszázakos 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 tevékenységeket;

f) *délutáni műszak*: a többszázakos munkarend alapján a tizen négy és huszonkét óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

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

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

ha) a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai

VIII. Fejezet

Munkaidő és pihenőidő. A munkavégzés szabályai

1. A munkaidő mértéke, munkaidő keret, munkarend

1.1. A teljes munkaidő mértéke napi 8 óra, illetve heti 40 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, melyekben a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható.

A helyi KSZ-ben ennél rövidebb munkaidő is megállapítható.

A készenléti jellegű munkaköröket a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

A többszázakos munkarendben foglalkoztatottak esetében az éves ledolgozandó munkaórák száma azonos az egyműszakos munkarendben dolgozókéval. Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom,

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 négműszakos 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;

k) készenléti jellegű munkakör: az olyan munkakör, amelyben *ka)* a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy

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

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

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

117/A. § (1) Kollektív szerződés

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

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

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

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

munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a napi munkaidő korlátozására [119. § (3) bekezdés], a munkaközi szünetre (122. §), a napi pihenőidőre (123. §), a heti pihenőnapra, illetve pihenőidőre, a vasárnapi és a munkaszüneti

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

55. § A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási, illetőleg munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott, illetve

b) bíróság vagy hatóság felhívására, az eljárásban való részvételhez szükséges időtartamra, továbbá

c) keresőképtelensége,

d) kötelező orvosi vizsgálata,

e) önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltókénti szolgálat ellátása,

f) a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,

g) vészhelyzetben szükséges, legalább négy óra időtartamra,

h) hozzátartozója halálakor legalább két munkanapra.

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes

vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot.

1.2. Munkaidő keret alkalmazása esetén – a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidőrendben foglalkoztatottak kivételével – a munkarend szerint munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát. Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.

1.3. A helyi KSZ-ekben javasolt pontosan meghatározni az általános munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.

1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi KSZ-ekben javasolt meghatározni a munka teljesítésére irányuló kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időpontját, valamint a teljes munkaidő teljesítésének időhatárait.

2. A rendkívüli munkavégzés

2.1. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli, illetve a készenlét, ügylet alatt történő munkavégzés az Mt. 126. § (1) bekezdés d) pontjában foglaltak alapján.

napon történő munkavégzésre (124-125. §), valamint a rendkívüli munkavégzés éves mértékére [127. § (4) bekezdés] vonatkozó rendelkezésektől eltérhet, ezen túlmenően legfeljebb egyéves, illetve legfeljebb ötvenkét hetes munkaidőkeretet állapíthat meg.

(2) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozóan

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

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

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

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

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

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

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

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

(3)

(4) Ha törvény

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

kötelezettségszegésért

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

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

(3) Az eljárást a munkáltatói jogkör gyakorlója a kötelezettségszegésről való tudomásszerzéstől számított harminc napon belül indíthatja meg. Erről a munkavállalót írásban értesítenie kell. Hátrányos jogkövetkezmény az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig állapítható meg.

(4) Hátrányos jogkövetkezmény olyan kötelezettségszegés miatt is megállapítható, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszűntetésének indokaként is megjelölt.

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

Eltérő megállapodás

57. § (1) A felek megállapodása, illetve kollektív szerződés az 53. § (3) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdésében, az 56. § (2)-(5) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

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

A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdekek által szükségessé váló, lehető legalacsonyabb mértékben rendelnek el rendkívüli munkavégzést.

2.2. A rendkívüli munkavégzés időtartama – a korlátozás alá nem eső kivételével - nem haladhatja meg éves szinten a 300 órát.

2.3. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, kivéve, ha az azt meghaladó rendkívüli munkavégzés elrendelésére az Mt. 128. § szerinti okokból kerül sor.

2.4. A rendkívüli munkavégzést a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. Ettől csak abban az esetben lehet eltekinteni, ha az elrendelésére

- a váltótárs bármilyen okból történő távolmaradása,
- elemi csapás, súlyos kár, vagy veszélyhelyzet elhárítása, illetve megelőzése,
- üzemzavar elhárítása,
- helyi KSZ-ben szabályozott egyéb esetekben,

miatt van szükség. Ez esetben lehetőség szerint elő kell segíteni, hogy a munkavállaló ez időre előre programozott, hivatalos, vagy magánügyeit megnyugtatóan rendezhesse.

3. Pótszabadság, rendkívüli szabadság

3.1. Évi öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része), kivéve a szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozókat. A szénbányászatban föld alatt, valamint az

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

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

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

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

A teljes munkaidő

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

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

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

a) készenléti jellegű munkakört lát el;

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

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

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

117/C. § (1) Ha a 117/B. § (2) bekezdés alapján rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak a (2) bekezdésben foglaltak szerint a munkaidő mértékének 2011. december 31-ig

A tanulmányi szerződés

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

(2) Nem köthető tanulmányi szerződés

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha b) a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

(3) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

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

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

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

219. § A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné,

egészségre ártalmas munkakörben dolgozók a helyi KSZ rendelkezései szerint jogosultak pótszabadságra.

3.2. Évi 3 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi KSZ-ben javasolt meghatározni.

3.3. Az adott évben 1 nap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 nap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.

3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezése esetén:

- házasságkötése esetén
- gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül)

4. A szabadság kiadás szabályai

4.1. A szabadságolási ütemterv elkészítése, illetőleg a szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni. Az alapszabadság minimum 50 %-át a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni.

4.2. A szabadságot a helyi Kollektív Szerződés eltérő szabályozása hiányában a 14 éven aluli gyermeket nevelő anya és az ilyen korú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében, kérésére, a nyári szünidőben kell kiadni.

tartó felemeléséről.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek teljesülése esetén a munkaidő mértéke a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidő és az (1) bekezdés szerinti rövidebb teljes munkaidő mértéke - legfeljebb 2009. április 1. és 2011. december 31. közötti időszakra számított - különbözetének figyelembevételével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatja meg.

(3) A munkáltató 2011. december 31-éig nem közölhet működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást vagy az Mt. 94/E. § (1) bekezdése szerinti rendes felmondásról szóló tájékoztatást azzal a munkavállalóval, akinek a teljes munkaideje - e §-ban foglaltak alapján - heti negyven óránál hosszabb.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott tilalomba ütköző munkáltatói rendes felmondás, illetőleg tájékoztatás jogellenes.

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

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

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

(2) Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha

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

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

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

b) a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

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

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

(3) Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb

vagy az aránytalan sérelemmel járna.

7. fejezet

A munka- és pihenőidő

Fogalmak

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

(2) Előkészítő, illetve befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amit a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokásosan és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

(3) Nem munkaidő

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

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

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

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

(3) Hét: a naptári hét. Ettől eltérően a hét időtartama, ha a munkáltató működése miatt a

ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg

- a)
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

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

(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.

beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik, a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra.

88. § (1) Napi munkaidő: a törvény vagy a felek által meghatározott

- a) teljes napi munkaidő vagy
- b) részmunkaidő.

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

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

89. § Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés, feltéve, ha ennek tartama az egy órát meghaladja.

90. § A munkáltató tevékenysége:

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

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

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

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

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

91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

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

	rendelkezésére, vagy <i>b)</i> a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.	
--	---	--

A munkaidő beosztása

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

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

(3) A munkavállaló beosztás szerinti

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

b) heti munkaideje a negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét órát

nem haladhatja meg. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

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

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

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

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

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

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

A napi munkaidő

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

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

a) készenléti jellegű munkakört lát el vagy

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

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

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

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 munkaidő-keret

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

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

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

beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

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

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

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

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos, illetve

c) az idényjellegű tevékenység keretében, valamint

d) a készenléti jellegű,

e) a 135. § (3) bekezdésében meghatározott munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

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

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

Eljárás a munkaviszony munkaidő-keret lejártá előtti megszűnése esetén

95. § (1) Nem minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a munkaviszony a munkaidő-keret lejártá előtt

a) a munkavállaló rendes felmondásával,

b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondásával,

c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával, illetve

d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt rendes felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános

A pihenőidő

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

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

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

- a) a készenléti jellegű munkakörben,
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

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

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával
- c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt rendes felmondásával,
- e) a munkavállalónak - a 79. § (1) bekezdése a) pontját kivéve - azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

(3) Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszony a munkaidő-keret lejártá előtt

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt rendes felmondásával,
- e) a munkavállalónak - a 79. § (1) bekezdése a) pontját kivéve - azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszony a munkaidő-keret lejártá előtt

- a) a munkavállaló rendes felmondásával,
- b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

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

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

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

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a 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

azonnali hatályú felmondásával, illetve

d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt rendes felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

A munkaidő-beosztás szabályai

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

(2) A munkáltató a munkaidő-beosztás jogát részben vagy egészben a munkavállaló számára írásban átengedheti. A 93-112. §, 134. (1) bekezdés a)-b) pontjában foglaltakat – e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni, ha a munkavállaló a napi munkaidejének legalább felét maga jogosult beosztani (kötetlen munkarend).

(3) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

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

(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

(3) Munkaidő-keret, illetve elszámolási időszak alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára, illetve az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen

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

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap

a) kéthetente, illetve

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

c) idénymunka esetén, a felek megállapodása alapján legfeljebb kéthavonta

- részben vagy egészben - összevontan is kiadható.

