A javaslatot a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának!

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

2011. július 18.

A Munka Törvénykönyve

Javaslat

TERVEZET

2011. július

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 érdekképviseleti szervezetre, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre terjed ki.

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

TERVEZET

Értelmezési alapelvek

5. § (1) E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.
(2) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

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.

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 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

TERVEZET

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 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 tényt, 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.

TERVEZET

A munkaviszonyra *vonatkozó szabályok*

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

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.

TERVEZET

(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 közöltnek 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 közöltnek 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 meghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

TERVEZET

3. fejezet

A jognyilatkozatok megtételének módja

A képviselet

20. § (1) A munkáltató képviseletében 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.

TERVEZET

(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 dokumentu*m)* 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 különszolgáltatással 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 meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,
b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon
kézbesítettnek kell tekinteni.
(3) Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a (2) bekezdésben szabályozott kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszthető elő kérelem a bíróságnál. A kézbesítési vélelem megdöntésére egyebekben a polgári perrendtartás szabályait kell megfelelően alkalmazni. A

TERVEZET

vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.
(4) Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

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 lejárat 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 lejárta 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 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.

TERVEZET

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 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.

TERVEZET

(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 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.

TERVEZET

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 lehet.

2. fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező változás

36. § A gazdasági egység (anyagi, illetve nem anyagi erőforrások szervezett csoportj*a)* 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 versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szembeni igények érvényesítését nem érinti.

TERVEZET

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
a) az átszállás időpontjáról (tervezett időpontjáról),
b) az átszállás indokáról,
c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és 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.
(2) A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

TERVEZET

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 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 alapbéren 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.

TERVEZET

(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
a) a külföldi munkavégzés helyéről, időtartamáról,
b) a pénzbeni és a természetbeni juttatásokról,
c) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá
d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

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 meghiúsítaná.
(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.

TERVEZET

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 biztosítania 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 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.

TERVEZET

(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

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.

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 tűzoltóként szolgálat ellátása,
f) a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,
g) véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
h) hozzátartozója halálakor legalább két munkanapra.

TERVEZET

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés 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 megszüntetésének 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.

5. fejezet

A munkaszerződés módosítása

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

59. § A munkavállaló alapbérét 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.

TERVEZET

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 alapbérre jogosult, ami a szerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A mentesítés idejére alapbére 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 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.

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.

TERVEZET

(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 munkabérre nem lenne jogosult.

A munkaviszony megszüntetése

64. § A munkaviszony megszüntethető:
a) a felek közös megegyezésével,
b) rendes felmondással,
c) azonnali hatályú felmondással.

A rendes felmondás

65. § A munkaviszonyt mind a munkavállaló, 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.

TERVEZET

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) 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) tizennyolc 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 munkabérre 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.

TERVEZET

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 képviselő*i)* tárgyalni köteles.
(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.

TERVEZET

(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 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 létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a 79. § (1) bekezdés *b)* pontja szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően

TERVEZET

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.

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

TERVEZET

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 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
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

TERVEZET

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.

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 újrafoglalkoztatására, ha
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.

TERVEZET

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 huszonkét 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 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.

TERVEZET

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
a*a)* társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
a*b)* 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
b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

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).

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

TERVEZET

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 lejárta előtti megszűnése esetén

95. § (1) Nem minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a munkaviszony a munkaidő-keret lejárta 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 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 lejárta előtt
a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
b) a határozott idő lejártával
c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt 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.

TERVEZET

(3) Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszony a munkaidő-keret lejárta előtt
a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
b) a határozott idő lejártával,
c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt 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 lejárta 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 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 munkaidő-beosztás).

TERVEZET

(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)* 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.

TERVEZET

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 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 igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, 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 tárgyévet megelőző év október 31-ig – az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá, továbbá a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

TERVEZET

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.
(5) Kollektív szerződés legalább nyolc óra napi pihenőidő 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.