(6) Munkaidőkeret alkalmazása esetén

a) a készenléti jellegű munkakörben,

b) a megszakítás nélküli, illetve

c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében

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

(7) Az (5)-(6) bekezdésben foglaltak esetén a pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

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

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

(10) Az (1)-(4) bekezdéstől eltérően, a 124/A. § (4) bekezdése szerint a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható rész munkaidős 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

munkaidő-beosztás).

(4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

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

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

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

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

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

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje tizenkét, - készenléti jellegű munkakörben - huszonnégy óránál,

b) heti munkaideje negyvennyolc, - készenléti jellegű munkakörben - hetvenkét óránál hosszabb nem lehet.

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

(4) A munkavállaló beosztás szerinti

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

b) heti munkaidejébe a 107. § a), illetve d)

foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló esetében, továbbá

c) a 124. § (3)-(6) bekezdésében meghatározott esetben rendelkezhető el.

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

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

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

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

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

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

c) - ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napra munkavégzés rendelkezhető el - külföldi kiküldetés során foglalkoztatható. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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

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

pontban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

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

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

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

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

A munkaidő vasárnapra, illetve a munkaszüneti napra történő beosztása

101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

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

b) az idényjellegű,

c) a megszakítás nélküli,

d) a több műszakos tevékenység keretében, valamint

e) a készenléti jellegű munkakörben, illetve

f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

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

(3) Ha az (1) bekezdés c)-e) pontja szerinti

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

A rendkívüli munkavégzés

126. § (1) Rendkívüli munkavégzésnek minősül

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli, illetve
- c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá
- d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig - ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig - terjedő időtartam.

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Rendkívüli munkára nem vehető igénybe

a) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,

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

c) a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban

munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, a közvetlenül megelőző szombatra számára rendes munkaidő nem osztható be.

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

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő

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

b) a megszakítás nélküli tevékenység keretében,

c) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén, illetve

d) külföldi kiküldetés során osztható be.

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

a) a tevékenység igénybevitelére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében kerül sor.

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

(5) Felhatalmazást kap a miniszter, hogy – legkésőbb a tárgyévét megelőző év október 31-ig – az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá,

meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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

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

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

(4) A megállapodás

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

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

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

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

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

Ügyelet és készenlét

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

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,

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

továbbá a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

A munkaközi szünet

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

a) a hat órát meghaladja, harminc perc,

b) a kilenc órát meghaladja, negyvenöt perc

munkaközi szünetet kell biztosítani.

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

(3) A munkáltató jogosult a munkaközi szünetet több, de legalább tizenöt percet elérő részletben is kiadni.

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

A napi pihenőidő

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

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

a) az osztott munkaidőben,

b) a megszakítás nélküli,

c) a több műszakos, illetve

d) az idényjellegű tevékenység keretében, valamint

e) a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

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

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

illetőleg elhárítása, továbbá

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

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

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

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

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

(6) Az ügylet 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 ügylet és a készenlét elrendelésének szabályait a kollektív szerződés az e bekezdésben foglaltaktól eltérően is megállapíthatja.

(7)

(5) Kollektív szerződés legalább nyolc óra napi pihenődő biztosítását írhatja elő.

A heti pihenőnap

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

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok a munkaidő-keret, illetve az elszámolási időszak tartama alatt egyenlőtlenül is beoszthatók.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) A 101. § (1) bekezdés a)-e) pontja szerinti munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

A heti pihenődő

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

(2) A 101. § (1) bekezdés a)-e) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenődőbe a vasárnapnak havonta legalább egy alkalommal bele kell esnie.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenődő helyett – a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenődő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A munkavállalónak a munkaidő-keret, illetve az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenődőt kell biztosítani.

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 gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] 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 töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

A szabadság kiadása

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

(2) Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben

A rendkívüli munkaidő

107. § Rendkívüli munkaidő

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

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

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

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

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

109. § (1) A teljes napi munkaidő esetén naptári évenként legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelkezhető el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat, ha

- a) a munkaviszony évkezdésben kezdődött, vagy
 - b) határozott időre, illetve
 - c) részmunkaidőre jött létre,
- arányosan kell alkalmazni.

az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

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

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

b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. E rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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

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

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

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

Ügyelet és készenlét

110. § (1) A munkavállaló a napi munkaidő-beosztásán túl rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) Négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, illetve elhárítása, továbbá

elhárítása érdekében - szükséges.

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

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

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

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

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

135. § (1) A szabadság kiadásánál a munkarend (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 önapos 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.

c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása

érdekében rendelkezhet el.

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

(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a munkavállaló úgy köteles tartózkodási helyét meghatározni, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul munkavégzésre tudjon jelentkezni (készenlét).

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

(6) A rendelkezésre állás időtartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (4) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet.

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

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

(2) Nem rendelkezhet el készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt, ha az elrendelést megelőző százhatvannyolc órás időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített.

Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

Betegszabadság

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

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

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

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

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

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

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

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

Egyéb munkaidő-kedvezmények

138. § (1) A terhes, illetőleg a szülő nő 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

113. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat

a) a várandósság megállapításától a gyermek egyéves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő férfi esetén gyermeke egyéves koráig, illetve

c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor

a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a heti pihenő napok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő, illetve ügyelet vagy készenlét nem rendelhető el.

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

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

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

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

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

(3) A fiatal munkavállaló számára

a) legfeljebb egy heti munkaidő-keretet lehet

szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

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

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

(5) A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

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

b) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;

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

(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 indoklását az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(2) Közel hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbe fogadó, a mostoha és a

elrendelni,

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

c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdése, valamint a 106. § (3) bekezdése nem alkalmazható.

A szabadság

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

(2) A munkavállalót nem illeti meg szabadság a munkával nem töltött idő után.

(3) A munkavállalót – a (2) bekezdéstől eltérően - megilleti szabadság

a) a naptári évenként harminc napot nem meghaladó keresőképtelenség,

b) a rendes szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § b), d)-h) pontjában meghatározott

időtartamára.

116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

117. § (1) A munkavállalót

a) huszonhatodik életévétől egy,

b) harmincegyedik életévétől kettő,

c) harminchatodik életévétől négy,

d) negyvenegyedik életévétől hat,

e) negyvenhatodik életévétől nyolc,

f) ötvenegyedik életévétől tíz

munkanap pótszabadság illeti meg.

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalót abban az évben illeti meg először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott

nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs.

140. § (1) A munkavállalónak - kérelmére - egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánereiből 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.

(3) Az (1) bekezdésben szereplő nyilvántartásból megállapíthatónak kell lennie naptári naponként vagy egybefüggő 24 óránként a beosztott, valamint a teljesített rendes és rendkívüli munka, továbbá az ügyelet, készenlét kezdő és befejező időpontjának.

életkort betölti.

118. § (1) A munkavállalót 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.

(2) A pótszabadság az anyát, illetve - a szülők döntése alapján - az apát illeti meg. A pótszabadság a szülők nyilatkozata alapján megosztva is igénybe vehető.

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

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

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

120. § (1) A fogyatékos munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

(2) Fogyatékos munkavállaló, akinek legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását a rehabilitációs szakértői szerv megállapította.

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

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

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 pénzügyi és természetbeni (szociális) juttatás.

A szabadság kiadása

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

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

(3) A szabadságot – a 125. § (1) bekezdésében foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.

(4) Legalább tíz munkanapot – eltérő megállapodás hiányában – egybefüggően kell kiadni.

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

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

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

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

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

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

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját

IX. Fejezet

A munka díjazása

1. Ágazati minimálbér

Az iparágban az alkalmazott legkisebb munkabérek, illetve a garantált bérminimum kérdését a felek az évenkénti bér- és szociális megállapodásban rögzítik és mértékét az aktív (statisztikai állományi létszámba

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) tényleges átlagos teljesítményük száz százaléknál kevesebb.

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

(3) A teljesítménykiigazítás során a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelményt alapul véve, meg kell határozni a munkavállaló tényleges teljesítményszázalékát, azt meg kell szorozni százszal, és elosztani a munkáltatónál azonos

módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

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

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

(7) Kollektív szerződés rendelkezése esetén az (5) bekezdés c) pontjában meghatározott esetben a szabadságot az esedékesség évét követő év június 30-ig kell kiadni.

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

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

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

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

(2) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató a munkaviszony megszűnéséig a munkavállaló részére az arányosan járó szabadságnál több szabadságot

tartozó) munkavállalók csoportjaira differenciáltan állapítják meg.

2. Bérpótlékok

2.1 Éjszakai pótlék, műszakpótlék:

2.1.1. Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06.00-ig) a munkavállalót 20 %-os bérpótlék illeti meg.

2.1.2. Többműszakos munkaidő-beosztásban dolgozóknál

a) Délutáni munkavégzés esetén (14.00-22.00-ig) a műszakpótlék mértéke 20 %.

b) Éjszakai munkavégzés esetén (22.00-06.00-ig) a műszakpótlék mértéke 40 %.

c) A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45 %-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalány fizetés esetében külön délutáni és éjszakai műszak után további pótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi Kollektív Szerződés szerinti délutáni és éjszakai pótlék.

2.2 Rendkívüli munkavégzés pótléka

2.2.1. Munkanapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti munkanapon végzett rendkívüli munkavégzésért a munkavállalót a rendes munkabérén felül bérpótlék

teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges átlagos teljesítményszázalékával.

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

a) a technológiaváltás, továbbá

b) a munkába állás, illetve az új munkakör betöltése

időpontjának naptári hónapjában, illetve az azt követő két naptári hónapban az ezzel érintett munkavállalók által nyújtott teljesítményt.

(5) A (4) bekezdéssel érintett munkavállalók teljesítményére az ott meghatározott időszak alatt a teljesítmény-, valamint ennek alapján a teljesítménybér-kiigazítás nem kötelező.

(6) A munkavállalót megillető kiigazított teljesítménybért a (2)-(5) bekezdésben foglalt eljárás alkalmazásával megállapított, kiigazított teljesítményszázalék alapján kell meghatározni, és a 155. § (1) és (3) bekezdése alkalmazásával kifizetni.

(7) A teljesítménybér-kiigazítás érdekében a munkáltató naptári hónaponként köteles nyilvántartani

a) a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelmény alapulvételével az egyes munkavállalók tényleges teljesítményszázalékát,

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

c) az egyes munkavállalók (2)-(5) bekezdés alapján kiigazított teljesítményszázalékát, valamint

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

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

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

(2) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) Meghatározott körben, illetve területen érvényesülő kötelező legkisebb munkabért kell megállapítani, ha ez a munkafeltételeket figyelembe véve szükséges.

(4) A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a munkavállalók szükségleteit, mérlegelve a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat és az egyes társadalmi

adott ki.

(3) Nem alkalmazható a (2) bekezdés rendelkezése, ha a munkaviszony a munkavállaló halála, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg.

(4) A munkaviszony megszűnésének hiányában is a (2) bekezdésben foglalt szabályok az irányadók, ha a munkavállaló az esedékesség évében a részére járó szabadságnál több szabadságban részesült. A felek megállapodhatnak abban is, hogy a munkavállaló a következő évben arányosan kevesebb szabadságra jogosult.

Betegszabadság

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

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett terhesként történő gondozásba vételt követő, várandósság miatti keresőképtelenség időtartamára.

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

(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §

illeti meg, amelynek mértékét a helyi Kollektív Szerződés a napi rendkívüli munkaórák számától függően vagy attól függetlenül szabályozhatja. Napi túlórák számától függő szabályozás esetén a pótlék mértéke nem lehet kevesebb, mint:

- Az első 2 rendkívüli munkaóra után a személyi alapbér
- A 3-4 órában végzett rendkívüli munka után a személyi alapbér
- 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén a személyi alapbér 100 %-a.

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett a munkavállaló részére szabadidő is biztosítható a helyi Kollektív Szerződésben meghatározott feltételek szerint.

2.2.2. Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés pótléka
A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett rendkívüli munka esetén a pótlék mértéke 125 %. A pótlék mértéke 50 %, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

2.2.3. Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munka
A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkáért a munkavállalót a rendkívüli munka idejére járó munkabérén felül távolléti díj és a 2.2.2 alattiak is megilletik.

2.3 Készenléti, ügyeleti díj

2.3.1. Készenléti díj

- munkanapokon a személyi alapbér

csoportok viszonylagos életszínvonalát, valamint a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenységi szinteket és a foglalkoztatottság növelésének kívánatos voltát.

(5) A munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért és a 17. § (1) bekezdés b) pontja szerinti garantált bérminimumot, ezek hatályosságát - figyelemmel a 17. § (1) bekezdésének b) pontjában foglaltakra - a Kormány állapítja meg.

(6) A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés a garantált bérminimum (5) bekezdésben foglalt mértékétől eltérhet, a kollektív szerződésben megállapított garantált bérminimum összege azonban a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb nem lehet.

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

144/A. § Az egy órára járó személyi alapbért úgy kell kiszámítani, hogy a havi személyi alapbér összegét osztani kell

a) teljes munkaidős foglalkoztatás esetén 174-gyel,

b) részmunkaidős, rövidebb teljes munkaidős foglalkoztatás, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű munkaidő esetén a 174 óra időarányos részével.

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

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

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

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

147. § (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérén felül a (2)-(4) bekezdés szerint ellenérték

rendelkezéseit kell azzal az eltéréssel alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

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

Fizetés nélküli szabadság

127. § A nőt huszonnégy hét szülési szabadság illeti meg, amelyet négy héttel a szülés várható időpontját megelőzően kell kiadni.

128. § A munkavállalót gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek otthoni gondozása céljából – fizetés nélküli szabadság illeti meg, amit a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

129. § (1) A 127-128. §-ban meghatározott szabadság – az időtartam lejárta előtt – megszűnik

a) a munkavállaló által megjelölt időpontban,

b) a gyermek halva születése esetén,

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

d) 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.

25 %-a

- pihenő- és munkaszüneti napon a személyi alapbér 30 %-a

2.3.2. Ügyeleti díj

- munkanapokon a személyi alapbér 40 %-a
- pihenő- és munkaszüneti napokon a személyi alapbér 45 %-a.

3 Munkaszüneti napi pótlék

Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző havidíjas munkavállalót a havi munkabéren felül távolléti díj és – ha műszakpótlékban (pótlékátalányban) nem részesül – 50 %-os pótlék illeti meg.

4 Távolléti díj

4.1 Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell részére fizetni.

4.2 A távolléti díj számítása az Mt. 151/A. § szerint történik, azzal az eltéréssel, hogy a) A távolléti díj számításánál – rendszeresen váltakozó műszakbeosztás esetén – műszakpótlékként a munkavállaló személyi alapbére

- kétműszakos foglalkoztatás esetén 10 %-át, az Mt. 151/A. § (3) bekezdés b) pontja szerinti esetben 20 %-át,
- három műszakos foglalkoztatás esetén 20 %-át,
- megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatás esetén 30 %-át

kell figyelembe venni,

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 alapbér húsz százalékának, ügyelet esetén a személyi alapbér negyven százalékának megfelelő munkabér jár.

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

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

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

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

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

(2) A szabadság az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott esetben, legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló munkavállalói jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnhet meg.

(3) Az (1) bekezdés b)-d) pontjában megjelölt esetben a szabadság időtartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

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

130. § A munkavállalót - a 128. §-ban foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság illeti meg

a) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;

b) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni gondozás érdekében.

131. § (1) Az apát gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt munkanap fizetés nélküli szabadság illeti meg, melyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti szabadság akkor is megilleti az apát, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.

132. § A munkavállalót hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes otthoni ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság illeti meg. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy

b) Ha a munkavállaló a tárgyévét megelőző évben több, mint ötven óra rendkívüli munkát teljesített, akkor az Mt. 151/A. § (4) bekezdése szerint kell részére kiegészítő pótlékot figyelembe venni, de a 3 % helyett 4 %, az 5 % helyett 7 % alkalmazandó.

5 Betegszabadság

A betegszabadság teljes tartamára a munkavállalót távolléti díjának 85 %-a illeti meg.

6 13. havi fizetés

A munkáltató 13. havi fizetést fizet a munkavállalóknak, amelynek számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére, s amelyet a november havi bérrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben a helyi Kollektív Szerződésben lehet megállapodni.

Nem jár 13. havi fizetés annak a munkavállalónak, aki bányászati hűségjutalomra jogosult. A bányászati hűségjutalomban részesülők körét és számításának szabályait a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.

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 pótlékra

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 időnyomunkát 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 munkabérét 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]

kezelőorvosa igazolja. A fizetés nélküli szabadság megszüntetése során a 129. § (2) bekezdésében foglaltak megfelelően irányadók.

133. § A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg az önkéntes tartalékos katonai szolgálat tartamára.

A munka- és pihenőidő nyilvántartása

134. § (1) A munkáltató köteles nyilvántartani

a) a rendes és rendkívüli munkaidő,

b) a készenlét, valamint

c) szabadság

időtartamát.

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

Eltérő megállapodás

135. § (1) A felek megállapodása, illetve kollektív szerződés a 86-91. §-ban, 122. § (3) bekezdésében, 123. § (1) bekezdésében, 127-128. §-ban, 130. §-ban, 133-134. §-ban foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés a 99. §-ban, 101-116. §-ban, 118-121. §-ban, 124-126. §-ban, 131-133. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) 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 áru fuvarozás körében forgalmi utazó,

c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven km-t meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti

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 tárgyévét 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

személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,

d) a nemzetközi vasúti személyszállítás, valamint a belföldi és nemzetközi vasúti árufuvarozás körében utazó, illetve a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében 99. § (2) bekezdésében, 101-107. §-ban, a 109. §-ban foglaltaktól eltérhet.

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

8. fejezet

A munka díjazása

Az alapbér

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

(2) Az alapbért időbérben kell megállapítani.

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

a) az általános teljes munkaidő esetén: százhetvennégy órával,

b) az általánostól eltérő teljes-, illetve részmunkaidő esetén: a százhetvennégy óra időarányos részével.

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

(2) Teljesítménybérnek azt a munkabért kell

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 távollétidő-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 távollétidő-számítás alkalmával - rögzíteni kell.

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

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

tekinteni, amely előre meghatározott teljesítmény-követelmény alapján illeti meg a munkavállalót.