TERVEZET

A heti pihenőidő

106. § (1) A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.
(2) A 101. § (1) bekezdés a)-e) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenőidőbe a vasárnapnak havonta legalább egy alkalommal bele kell esnie.
(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett – a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő 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 pihenőidőt kell biztosítani.

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
rendelhető el.

109. § (1) A teljes napi munkaidő esetén naptári évenként legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.
(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat, ha
a) a munkaviszony évközben kezdődött, vagy
b) határozott időre, illetve
c) részmunkaidőre jött létre,
arányosan kell alkalmazni.

TERVEZET

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
c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása
érdekében rendelhető el.
(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.
(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a 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 rendelhető 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

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 egyenlőtelenül nem oszthatók be,

TERVEZET

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 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,

TERVEZET

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 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 töredéknap keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

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.

TERVEZET

(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 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 adott ki.

TERVEZET

(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 irányadóak, 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. § 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

TERVEZET

napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.
(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 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.

TERVEZET

(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 árufuvarozás körében forgalmi utazó,
c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven 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 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.

TERVEZET

137. § (1) A munkáltató a munkabért teljesítménybérként, illetve idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.
(2) Teljesítménybérnek azt a munkabért kell 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 alapbér összegét.

138. § (1) A 137. § (2) bekezdése szerinti esetben a munkáltató teljesítmény-követelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.
(2) A teljesítmény-követelmény megállapítása, 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 munkavállaló esetén garantált bér megállapítása is kötelező.

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 húsvét-, illetve a pünkösdvasárnap, továbbá a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

141. § Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalék bérpótlék illeti meg.

TERVEZET

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 alapbér 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-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.
(2) Munkavégzés esetén a munkavállaló a 139-142. § szerint jogosult bérpótlékra.

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 bérpótlékot magában foglaló
havi átalányt megállapítani.

Díjazás munkavégzés hiányában

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.

TERVEZET

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 teljesítménybérnek az irányadó időszakra jutó arányos részét kell figyelembe venni.
(4) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállalónál a távolléti díj számításánál az alapbért 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 alapbérrel.
(2) Órabér esetén
a) az egy órára járó távolléti díj megegyezik az órabérrel,
b) a napi távolléti díj az órabér és a napi munkaidő szorzata,
c) a havi távolléti díj meghatározásakor az órabért a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell szorozni.

150. § (1) A 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.

TERVEZET

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 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 alapbért 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 alapbért, illetve a havi átalányt kell figyelembe venni.

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, szükségleteit 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 termelékenységi 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

TERVEZET

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 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 lejárta 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.

TERVEZET

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.
(6) A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Italboltban 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.

TERVEZET

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.

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 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 bevitel 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 rendszeres jövedelmet kell megtéríteni.
(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

TERVEZET

(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 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.

TERVEZET

(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor, illetőleg a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltekor 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 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 önállónak 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 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.

TERVEZET

Eltérő megállapodás

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

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.
(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) Mentesül 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 átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.
(4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (3) 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.

TERVEZET

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

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.

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

TERVEZET

(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,
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 képviseletéről 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 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 előírásszerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre

TERVEZET

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 alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.
(3) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán 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.

TERVEZET

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 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 részmunkaidőben 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.

TERVEZET

(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 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 megszűnteti.
(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 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.

TERVEZET

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 munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

201. § Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

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 204. § kivételével – eltérhet.

204. § A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

205. § (1) A munkáltatói rendes felmondás esetén a 66. § (1)-(3) bekezdéseit, 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni. Ettől eltérően a várandósság megállapításától a szülési szabadság végéig a 68. § (2) bekezdését alkalmazni kell.

TERVEZET

(2) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.
(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hat havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, illetve a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

206. § (1) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.
(2) A vezető
a) nem szerezhet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, továbbá
c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

207. § A vezető munkarendje kötetlen.

A közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló

208. §. A munkáltató munkaviszonyt büntetlen előéletű, cselekvőképes, 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,

TERVEZET

a) ezt a tényt munkáltatójának haladéktalanul 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 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.