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

138. § (1) A 137. § (2) bekezdése szerinti esetben a munkáltató teljesítmény-követelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításra alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

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

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

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

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

(6) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott

(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 időszakai munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

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

(10) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállaló egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagkereset kiszámításánál a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó átlagkereset összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő, rövidebb teljes munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű esetén, ennek időarányos részével. Órabér esetén az egy napi átlagkereset az egy órára megállapított átlagkereset és a munkaidő mértékének a szorzata.

A költségek megtérítése

munkavállaló esetén garantált bér megállapítása is kötelező.

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) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg a munkába járással összefüggő költségek megtérítésének részletes szabályait.

A munkabér védelme

154. § (1) A munkabért - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni. Azt utalvány vagy más formában fizetni tilos. E rendelkezés nem zárja ki, hogy a munkáltató kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabért vagy annak meghatározott részét a munkavállaló által meghatározott fizetési számlájára átutalja. A munkabér vagy meghatározott részének fizetési számlára történő utalása a munkavállaló részére költségátterítést nem okozhat.

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

A bérpótlék

139. § Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót kivéve – ötven százalék bérpótlék illeti meg.

140. § (1) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

(2) Az (1) bekezdés szerinti bérpótlék jár a

szesz 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 alaphétét - 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.

húsvét-, illetve a pünkösdvásárnap, továbbá a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

141. § Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalék bérpótlék illeti meg.

142. § (1) A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten, vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén – a munkáltató döntése szerint – ötven százalék bérpótlék vagy szabadidő jár. A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő, illetve a végzett munka tartamánál és erre az alaphét arányos része jár.

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

(3) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (2) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(4) Az (1) bekezdés szerinti szabadidőt, illetve a (2) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) – eltérő megállapodás hiányában – legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, munkaidőkeret alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak végéig kell kiadni.

143. § (1) Készenlét esetén húsz-, ügylet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén a munkavállaló a 139-142. § szerint jogosult bérpótléokra.

(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 munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazást is.

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

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

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

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

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

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

(3) A munkáltató a munkavállaló 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.

144. § (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alapbére.

145. § A munkáltató jogosult

a) bérpótlék helyett, illetve

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

Díjazás munkavégzés hiányában

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

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

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

147. § (1) Távolléti díj jár:

a) az 55. § b), d), g) és h) pontjában meghatározott esetekben,

b) a szabadság,

c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés időtartamára,

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

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

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

A távolléti díj számítása

148. § (1) A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér, valamint bérpótlék, illetve a 145. § szerinti havi átalány figyelembevételével kell megállapítani.

(2) A távolléti díj megállapításakor a 150-152. § szerint kiszámított összegeket együttesen kell figyelembe venni.

(3) A teljesítménybért az irányadó időszakra jutó arányos részét kell figyelembe venni.

(4) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott

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

munkavállalónál a távolléti díj számításánál az alaphétt figyelmen kívül kell hagyni.

149. § (1) Havi bér esetén

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

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

c) a havi távolléti díj megegyezik az alaphéttel.

(2) Órabér esetén

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

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

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

150. § (1) A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy a munkavállaló irányadó időszaki rendes és rendkívüli munkaidőre járó teljesítménybére összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes és rendkívüli munkaidőben ledolgozott és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).

(2) A napi, illetve havi távolléti díj meghatározásakor az egy órára járó távolléti díjat a napi munkaidővel, illetve a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell szorozni.

151. § (1) A havi átalányt az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor, úgy kell figyelembe venni, hogy a munkavállalónak az irányadó időszakra kifizetett havi átalány összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes és rendkívüli munkaidőben ledolgozott órák számával (osztószám).

(2) A napi, illetve a havi távolléti díj meghatározásakor az egy órára járó távolléti

X. Fejezet

Szociális (béren kívüli) juttatások

1. A Szociális juttatások minimális szintje

A szociális juttatások mindenkor minimális szintjét (minimálisan biztosítandó átlagértékét) a Bér- és Szociális Megállapodásban kell meghatározni.

2. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) meghatározása

2.1. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő juttatások és azok értékének számszerűsítése

2.1.1. A szociális juttatások közé azok a juttatások sorolhatók, amelyek

- elsődleges célja hozzájárulni a munkavállalók vagy/és családjaik szociális biztonsága, illetve jóléti szintje emeléséhez,
- nem tartoznak a munkabér fogalomkörébe,
- nem kapcsolódnak közvetlenül a munkavégzéshez (a juttatás léte és/vagy mértéke nem függ közvetlenül a munkakörtől, ledolgozott időtől vagy a teljesítménytől).

2.1.2. A juttatásokat – a vonzat költségeikkel (pl: adók, járulékok) együtt, a térítési díjakkal csökkentve – tényleges költségükön kell figyelembe venni.

határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

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

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

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

(2) Mentesül 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.

díjat a napi munkaidővel, illetve a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell szorozni.

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

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

A kölcsön (hitel) jellegű juttatások költsége az aktuális jegybanki alapkamat és 6 % kezelési költség alapján határozandó meg.

A juttatások összértékének megállapítása során csak a munkaviszonyban állóknak és/vagy közeli hozzátartozóknak nyújtott juttatások veendőik figyelembe.

2.1.3. Az egyes gazdálkodó szervezeteknél konkrétan figyelembe veendő juttatások körét és költségeik számbavételének szabályait – a 2.1.1., illetve 2.1.2. alattiak érvényesítésével – helyi szinten kell szabályozni.

2.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám

2.2.1. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) megállapítása során a munkaviszonyban állók átlagos létszámát (munkajogi átlaglétsszám) kell figyelembe venni.

2.2.2. A helyi Kollektív Szerződés a figyelembe veendő létszámot szűkebb körre is korlátozhatja, ebben az esetben a juttatások értékének meghatározásakor (2.1.2) is ezen szűkebb állományba tartozóknak biztosított juttatások veendőik figyelembe.

2.2.3. A létszám meghatározása során a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat 1 főnek, a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakat – ha a helyi szabályozás eltérően nem rendelkezik – munkaidejükkel arányosan kell számításba venni.

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

A kötelező legkisebb munkabér

153. § (1) A kötelező legkisebb munkabér összegét és hatályát a Kormány állapítja meg.

(2) A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál a munkavállalók képzettségét,

3. Önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagság támogatása

A munkáltató szociális juttatásként önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagsággal rendelkező munkavállalóinak az alábbi támogatást nyújtja:

3.1. A munkáltató az önkéntes nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállaló tagdíjából a tag bruttó keresete minimum 4,5 %-ának megfelelő tagdíjrészt átvállal.

A pénztári befizetés szerinti bruttó kereset tartalmát a helyi Kollektív Szerződésben kell szabályozni, annak hiányában a KSH fogalomrendszerét kell alkalmazni..

3.2. A munkáltatók – helyi megállapodás alapján, annak hiányában választásuk szerint – az önszegélyző pénztári tag munkavállalók tagdíjából vagy 2000 Ft/hó összeget átvállalnak, vagy a cafeteria rendszeren belül lehetővé teszik a cafeteria keret önszegélyző pénztári tagdíjra történő felhasználását.

3.3. Munkáltató a helyi reprezentatív szakszervezetekkel Kollektív Szerződésben megállapodhat, hogy az egészségpénztári tagok tagdíjához milyen mértékben járul hozzá.

4. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése

4.1. Az iparági sporttalálkozók célja az egészséges életmód, az aktív pihenés népszerűsítése, a több, mint 100 éves villamosenergia-ipar hagyományainak megőrzése, az emberi kapcsolatok erősítése.

4.2. Évente az alábbi sportágak találkozói kerülnek megrendezésre: asztalitenisz, horgász, kajak-kenu, labdarúgás, sakk, sí, teke, tenisz, természetbarát, vitorlás.

4.3. Az iparági sporttalálkozók megrendezése

munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhianyért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhianyért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.

(3) Leltárhianyért 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 leltárhiany teljes összegéért felel.

(2) Ha a leltári készletet a leltárhianyért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhianyért 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

szükségeit kell figyelembe venni. Ennek során mérlegelni kell a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat, az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, valamint a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenység szinteket és a foglalkoztatottság növelésének kívánatos voltát.

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

A munkabér védelme

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

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

155. § (1) A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag, egy alkalommal kell elszámolni.

(2) A munkavállaló részére a havonta kifizetett munkabér elszámolásáról

a) naptári évenként, vagy

b) a munkavállaló kérésére, illetve

c) a munkaviszony megszűnésekor

írásbeli tájékoztatást kell adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét és a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

(3) A munkavállalót a tárgyhónapot követő huszadik napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé. A tájékoztatással egyidejűleg ki kell fizetni a munkabér különbözetet, ha a

során a - felek által külön megállapodásban rögzített - Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók Általános Versenyszabályzatában foglaltak szerint kell eljárni.

4.4. A munkáltatók az iparági sporttalálkozókra való részvételt a helyi szinten meghatározott módon és mértékben támogatják.

5. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása

Privatizáció során az esetlegesen értékesítésre kerülő jóléti- és szociális ingatlanok eladása nem történhet meg a helyi szakszervezetek egyetértése nélkül.

szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviselőtől nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki.

(3) A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet és észrevételeit - kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg - meg kell hallgatni.

(4) A munkáltató a leltárhoánnyal kapcsolatos kártérítési igényét - az (5) bekezdésben foglalt eltérésekkel - az általános szabályok szerint (173. §) érvényesítheti.