TERVEZET

12. fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

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.
(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 alapbér 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.

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 átvevő 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

TERVEZET

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, vagy az aránytalan sérelemmel járna.

TERVEZET

HARMADIK RÉSZ

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 érdekképviseleti 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 érdekképviseleti szervezetet alakítsanak, illetve az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.
(2) Az érdekképviseleti szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, illetve ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.
(3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szerveket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

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

TERVEZET

(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 tényt, 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 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.

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, 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.

TERVEZET

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 tanácstaggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.
(2) Nem választható üzemi tanácstaggá az, aki
a) munkáltatói jogot gyakorol,
b) a vezető hozzátartozója,
c) a választási bizottság tagja.
(3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése, 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 választásra jogosult munkavállaló, illetve a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.

TERVEZET

(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.

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.

TERVEZET

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 tanácstaggá megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

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 képviselettel 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.

TERVEZET

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) megbízatási ideje lejárt,
d) lemond,
e) visszahívják,
f) tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
g) a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
h) a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
i) törvényben meghatározott egyéb esetben.

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 ismételten 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.

TERVEZET

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 jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.
(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető.
(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

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

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.

TERVEZET

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

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 igénybevételét 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 közzétegye.

Az üzemi tanács feladata és jogköre

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

TERVEZET

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 sztrájkkal kapcsolatban pártatlan 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.

TERVEZET

(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) 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.

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 képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet 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 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 érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

TERVEZET

(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 szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

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

265. § A szakszervezet képviseletében 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.

4. fejezet

A kollektív szerződés

A kollektív szerződés megkötése és tartalma

266. § (1) Kollektív szerződést köthet:
a) a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti 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 statisztikai létszámot kell alapul venni.
(4) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

TERVEZET

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 érdekképviseleti szervezet tagjára.
(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezésének hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.
(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló 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 érdekképviseleti szervezet, illetőleg a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.
(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató, illetőleg munkáltatói érdekképviseleti szerv tekintetében veszti hatályát.
(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnése során veszti hatályát.

TERVEZET

A munkáltató személyében bekövetkező változás

272. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével – az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.
(2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi 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 nyilvántartására vonatkozó szabályokat.

TERVEZET

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 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 kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
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.

TERVEZET

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 döntőbírót 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 meghiúsítaná.

TERVEZET

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,

TERVEZET

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 –

TERVEZET

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 bírságolható és vele szemben más joghátrány sem alkalmazható olyan jogszabálysértés miatt, amely tekintetében a tanácsadó jelzésének eleget tett.

TERVEZET

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) korkedvezményes 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

TERVEZET

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.

TERVEZET

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

1. A Kormány 2011. júniusában nyilvánosságra hozta a „Széll Kálmán Terv" keretében készített „Magyar Munka Terv" című dokumentumot, amely – döntően a foglalkoztatás növelése érdekében - a foglalkoztatási viszonyok átalakítását tűzte célul. A „Magyar Munka Terv" III.1.1. pontja új Munka Törvénykönyve megalkotását irányozza elő, egyúttal meghatározza az új munkajogi szabályozás célkitűzéseit és javaslatokat fogalmaz meg az új törvénnyel kapcsolatos jogpolitikai döntések előkészítéséhez. A Javaslat a Kormány e célkitűzéseinek szem előtt tartásával készült és támaszkodott a foglalkoztatási viszonyok nemzetközi tapasztalatait feldolgozó – a „Magyar Munka Terv" mellékleteként közzétett – tanulmányra is.

2. Az 1992. évi XXII. törvény (a korábbi Mt.) 1992. július 1. napján lépett hatályba. A korabeli jogalkotói szándék arra irányult, hogy az állami tulajdonon és az állami irányításon alapuló közigazgatási jogias szemléletű munkajogi szabályozást felváltsa a piacgazdaság viszonyainak megfelelő munkajogi rendszerrel. Ennek érdekében igyekezett visszaszorítani az állami beavatkozást és a korábbinál lényegesen nagyobb teret kívánt engedni a magánjogias szemléletű szabályozásnak. Ezt tükrözte a korábbi Mt. 13. §-a (és az ahhoz kapcsolódó számos egyéb szabályhely), amely a munkaviszonyra vonatkozó szabályokról (a munkajog jogforrási rendszeréről) rendelkezett. E körben jelentős szerepet szánt a jogalkotó a kollektív megállapodásoknak, mint a munkaerőpiac központi jelentőségű szabályozási faktorainak.

Az elmúlt mintegy két évtized tapasztalatai alapján megállapítható, hogy a korabeli jogalkotói szándék csak részben teljesült, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerő-piac alakításában viszonylag korlátozott maradt. Ennek oka javarészt az, hogy a korábbi Mt. ún. relatív diszpozitív, azaz a törvénytől általában csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályozási szemlélete a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott.

3. A korábbi Mt. gyakorlati alkalmazása számos munkajogi jogintézmény ellentmondásos rendezésére mutatott rá. A Javaslat – elsősorban a Legfelsőbb Bíróság jogfejlesztő jogalkalmazási tevékenységére támaszkodva – igyekszik feloldani ezeket az ellentmondásokat.

4. A fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, amelyekre – egyéb európai dokumentumok mellett - a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv (COM/2006/708 final) mutatott rá. A Zöld Könyv a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét. A Javaslat a Zöld Könyv megjelenése nyomán a tagállamokban kibontakozott

TERVEZET

tudományos vitákra és az ezek eredményeként megjelent jogalkotási megoldásokra is figyelemmel volt.

5. Magyarország Alaptörvénye kiemelt figyelmet fordít a munka szerepére a társadalmi és gazdasági berendezkedés alapvető szabályainak meghatározása során. A Javaslat az Alaptörvény szemléletét tekinti kiindulópontnak. Az Alaptörvény számos a munkaviszonnyal, illetve a kollektív munkajogi jogviszonyokkal érintkező alapjog újraszabályozását végezte el. Ezt az alapjogi szabályozást tartotta szem előtt a Javaslat a munkajog alanyai jogainak és kötelességeinek meghatározása során, különös figyelemmel a munkavállalók személyiségi jogainak védelmére, a vállalkozás szabadságára és az egyesülési jogra (a munkáltatók és munkavállalók szociális és gazdasági érdekinek képviselete érdekében való szervezetalakítás jogára). A Javaslat széles körben támaszkodott az Alkotmánybíróság gyakorlatára is.

6. A magyar munkajogi jogalkotásban az európai munkajogi normák átvétele már jóval Magyarország európai integrációját megelőzően megkezdődött. A kilencvenes években létrehozott számos jogintézmény (pl. a csoportos létszámcsökkentés vagy az ún. munkajogi jogutódlás) szabályozása során a jogalkotó szem előtt tartotta a tárgybani európai munkajogi megoldásokat. A jogharmonizációs tevékenység az Európai Közösséghez való csatlakozás időszakában felerősödött és napjainkban is tart. Legutóbb a munkaerő-kölcsönzés tárgyában megszületett 2008/104/EK irányelv átvételére került sor. A Javaslat – Magyarország nemzetközi kötelezettségeinek megfelelően – megvalósítja az Mt. szabályozási tárgyát képező valamennyi európai munkajogi (szociálpolitikai) tárgyú jogszabály átvételét. Az erre utaló szabály a Javaslat 293. §-ában található. A korábbi Mt. megoldásához képest alapvető eltérés e tekintetben, hogy a Javaslat nem célozza az egyenlő bánásmódra, illetve az esélyegyenlőségre vonatkozó európai uniós jogi aktusok átvételét, mivel ezt a jogalkotási célt a magyar jogrendszerben a 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.) valósítja meg. Az Ebtv. – hasonlóan az eddigi rendszertani megoldáshoz – az Mt. háttérszabálya.