(5) A leltárhoánnyal kapcsolatos kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

171. § (1) Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérük arányában felelnek.

(2) Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

172. § (1) A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást -ideértve az üzemviteli költséget is - és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell - az avulásra is tekintettel - figyelembe venni.

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

173. § (1) A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárési rendet is.

munkavállaló a módosított elszámolás alapján a részére járó munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült. A munkáltató, ha a módosított elszámolás alapján a munkavállaló részére az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.

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

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

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

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

(5) A munkaviszony munkaidő-keret lejártá előtti megszűnése esetén a 95. §-ban foglaltak megfelelően irányadók.

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

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

158. § (1) A munkabért készpénzben, vagy - a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése alapján - a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalással kell kifizetni.

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

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

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

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

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

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

(4) A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni

a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint

b) az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért.

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

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, mozgásából és működéséből eredő okok.

175. § (1)-(2)

176. § (1) A munkáltatót a 174. § szerinti felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevitelét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

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

(2) Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

178. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál - mind a pénzben, mind a természetben megállapított - elmaradt munkabért, és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni.

(3) Az elmaradt jövedelem megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

(6) A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Italtólban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki

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

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

(2) A munkáltató követelését a munkavállaló hozzájárulása alapján, illetve, ha az előlegnyújtásból ered – a levonásmentes munkabérrészig – a munkabérből levonhatja.

162. § Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

163. § (1) A munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről – az egyezséget kivéve – nem mondhat le.

(2) A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.

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

Eltérő megállapodás

165. § (1) A felek megállapodása, illetve kollektív szerződés 136-138. §-ban, 154. §-ban, 161-163. §-ban foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés 155. §, 157-158. §-ban, 160. §-ban, 164. §-ban foglaltaktól csak a munkavállalóra javára térhet el.

(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

10. fejezet

A munkavállaló kártérítési felelőssége

Felelősség a vétkesen okozott kárért

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

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

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

(3) A munkavállaló a munkáltató teljes kárát köteles megtéríteni.

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

A megőrzési felelősség

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

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

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

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

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

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban

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) Járadéigény 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 járadéigény 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].

megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Több munkavállaló együttes felelőssége

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

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

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

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

Felelősség a leltárhiányért

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

(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele:

- a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
- b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
- c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
- d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

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

X. fejezet

A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések

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

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

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

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

189. § A vezetőre, valamint a 188/A. § (1) bekezdése szerinti munkakört betöltő munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

190. § (1) A vezetőre a 79. § (5) bekezdésében meghatározott tilalom nem terjed ki.

(2) A vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére a 89. § (2) bekezdésében, valamint a 90-92. §-ban foglalt rendelkezések nem terjednek ki.

(3) A vezetővel szemben a rendkívüli felmondás joga a 96. § (4) bekezdésében foglaltak szerint - legfeljebb azonban az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethetőség elévüléséig - gyakorolható.

(4) Ha a munkáltató a vezető munkaviszonyát csőd- vagy felszámolási eljárás során szünteti meg, a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás szabályait azzal az eltéréssel kell

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

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

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

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

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

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

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

185. § (1) A munkáltató állapítja meg

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

b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,

alkalmazni, hogy a munkáltató legfeljebb hat havi átlagkeresetet köteles előre megfizetni. A vezető részére ezt meghaladóan járó díjazás a csőd- vagy felszámolási eljárás megszűnésekor, illetőleg a felszámolási zárómérleg, vagy a záró egyszerűsített mérleg jóváhagyása után válik esedékessé.

191. § (1) A vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet. Munkaszerződés eltérő kikötése hiányában nem vonatkozik e tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

(2) A vezető

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

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

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

(3) Ha a vezető az (1)-(3) bekezdésben meghatározott tilalmat megszegi, a munkáltató

a) kártérítést követelhet, vagy

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

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

(4) A munkáltató a (3) bekezdés szerinti igényét attól az időponttól számított három hónapon - de legfeljebb az igény keletkezésétől számított egy éven - belül érvényesítheti, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető (1)-(2) bekezdésbe ütköző eljárásáról tudomást szerzett.

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

192. § (1) A vezető a munkaidő beosztását, valamint a

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

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

e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

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

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

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

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

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

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

pihenőidő (szabadság) igénybevételét - a munkaszerződésben foglaltak szerint - maga állapítja meg.

(2) A vezetőt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért (147-149. §) ellenérték nem illeti meg.

192/A. § (1) A vezető a vezetői tevékenységének keretében, illetve a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel.

(2) A 188/A. § (1) bekezdése alapján vezetőnek minősülő munkavállaló a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért az (1) bekezdésben foglaltak szerint felel.

(3) A károkozásnak az (1)-(2) bekezdésbe nem tartozó egyéb eseteiben a vezető felelősségére az általános kárfelelősségi szabályok (VIII. fejezet) az irányadók, azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

(4) A vezető, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, - a 101. § (1) bekezdésétől eltérően - tizenkét havi átlagkeresetével felel.

192/B. § (1) A 189. §-ban, a 190. § (1) és (3)-(4) bekezdésében, valamint a 192/A. §-ban foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó munkáltatónál a Kjt. 22/B. §-a szerinti magasabb vezetői munkakört betöltő munkaviszonya csak pályázat alapján létesíthető. A pályázatra megfelelően alkalmazni kell a Kjt. 20/A-20/B. §-át. A magasabb vezetői munkakört betöltő munkavállaló tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

X/A. fejezet

megosztását nem rendezi.

187. § 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.

A munkáltatói kárigény érvényesítése

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

A munkavállalói biztosíték

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

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt vagy más értéket vesz át, illetve részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, továbbá

b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

(2) A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egy havi alaphérének összegét. Az alaphér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

(3) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az

által választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán kell elhelyezni.

(4) A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha

a) munkaköre megváltozásával az (1) bekezdésben foglalt feltétel, vagy

b) munkaviszonya megszűnik.

(5) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére használható fel.

A polgári jogi szabályok alkalmazása

190. § A kár megtérítésére egyebekben a polgári jognak a szerződésen kívül okozott kár megtérítésére vonatkozó általános szabályait kell alkalmazni.

Eltérő megállapodás

191. § Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el.

9. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége

166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárt.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső, olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett

A távmunkavégzés

192/C. § A távmunkát végző munkavállaló munkaviszonyára e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

192/D. § E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a

számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

(3) A munkavállaló 53. § szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

167. § (1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

168. § (1) A munkáltatót az 166-167. § szerinti felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését, illetve a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

169. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és azon rendszeres juttatások 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

munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.

192/E. § (1) A távmunkavégzéshez a feleknek a munkaszerződésben a 76. § (5) bekezdésében foglaltakon túlmenően meg kell állapodniuk:

a) a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában,

b) a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás (a továbbiakban: kapcsolattartás) feltételeiben,

c) a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.

(2) Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.

(3) Ha a munkavállaló - ideértve a távmunkát végző munkavállalót is - a távmunkavégzés vonatkozásában személyi vagy családi körülményeire hivatkozással kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkaszerződés módosítására vonatkozó munkavállalói ajánlattal kapcsolatos munkáltatói eljárásra a 84/A. §-ban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(4) A 76. § (7) bekezdésében foglaltakon túlmenően a munkáltató az (1) bekezdés szerinti munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a távmunkát végző munkavállalót köteles tájékoztatni:

a) a munkáltatói ellenőrzés 192/G. § (3) bekezdésében,

b) az információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszköz tekintetében a használat korlátozásának a 192/G. § (6) bekezdésében, valamint

c) a kártérítési felelősség 193/A. §-ban foglalt szabályairól.

(5) A (4) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség teljesítésekor a 76. § (8) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A tájékoztatási kötelezettség e törvény rendelkezésére történő hivatkozással is teljesíthető.

(6) A távmunkát végző munkavállaló köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.

(7) A munkáltató a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a távmunkát végző munkavállaló hozzájárulásával közölheti.

rendszeres jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

170. § (1) Az elmaradt munkabér összegét a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok szerint kell meghatározni.

(2) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(3) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható, kárként a javítási költséget kell figyelembe venni.

171. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(2) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

172. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

a) az elmaradt munkabérre eső járulékot,

b) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,

c) amit a munkavállaló megkeresett vagy az

(8) A munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltató köteles gondoskodni.

192/F. § (1) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalónak biztosít. Helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.

(2) A munkáltató köteles a távmunkát végző munkavállalónak biztosítani a működési rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást.

(3) A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, valamint a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól.

192/G. § (1) A 104. § (1) bekezdésétől eltérően a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak, hogy a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató a munkavégzési kötelezettség alapján ellátandó feladatot a távmunkát végző munkavállaló rendes munkaidejének mértékére figyelemmel állapítja meg, különös tekintettel

a) a munkáltatónál a távmunkát végző munkavállalóval azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló,

b) ilyen munkavállaló hiányában az érintett szakmában dolgozók

által elvégzett munka természetére, mennyiségére, a szükséges fizikai vagy szellemi erőfeszítésre. Teljesítménybér megállapítása esetén ezen túlmenően megfelelően alkalmazni kell a 143. § rendelkezéseit is.