7. A Javaslat szerkezeti változtatást hajt végre a korábbi Mt. megoldásához képest. Az ún. kollektív munkajog szabályai (a munkaügyi kapcsolatok, a szakszervezetek, a kollektív szerződés, a munkavállalói részvétel) a munkaviszonyra vonatkozó törvényi szabályozást követően helyezkednek el. A Javaslat nem tartalmaz rendelkezést az ún. országos érdekegyeztetés tárgyában. Ennek indoka az, hogy erre vonatkozóan külön törvény lépett hatályba előbb 2009-ben, és a jogalkotó 2011-ben a tárgykör újabb törvényi rendezését valósította meg. A Javaslat megoldásának elvi indoka az, hogy az érdekegyeztetés körébe tartozó alapvetően közjogi természetű joganyag idegen a magánmunkajog szabályozási tárgyától (a munkaviszony szabályaitól, illetve a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek egymáshoz való viszonyainak rendezésétől).

TERVEZET

Az „Általános Rendelkezések” című Első Rész a korábbi Mt. Bevezető Rendelkezéseinek tematikáját jelentős mértékben kibővíti és megkíséreli a munkajog általános szabályait egységes szemléletben rendezni, különös figyelmet fordítva a munkajogi jognyilatkozatokra. A munkaviszonybeli teljesítés és a munkaviszony módosulásának szabályai megelőzik a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének szabályait, tekintettel arra, hogy a jogviszony egyes létszakainak logikai sorrendje ezt a megoldást kívánja. A munkaviszony tartalma és teljesítése köréből a Javaslat – hasonlóan a korábbi megoldáshoz – továbbra is kiemeli a munkaidővel és a munka díjazásával kapcsolatos szabályokat, mivel e jogintézmények – garanciális jelentőségüknél fogva-önmagukban is rendkívül összetett és részletes rendezést igényelnek. A Javaslat további szerkezeti jellegzetessége az, hogy elkülönülten szabályozza a munkaviszony általánostól eltérő (atipikus) formáit. A munkajogi kódex új eleme a független munkaügyi vizsgálat intézményének megteremtése a Javaslat Ötödik Részében.

8. A munkajogi jogszabályok hatálya körében a Javaslat több európai országban is ismert és alkalmazott új elemet tartalmaz. A munkajog egyes szabályait alkalmazni rendeli munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban is (meghatározott feltételek fennállása esetében). E jogalkotói megoldás a munkavégzők szociális biztonságának szempontját tartja szem előtt – függetlenül attól, hogy a munka milyen jogviszony keretei között valósul meg. A Javaslat e megoldástól azt várja, hogy a munkajogi szabályok megkerülésére, a munkajog hatálya alóli menekülésre való hajlandóságot csökkenti, és ezzel hozzájárul a foglalkoztatási viszonyok ún. kifehérítéséhez. A szociális védelem kiterjesztése ugyanakkor nem érinti azokat a munkavégző személyeket, akiknek jövedelmi viszonyai ezt a különleges védelmet nem igénylik.

9. A Javaslat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglalható össze, hogy – a korábbi Mt. megoldásához képest – jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, a individuális és kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét. E jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében a Javaslat a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre, amelynek jellemzői a következők.

A törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül, azaz a munkavállaló hátrányára is - eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseletek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit. Ez a lehetőség az elmúlt két évtized jogtudományos és jogalkotási törekvései körében több alkalommal megfogalmazódott, ám sikerre nem jutott. A Javaslat kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös

TERVEZET

érdekeltség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez. Ugyanakkor számos esetben nem látszik indokoltnak az eltérés lehetőségének korlátozás nélküli megnyitása, ezért egyes jogintézmények tekintetében a Javaslat – kivételes jelleggel – a kollektív szerződésekkel szemben is kógens, vagy azok számára is csak meghatározott irányban (a munkavállaló javára) való eltérést enged.

A kollektív szerződés mellett a Javaslat lehetővé teszi, hogy az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács) és a munkáltató között létrejött ún. üzemi megállapodás is tartalmazzon a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Ezt a megoldást korábban – átmenetileg – a magyar munkajog már alkalmazta. E lehetőség ugyanakkor csak korlátozottan érvényesül annak érdekében, hogy a Javaslat kizárja a különböző munkavállalói érdekképviseletek konkurens tevékenységét. Az üzemi megállapodás e regulatív funkciójának törvényi szabályozása a hazai érdekképviseleti rendszernek azzal a sajátosságával is számol, hogy egyelőre a munkáltatók jelentős részénél nincs képviselettel rendelkező szakszervezet, illetve igen csekély számban jöttek létre ágazati (tágabb hatályú) kollektív szerződések. A Javaslat ugyanakkor kizárja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kollízióját azzal, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály hatályú üzemi megállapodást csak abban az esetben engedi meg, ha a munkáltatóra nem terjed ki kollektív szerződés hatálya, illetve kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet sincs. A Javaslat korlátozza az üzemi megállapodás tárgyi felhatalmazását is azzal, hogy a munka díjazására vonatkozó szabályok kialakítását e körben eltiltja.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak a munkaszerződéssel (a munkaviszonyban álló felek megállapodásaival) szembeni természete tekintetében a Javaslat fenntartja az Európában uralkodónak mondható és a hazai munkajogban is érvényesülő szemléletet. Eszerint a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – általános jelleggel – csak a munkavállaló javára térhet el. Ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka. A Javaslat a munkavállaló javára való eltérés szabálya tekintetében értelmezési alapelvet is tartalmaz, amely a korábbi Mt-ből hiányzott. A Javaslat kivételes jelleggel megengedi, hogy a felek megállapodásai korlátozás nélkül térjenek el a törvényi szabályoktól. Ahol a Javaslat ilyen megállapodások lehetőségére utal, ott ez a jogalkotási szándék jelenik meg. Ahol ez a felek nyomós érdekei, illetve a közérdek védelme érdekében indokolt, ott a Javaslat a munkaszerződéssel szemben is kógens szabályokat tartalmaz.

A munkajogi szabályozás rendszertani kérdései körében alapvető jelentőségű a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyának rendezése. Ez a probléma az üzemi megállapodások vonatkozásában nem merül fel, hiszen a

TERVEZET

Javaslat ezt a lehetőséget kizárja azzal, hogy nem teszi lehetővé az üzemi megállapodás hatályosulását olyan munkáltatónál, amelyre (akire) kollektív szerződés hatálya is kiterjed. A kollektív szerződések egymáshoz való viszonya tekintetében a Javaslat az alacsonyabb szintű (szűkebb személyi hatályú) kollektív szerződés számára – a magasabb szintű szabály eltérő rendelkezése hiányában – azt teszi lehetővé, hogy a magasabb szintű szabálytól a munkavállaló javára térjen el.

10. A hazai bírói gyakorlatban – a korábbi Mt. ilyen tartalmú kifejezett szabálya hiányában is – megfogalmazást nyert az a jogtétel, amely szerint a munkajogban a polgári jog szabályai (és jogelvei) alkalmazandók, feltéve, hogy a munkajogi jogszabály eltérően nem rendelkezik, illetve a polgári jogi jogszabály alkalmazása nem ellenkezne az alapvető munkajogi jogelvekkel. A Javaslat ezt a jogtételt rögzíti és az egyes munkajogi jogintézmények tekintetében a polgári jogi szabályok mögöttes alkalmazását írja elő azzal azonban, hogy számos esetben ezt – alapvetően munkavállaló-védelmi megfontolásból - korlátozza. A Javaslat készítése során sajátos problémát okozott az, hogy az új Polgári Törvénykönyv előkészítése is folyamatban van és ez – a várakozások szerint – alapvető polgári jogi jogintézmények új, korszerűbb szemléletű szabályozását hozza. Az új Mt-nek az új Ptk-t megelőző várható hatályba lépése nem tette lehetővé, hogy a Javaslat a tervezett új polgári jogi megoldásokat tartsa szem előtt, ugyanakkor figyelemmel volt a polgári jogi kodifikáció korábbi eredményeire (pl. a munkajogi kártérítési felelősség körében).