(3) A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Az ellenőrzés során a munkáltató nem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalónak a munkavégzéshez használt információtechnológiai és informatikai eszközön tárolt, a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba. A betekintési jogosultság vonatkozásában a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (6) bekezdés alapján előírt tilalom betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti rövidebb időtartamot. Az ellenőrzés

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.

173. § (1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését szolgálja.

(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.

174. § (1) A károsult, a munkáltató, illetőleg felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor, 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-változás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató

nem jelenthet a távmunkát végző munkavállaló, valamint a munkavégzési helyként szolgáló ingatlant használó más személy számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire.

(5) A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkáltató

a) a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzés, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében, valamint

b) a (4) bekezdés szerinti időtartam megtartásával léphet be és tartózkodhat.

(6) A munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszközt a távmunkát végző munkavállaló mely tevékenységre nem használhatja.

(7) A távmunkát végző munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles a (3)-(4) bekezdés szerinti tájékoztatást megadni, illetve ellenőrzést lefolytatni.

193. § (1) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkát végző munkavállaló a munkaidő beosztását, felhasználását maga jogosult meghatározni.

(2) Ha a munkaszerződés a távmunka vonatkozásában módosításra kerül, munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaszerződés-módosítás időpontja a munka- és pihenőidővel való elszámolás szempontjából a munkaidőkeret befejező időpontjának tekintendő.

(3) A távmunkát végző munkavállaló vonatkozásában a 140/A. § (2) bekezdésében foglalt szabályt azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató köteles nyilvántartani az ügyelettől és készenléttel, valamint

a) az általa megjelölt helyen elrendelt munkavégzés idejével, illetőleg

b) az (1) bekezdésben foglalt megállapodás alapján a munkáltató által beosztott, illetve elrendelt rendes és rendkívüli munkaidővel

kapcsolatos adatokat.

193/A. § (1) A 167. § (3) bekezdésében foglaltakon túlmenően, a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatja meg, ha

a) a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és

b) a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta.

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabér-változás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél megvalósult átlagos éves munkabér-változást kell figyelembe venni.

(4) A (3) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves munkabér-változás mértéke az irányadó.

175. § (1) Az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni

a) a távolléti díj és a táppénz,

b) a távolléti díj és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint

c) a távolléti díj és a rokkantsági nyugdíj különbözetének megtérítése iránti igényt. 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 jövedelem-kiesésben megmutatkozó károsodásra,

c) a rokkantsági nyugdíj folyósításának időpontjától kezdődik.

176. § (1) A munkáltató, illetve a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól, illetve hozzátartozójától a munkavégzésből származó

(2) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintettel, teljes mértékében felel, ha

a) a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy

b) a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel áll okozati összefüggésben.

XI. fejezet

A munkaerő-kölcsönzés

193/B. § (1) A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A külön jogszabály szerinti alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet.

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 az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2) Tilos munkavállaló kölcsönzése:

a) jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,

b) a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén

jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés módosítására alapul szolgáló munkabér-változás történt.

A polgári jogi szabályok alkalmazása

177. § (1) A kár megtérítésére egyebekben a polgári jognak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

(2) A bíróság a kártérítés összegét méltányosságból nem mérsékelheti.

Eltérő megállapodás

178. § Kollektív szerződés e fejezet rendelkezésétől csak a munkavállaló javára térhet el.

A vezető állású munkavállaló

202. § (1) Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

(2) A munkaszerződés – a 204. § kivételével – a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű, vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és távolléti díja eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

203. § A vezető munkaszerződése e törvény második részében foglalt rendelkezésektől – a

részére nyújtott juttatásokkal összefüggő, a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek.

(3) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

193/G. § (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább:

- a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b) a munkavégzés helyét,
- c) az elvégzendő munka jellegét,
- d) természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja - ezek ellentételezését.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy a természetbeni munkabért, illetve a 165-165/A. §-ban szabályozott szociális juttatásokat (a továbbiakban: közvetlenül adott szociális juttatás) a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót:

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről [193/E. § (2) bekezdés],
- c) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá
- e) minden olyan körülményről, amely a 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. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

a) az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint

b) a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát a kölcsönvevő részére átadni.

(4) A kölcsönvevő - eltérő megállapodás hiányában - köteles

c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

207. § A vezető munkarendje kötetlen.

legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér 155. § (3) bekezdése alapján meghatározott időpontig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a munkabérfizetéshez, valamint a 193/F. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítéséhez szükséges adatokat a kölcsönbeadónak átadni. Ezen adatok körébe tartoznak a 193/H. § (9)-(10) bekezdésének alkalmazása esetén a kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát végző munkavállalót megillető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatások is.

(5) A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

- a) a munkavállaló munkavédelmére,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- c) az egyenlő bánásmód követelményére,
- d) a munkavégzésre,
- e) a munkakör átadás-átvételére,
- f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,

g) az (1) bekezdésben szereplő megállapodás megkötése esetén a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.

(6) A 193/H. § (9)-(10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadó - a kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával - köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól.

(7) Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha a felek a 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással.

(8) Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

a) a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy

b) a kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,

a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra.

(9) A (8) bekezdés a) pontja szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor

a) munkavégzési helynek az (1) bekezdés b) pontja szerinti

11. fejezet

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

A határozott idejű munkaviszony

192. § (1) A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.

(2) A határozott idejű munkaviszony időtartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is.

(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony időtartama – a korábban létesített munkaviszony időtartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.

193. § Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli

helyet,

b) munkakörnek és személyi alapbérnek a kölcsönzött munkavállalónak a 193/H. § (1) bekezdés b)-c) pontja alapján meghatározott munkakörét és személyi alapbérét kell tekinteni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdés b) pontja alapján létrejött munkaviszony esetén

a) a kölcsönzött munkavállaló munkakörét az (1) bekezdés c) pontja alapján az elvégzendő munka jellegének,

b) személyi alapbérét - a 142/A. § megfelelő alkalmazásával - a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbére mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alapbér

alapulvételével kell meghatározni a munkaszerződésben.

(11) A (8) bekezdés a)-b) pontjában foglaltak együttes fennállása esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a (9)-(10) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(12) A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor, ha a munkaviszony időtartama a (8) bekezdés szerint nem határozható meg, a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

(13) A (6)-(12) bekezdéstől érvényesen eltérni nem lehet.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony, a díjazás különös szabályai

193/H. § (1) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk

a) abban, hogy a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,

b) a 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, ezen túlmenően a c) pont szerint, a (9) vagy (10) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor, legkésőbb az e szabályok szerinti jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül köteles a munkavállalót írásban tájékoztatni

meghosszabbítására vagy ismételt létesítésére ehhez fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása esetén kerülhet sor és a munkaviszony meghosszabbítása vagy ismételt létesítése nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.

Munkavégzés behívás alapján

194. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú rész munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződésben történő megállapodása alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidő-keret tartama négy hónapot nem haladhatja meg.

(2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

A munkakör megosztása

195. § (1) A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

(2) A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(3) A munkabér a munkavállalókat - eltérő megállapodás hiányában - egyenlő arányban illeti meg.

(4) Valamely munkavállaló munkaviszonyának megszűnése, illetve megszüntetése a többi munkavállaló munkaviszonyát nem érinti. A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a

a) a munkavégzés helyéről,
 b) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
 c) a munkabér egyéb elemeiről, ideértve a (9) vagy (10) bekezdés szerinti juttatások biztosításának feltételeit is,
 d) a bérfizetés napjáról,
 e) a munkába lépés napjáról,
 f) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
 g) a jogviszony megszüntetésének e fejezet által meghatározott szabályairól,
 h) a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
 i) a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá
 j) arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(4) A (3) bekezdés c), d), f) és h) pontjában, valamint a 76/A. § (1) bekezdésének b)-c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve a kölcsönbeadó 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

munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

Több munkáltató által létesített munkaviszony

196. § (1) Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.

(3) A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

(4) A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató, illetve a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.

(5) A munkaviszony a 63. § (1) bekezdés b) pontja szerint akkor szűnik meg, ha a meghatározott feltétel valamennyi munkáltató tekintetében bekövetkezik. A munkaviszony megszűnik akkor is, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

A távmunka-végzés

197. § Távmunka-végzés a munkavállaló által választott, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

198. § (1) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunka-végzés keretében történő foglalkoztatásában.

(2) A munkáltató - a 46. §-ban foglaltakon

c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.

(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.

(9) A kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy

b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összeszámított időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy

b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

(11) A (9)-(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak.

(12) A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság - a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével - akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.

(13) A (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával

túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót:

a) a munkáltató általi ellenőrzés, valamint

b) a számítástechnikai, illetve elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá

c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

(3) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

199. § A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

200. § (1) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai, illetve elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze függő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom, illetve korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a

kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát.

(14) A (9)-(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

A munkaviszony megszüntetése

193/I. § (1) A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással,
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

193/J. § (1) A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a 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 évben 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

munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

201. § Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

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 kölcsönnevő 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 kölcsönnevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönnevő 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. 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 (5) bekezdése, 86/A-89. §-ai, 91-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115-116. §-ai, 134. §-ának (1)-(2) és (6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának c)-d) pontja nem alkalmazhatók.