11. A Javaslat a munkaviszony szabályozása körében (ideértve a munkaidőre és a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseket is) a korábbiakhoz képest jelentősen egyszerűbb és áttekinthetőbb rendelkezéseket tartalmaz, amelyek kialakítása során támaszkodott az elmúlt két évtized bírói gyakorlatára és gyakorlati jogalkalmazási tapasztalataira. E körben kiemelkedő jelentősége van az európai munkajogi normák átvételének és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet keretében létrejött – Magyarország által is kihirdetett – nemzetközi szerződések betartásának. A Javaslat arra törekedett, hogy az európai munkajogi szabályok átvétele során kihasználja az azok által nyújtott lehetőségeket és a hazai munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást valósítsa meg. Ennek alapvető eszköze az is, hogy a munkajogi törvényi szabályozás a kollektív szerződések számára eltérést enged és ezzel – különösen a munka díjazása körében – a munkafeltételek alakításában meghatározó szerepet szán a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleteknek.

A Javaslat a munkaviszony létesítése körében alapvetően fenntartja az európai és nemzetközi munkajogi normák bázisán kialakult hazai megoldásokat. Új elem a szabályozásban az, hogy az ún. atipikus munkaviszonyok körében sajátos szabályokat állapít meg a cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyára, és ezzel megszünteti a jogalkalmazásban fennállott bizonytalanságot e munkavállalói kör foglalkoztatása tekintetében. Megváltoztatva a korábbi Mt. rendszerezési

TERVEZET

megoldását, a munkaviszony alanyaihoz kapcsolódóan rendelkezik a Javaslat a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásairól és az azokhoz kapcsolódó joghatásokról, mégpedig a tárgybani 2001/23/EK irányelv alapján. Mellőzi ugyanakkor e jogintézmény körében a munkajogi irodalomban jogviszonyváltásnak nevezett szabálycsoport beiktatását, amely a munkaviszonyok sorsáról rendelkezik azokban az esetekben, amelyekben a gazdasági egységek átadására-átvételére a magánszféra és a közszféra munkáltatói között kerül sor. Ennek indoka az, hogy a Javaslat álláspontja szerint az ilyen tárgyú szabályozást külön törvény tartalmazza. E megoldás hátterében az a rendszertani megfontolás húzódik meg, hogy az Mt. ne tartalmazzon különös szabályokat a közszférában fennálló közalkalmazotti vagy köztisztviselői jogviszonyokra, eltekintve természetesen attól, hogy az Mt. ez ezekre vonatkozó törvényeknek (is) változatlanul mögöttes jogszabálya.

12. A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének intézményei körében a Javaslat több tekintetben változtatja meg a munkajogunkban az elmúlt két évtizedben kialakult rendszert. A változtatások indoka elsősorban a jogalkalmazásban mutatkozó ellentmondások kiküszöbölése, illetve a gyakorlatban kialakult igények kielégítése. Noha megszünteti a Javaslat az ún. felmondási tilalmak rendszerét, ám ennek ellenére nem csökkenti a munkavállalók szociális védelmi szintjét. A Javaslat e körben is figyelemmel volt a szociális konzultáció eredményeire. Nem látszott fenntarthatónak a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek a korábbi Mt. alapján kialakult alkalmazása. Az elsősorban a munkáltatók terheit indokolatlanul növelő gyakorlat fenntartását nem támasztják alá az európai országokban alkalmazott megoldások, de szociálpolitikai szempontok sem. Az 1992-ben kialakított (és időközben az Alkotmánybíróság határozata nyomán módosított) jogalkotói elképzelés az egyes esetekben rendkívül elhúzódó munkaügyi perek kockázatát teljes egészében és indokolatlanul telepítette a munkáltatókra. A Javaslat a polgári jogi kártérítési felelősség alapelveit szem előtt tartó, a korábbinál kiegyensúlyozottabb megoldást alkalmaz, amelynek egyes elemei a közszolgálatban már korábban bevezetésre kerültek. A Javaslat a korábbi tapasztalatok alapján új szemléletű szabályozást tartalmaz a határozott időre létesített munkaviszony megszüntetése, illetve a munkaviszony azonnali hatályú megszüntethetősége körében is. A munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályozás célja az is, hogy a rendkívül nagyszámú ilyen tárgyú peres eljárás számát csökkentse.