(2) A kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente 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, valamint - a 193/G. § (1) bekezdésben foglalt megállapodás esetén a természetbeni munkabér, illetve juttatás vonatkozásában - 193/G. §-a (4) bekezdésének és (5) bekezdése g) pontjának alkalmazásakor munkáltatón a kölcsönvevőt kell érteni.

(4) E törvény 106/A-106/B. §-ainak alkalmazása során munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.

XII. Fejezet

A közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések

193/R. § (1) E fejezet a III-VII. fejezetben foglalt szabályoktól eltérő szabályokat állapít meg arra a munkavállalóra, aki az 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) hatálya alá tartozó szervnél áll munkaviszonyban.

(2) A munkáltatói jogokat a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja. A munkáltatói jogkör - törvény eltérő rendelkezése hiányában - átruházható.

193/S. § (1) Munkaviszony büntetlen előéletű, cselekvőképes, a munkakör betöltésére külön jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető. A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába. A nyilatkozat szövege a következő:

„Titoktartási nyilatkozat

Alulírott (név, lakcím) e nyilatkozattal kötelezem magamat, hogy a (munkáltató megnevezése)-val kötött munkaviszonyom fennállása alatt tudomásomra jutott minősített adatot megőrzöm, a tevékenységem során előttem ismertté vált olyan adatokról, tényekről illetéktelen szervnek vagy személynek tájékoztatást nem adok, amelyek kiszolgáltatása az állam, a közigazgatási szerv (önkormányzat), munkatársam, vagy az állampolgár számára hátrányos, vagy jogellenesen előnyös következményekkel járna.

(2) A munkaszerződéshez csatolni kell a munkaköri leírást.

(3)

(4) A próbaidő tartama legfeljebb három hónap lehet.

193/T. § (1) Nem minősül a munkaszerződés módosításának
a) a munkakör és a személyi alapbér változatlanul hagyása mellett a közigazgatási 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.

(2) A munkaviszony megszűnik a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

(3) Az e fejezet alapján foglalkoztatott munkavállalók esetében alkalmazni kell a Ktv. 14/A. §-ában foglaltakat.

(4) A munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás esetén a munkavállaló a 97. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően:

a) a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetre havonta egyenlő részletben jogosult,

b) a végkielégítést a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni.

(5) Ha a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alóli

mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmondási időből hátralevő idő tekintetében átlagkeresetre nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

193/U. § A munkavállaló nem lehet helyi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely őt alkalmazza.

193/V. § A munkavállaló tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

193/Z. § Felhatalmazást kap a Kormány a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyával összefüggő személyi iratokra és munkaügyi nyilvántartásra vonatkozó részletszabályok megalkotására.

--	--	--

NEGYEDIK RÉSZ
A MUNKAÜGYI VITA
I. fejezet

--	--	--

Kollektív munkaügyi vita

194. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviselői 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 - döntőbírót 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 kíséri meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.

200. §

201. § A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés (199/A. §) eredménytelenségének megállapítását követően - a 202. §-ban foglalt kivétellel - az elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására - a 23. §, a 67. §, illetve a 202. § (1) bekezdésének d)-e) pontját kivéve - halasztó hatálya nincs.

202. § (1) A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:

- a) a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;
- b) a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;
- c) a rendkívüli felmondással;
- d) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (109. §);
- e) a fizetési felszólítással (162. §), illetve a kártérítésre - ideértve a 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.

--	--	--

*A közigazgatási szervnél foglalkoztatott
munkavállaló*

208. §. A munkáltató munkaviszonyt büntetlen előéletű, cselekvőképés, a munkakör betöltésére külön jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthet. A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába.

209. § (1) A munkaviszony megszűnik a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

(2) A munkáltató működésével összefüggő okból történő rendes felmondás esetén a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletben jogosult, a végkielégítést pedig a felmondási idő utolsó napján kell kifizetni.

(3) A munkavállaló, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős munkaviszonyt létesít,

a) ezt a tényt munkáltatójának haladéktalanul

ÖTÖDIK RÉSZ

VEGYES ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

köteles írásban bejelenteni,
 b) a felmondási időből hátralévő időre távolléti díjra nem jogosult,
 c) végkielégítésre nem jogosult, azonban az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időtartam számítása során a rendes felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is figyelembe kell venni.

210. § A munkavállaló nem létesíthet munkaviszonyt azzal a helyi önkormányzattal, amelynek képviselője.

211. § A munkavállaló a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

212. § Felhatalmazást kap a Kormány a közigazgatási szervekről foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyával összefüggő személyi iratokra és munkaügyi nyilvántartásra, továbbá a 208. §-ban említett titoktartási nyilatkozat szövegének megállapítására vonatkozó részletszabályok megalkotására.

A cselekvőképtelen munkavállaló

213. § A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amit egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.

214. § (1) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a

203. § (1) E törvény 1992. július 1-jén lép hatályba.

(2) A Kormány felhatalmazást kap, hogy

a) a bedolgozók foglalkoztatására vonatkozó szabályokat, illetve

b)

c) e törvény hatálybalépése miatt szükséges jogszabálymódosításokról, 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,

g) a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók tartós külszolgálatra történő kihelyezésének és a tartós külszolgálat megszűnésének feltételeit, rendjét, valamint a tartós külszolgálatot teljesítő személyeket megillető juttatásokra és a munkavégzés sajátos feltételeire vonatkozó további szabályokat megállapítsa.

(3)

(4) E törvény 72. §-ának (7) bekezdésében meghatározott tevékenységek tekintetében felhatalmazást kap

a) a kultúráért felelős miniszter a művészeti,

b) a sportpolitikáért felelős miniszter a sport-,

c) a kereskedelemért felelős miniszter a modell- és hirdetési jellegű munkák körének meghatározására.

(5) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy a törvény alapján rendeletben részletesen szabályozza a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott tartós külszolgálatot teljesítő munkavállalók külföldi munkavégzésének sajátos szabályait, valamint alapellátmányának, illetve a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ideiglenes külföldi kiküldetésen lévő munkavállalók napidíjának összegét és azok kifizetésének szabályait.

204. § Ahol 2010. március 31-ét követően az Mt. 177. § (2) bekezdése alapján nem vagyoni kár megtérítéseként sérelemdíj iránti igényt nyújtottak be, azt nem vagyoni kártérítésként kell elbírálni.

205. § Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény módosításáról szóló 2011. évi XXXI. törvénnyel megállapított 137. § (1) bekezdését a 2011. április 30-át követően

részletes munkaköri feladatok ellátására.

(2) A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az a biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.

(3) A munkavállaló esetében a 10. fejezet szabályai nem alkalmazhatók, egyebekben a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

Eltérő megállapodás

215. § A felek megállapodása, illetve kollektív szerződés a 192-193. §-ban, 194. § (1) bekezdésében, 195. § (1)-(2), (4) bekezdésében, 196-199. §-ban, 208-214. §-ban foglaltaktól nem térhet el.

12. fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

1. fejezet

Általános rendelkezések

2. fejezet

Az üzemi tanács

Általános szabályok

Az üzemi tanács választása

XI. Fejezet

Az iparág szakmai tradícióinak ápolása

A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató, vagy több munkáltató együttesen a munkavállalói képviseleti szervekkel közösen megszervezi a „Villamos Napot”. Ennek részleteiről a helyi KSZ-ben javasolt megállapodni.

XII. Fejezet

Átmeneti rendelkezések

bekövetkező keresőképtelenség esetén kell alkalmazni.

206. §

207. § E törvény hatálybalépése előtt megkötött tanulmányi szerződésre, illetve megkezdett tanulmányokkal kapcsolatos kedvezményekre a megkötéskori, illetve a tanulmányok megkezdésekor hatályos jogot kell alkalmazni.

208. § (1) E törvény rendelkezései nem érintik a hatálybalépése előtt kiadott jogszabály munkaidőre vonatkozó rendelkezését, ha az heti negyven óránál rövidebb törvényes munkaidőt állapított meg.

(2) Ahol jogszabály törvényes munkaidőt említ, azon teljes munkaidőt kell érteni.

209. § (1) Ha a munkavállaló munkaviszonya e törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig míg munkaviszonyát nem szünteti meg - 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 192/A. § (1) bekezdése az irányadó.

211. §

212. § (1) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:

a) a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén;

b) a Tanács 75/117/EGK irányelve a férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról;

c) a Tanács 91/533/EGK irányelve a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről;

d) a Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről;

e) a Tanács 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről;

f) az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.

(2) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való

A központi- és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács

Az üzemi tanács megszűnése

Az üzemi tanács működése

Az üzemi tanács feladata és jogköre

Az üzemi megállapodás

Az üzemi megbízott

3. fejezet

A szakszervezet

4. fejezet

A kollektív szerződés

A kollektív szerződés megkötése és tartalma

A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződés megszűnése

A munkáltató személyében bekövetkező változás

Eltérő megállapodás és felhatalmazás

1. A VKSZ-nek A munka díjazása c. VIII. fejezetében lévő, a „távolléti díj” terminológiát használó szövegkörnyezet megengedő jellegű, azaz a társaságcsoporthoz szintű vagy a munkahelyi szintű szociális partnerekre bízva azt, hogy a korábban hatályban lévő, 1995-ben aláírt és a Munkaügyi Miniszter által kiterjesztett „átlagkereset” definíciót használják továbbra is, vagy áttérnek a „távolléti díj” alkalmazásra. Ez utóbbival kapcsolatosan felek megállapodnak abban, hogy jelen módosítással hatályba lépő változások következtében a munkavállalók átlagkeresete összességében nem csökkenthet. Felek felkérlik tagszakszervezeteiket, hogy a kompenzáció módjában és mértékében helyi szinten állapodjanak meg, lehetőség szerint előnyben részesítve a teljesítménnyel arányos juttatásokat.

2. A VKSZ IV. fejezet 4. pontja szerinti pénzügyi támogatás 2008. évben a jelen szerződés hatályosságának megfelelően, időarányos mértékben fizetendő.

megfelelést szolgálja:

a) a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelvével 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 irányelvével 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 irányelvével 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 irányelvével 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 irányelvével 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 irányelvével, 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 irányelvével, 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

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA

1. fejezet

A munkajogi igény érvényesítése

275. § (1) A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács az e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) A munkáltató – az (1) bekezdéstől eltérően – a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő igényét írásbeli felszólítással is érvényesítheti.

(3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

276. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi

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. §



**Complex
Jogszabályk**

ereső

Jogtár,

törvénytár

Céginformáció, cégkereső

Kapcsolat

szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

277. § (1) A keresetlevelet – a 276. §-ban foglaltaktól eltérően – a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni:

- a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- b) a munkaviszony megszüntetésével,
- c) a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezmennyel,
- d) a fizetési felszólítással szemben.

(2) A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni.

(3) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Ha az igénytérvényesítő a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

(4) A keresetlevél benyújtásának – az (1) bekezdés c) és d) pontban foglaltakat kivéve – halasztó hatálya nincs.

278. § A 276. §-ban írt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

279. § (1) A munkáltató, az üzemi tanács, illetve szakszervezet a tájékoztatásra, illetve a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt bírósághoz fordulhat.

(2) A bíróság öt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság öt napon belül határoz.

280. § A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.

2. fejezet

A kollektív munkaügyi vita

281. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás, illetve a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.

(2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

282. § (1) Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

(2) A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

283. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetve a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(2) A 226. § (4) bekezdésében 253. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

(3) A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

--	--	--

ÖTÖDIK RÉSZ

FÜGGETLEN MUNKAÜGYI VIZSGÁLAT

A munkaügyi tanácsadó

284. § (1) A munkáltató munkaügyi tanácsadót (a továbbiakban: tanácsadó) bízhat meg a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának az e Részben foglalt szabályok szerint történő ellenőrzésére.

(2) A tanácsadó feladatát a polgári jogi szabályok szerinti megbízási szerződés alapján látja el, azzal, hogy részére utasítás nem adható.

(3) A tanácsadó feladatát gazdálkodó szervezet is elláthatja. Ebben az esetben a megbízási szerződésben meg kell jelölni a gazdálkodó szervezetnek azt a tagját, vezető tisztségviselőjét vagy munkavállalóját, aki a munkaügyi vizsgálatot ténylegesen ellátja. Gazdálkodó szervezet megbízása és eljárása során a tanácsadóra vonatkozó szabályok megfelelően irányadók a vizsgálatot ténylegesen ellátó személyre, illetve a gazdálkodó szervezetre is.

(4) Tanácsadóként több személy is eljárhat
a) gazdálkodó szervezet megbízása esetén, vagy

b) meghatározott területen a több megyében telephellyel rendelkező munkáltatónál.

(5) Több tanácsadó eljárása (megbízása) esetén meg kell határozni az egyes tanácsadók feladatát, illetve működési területét.

285. § (1) Tanácsadóként a munkáltatóval munkaviszonyban álló személy nem járhat el.

(2) Nem láthat el munkaügyi tanácsadói tevékenységet a köztisztviselő, illetve a kormánytisztviselő, a munkaügyi ellenőrzést ellátó szerv kormánytisztviselője jogviszonya megszűnését követő két évig.

A munkaügyi vizsgálat

286. § A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalókat a munkaügyi vizsgálat megkezdéséről, továbbá a tanácsadó személyéről és elérhetőségéről. A tájékoztatásnak ki kell terjednie a munkavállalói kifogás előterjesztésének lehetőségére is.

287. § (1) A munkaügyi vizsgálat különösen a következő iratok munkajogi jogszerűségének vizsgálatára terjed ki:

- a) a munkáltató belső szabályzatai, különösen a kollektív szerződés, szervezeti és munkaügyi szabályzat, munkarend,
- b) munkaszerződés és azok módosítása,
- c) a munka- és pihenőidő nyilvántartása,
- d) a munkavállalók részére adott kötelező tájékoztatások,
- e) a munkavállalói képviselői részére adott kötelező tájékoztatások,
- f) a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos iratok.

(2) A munkaügyi vizsgálat - az (1) bekezdésben foglaltakon túl - kiterjed az alábbiak ellenőrzésére:

- a) a munkavégzésre irányuló jogviszony értékelése abból a szempontból, hogy az a jogviszony tartalmának megfelelő szerződéses formában jött létre, illetve kerül teljesítésre,
- b) a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartása,
- c) a munkáltatónál érvényesülő bérrendszer, abból a szempontból, hogy az megfelel az egyenlő bánásmód követelményének,
- d) a teljesítmény-követelmény meghatározásának szabályszerűsége,
- e) a munkáltató kártérítési felelősségére alapított igények elbírálásának szabályszerűsége.

A munkavállalói kifogás

288. § A munkaügyi vizsgálat kiterjed a munkavállalónak a foglalkoztatása jogszerűségét kifogásoló nyilatkozata (a továbbiakban: munkavállalói kifogás) megalapozottságának a vizsgálatára is. A tanácsadó a munkavállaló kérésére a munkavállaló személyét titkosan kezeli, és a vizsgálatot úgy folytatja le, hogy a munkavállaló személyét abból ne lehessen azonosítani. A névtelenül tett, vagy hamis névvel ellátott munkavállalói kifogást a tanácsadó nem vizsgálja.

A tanácsadó eljárása

289. § (1) A tanácsadó jogosult:

- a) személyének és jogosultságának igazolása mellett a munkáltató ellenőrzése alatt álló bármely területre belépni,
- b) a munkáltató bármely alkalmazottjától a vizsgálata elvégzéséhez szükséges iratot, illetve szóbeli vagy írásbeli nyilatkozatot beszerezni,
- c) egyébként is bármely iratba betekinteni.

(2) A tanácsadó a tevékenysége során tudomására jutott információt üzleti titokként tartozik megőrizni. Ezen túlmenően a munkáltató és az érintett munkavállaló hozzájárulása nélkül harmadik személy részére a munkaügyi vizsgálat során szerzett információról tájékoztatást nem adhat.

290. § (1) A tanácsadó, ha szabálytalanságot észlel, írásban jelzi – a javasolt intézkedés egyidejű közlésével – az adott kérdésben intézkedésre jogosult vezetőnek. A vezető három munkanapon belül megvizsgálja a tanácsadó jelzését, egyetértése esetén a javasolt intézkedést haladéktalanul megteszi.

(2) Amennyiben az intézkedésre jogosult vezető nem, vagy csak részben ért egyet a tanácsadó jelzésével, illetve a javasolt intézkedéssel,

álláspontját írásban, a közlést követő öt munkanapon belül közli a tanácsadóval. Ha a tanácsadó és az intézkedésre jogosult vezető közötti – szóbeli vagy írásbeli – egyeztetés az ezt követő öt munkanapon belül nem vezet eredményre, a tanácsadó az érintett vezető felettesének ad írásos tájékoztatást a kialakult vitás helyzetről.

(3) A tanácsadónak a munkavállalói kifogás tárgyában hozott állásfoglalására a (1)–(2) bekezdésben írtak megfelelően irányadók.

*Mentesülés a hatósági ellenőrzés
jogkövetkezményei alól*

291. § A munkáltató a hatósági munkaügyi ellenőrzés keretében nem bírságható és vele szemben más joghátrány sem alkalmazható olyan jogszabályszegés miatt, amely tekintetében a tanácsadó jelzésének eleget tett.

HATODIK RÉSZ

ÉRTELMEZŐ ÉS HATÁLYBALÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK

292. § E törvény alkalmazásában:

- a) fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,
- b) 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,
- c) kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is.
- d) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a választott szakszervezeti tisztségviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói

képviselője,
 e) munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői, illetve felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,
 f) nyugdíjas munkavállaló: aki,
 fa) a társadalombiztosítási nyugellátás szabályai szerinti öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve
 fb) az fa) pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy
 fc) korekedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
 fd) előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
 fe) szolgálati nyugdíjban, vagy
 ff) korengedményes nyugdíjban, vagy
 fg) más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg
 fh) rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül,
 g) gyermek: a család támogatásra vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt, illetve gondozott gyermek.

293. § E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:

- a) a Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről;
- b) a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről;
- c) a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október

19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében);

d) a Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről;

e) a Tanács 96/34/EK irányelve (1996. június 3.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keret-megállapodásról;

f) az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében való kiküldetéséről;

g) a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról;

h) a Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről;

i) a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keret-megállapodásról;

j) a Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről;

k) az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról;

l) az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.

294. § E törvény hatálybalépéséről külön törvény

	rendelkezik.	
--	--------------	--