13. A munkajogi kártérítési felelősség szabályozásának szemlélete erőteljesebb polgári jogias szemléletet tükröz. Koncepcionális változás a kárfelelősségi rendszerben a munkáltatói kárfelelősség körében érvényesülő új megoldás, amely a munkáltató objektív felelősségének fenntartása mellett – az esetek egy részében - kizárja az ún. ellenőrzési körön kívüli okból keletkezett munkavállalói károk megtérítését és ezzel korlátozza a munkáltatói működési körnek a bírói gyakorlatban kialakult indokolatlanul tág értelmezését. A Javaslat megoldásának kialakításakor figyelembe vette az Alkotmánybíróságnak a kártérítési felelősségi szabályok

TERVEZET

differenciálásával kapcsolatosan kifejtett – az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésére alapozott - álláspontját is. A kártérítési felelősségi szabályok körében a Javaslat korlátozza a törvénytől a kollektív szerződésben való eltérés lehetőségét azzal, hogy azt csak a munkavállaló javára engedi meg (pl. a felelősség korlátozása tekintetében).

14. A munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköze az ún. atipikus munkaviszonyok szabályozása. A Javaslat ebben a tekintetben azt a célkitűzést valósítja meg, hogy széles teret enged a felek megállapodásainak és e munkaviszony-típusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek védelme érdekében szükséges.

A Javaslat szerint főszabályként – azonosan a korábbi megoldással - a munkaviszony határozott időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra létesül. Ezt az általános szabályt nem csupán a hazai szabályozás tartalmazza, hanem az az Európai Unió, illetve az egyes tagállamok munkajogában is érvényesül. A főszabály alól azonban kivételek is vannak, amelyek napjainkban egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert. A Javaslat azért nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést, mert az atipikuson belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák. Ezért az e jogviszonyokat szabályozó fejezet – utalva arra, hogy a munkaviszony korántsem homogén – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmazza.

A munkaviszony számos típusáról az európai munkajog is rendelkezik. A határozott idejű munkaviszonyról a 99/70/EK irányelv, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról a 97/81/EK irányelv rendelkezik, míg a távmunkára a 2002-ben kötött Európai Távmunka Keretmegállapodás vonatkozik. E közösségi normák közös vonása, hogy a foglalkoztatás rugalmassága mellett a munkavállaló biztonságát tartják szem előtt. Tartalmukban különös jelentősége van az egyenlő bánásmódnak. A magyar munkajog ezeket a közösségi szabályokat korábban már átvette, a Javaslat ezeket részben pontosítja, illetve egyszerűsíti, tartalmaz azonban olyan új foglalkoztatási formákat is – a behívás alapján történő munkavégzést, a munkakör megosztását, a több munkáltató részére végzett munkát –, amelyek lényegében a részmunkaidőben történő munkavégzés sajátos módjai.

Az atipikusnak tekintett munkaviszonyok körében a legösszetettebb a munkaerő-kölcsönzés, amelyről az Európai Unió 2008/104/EK irányelve rendelkezik. A Javaslat a munkaerő-kölcsönzést nem szabályozza, ennek a bonyolult foglalkoztatási, illetve munkavégzési módszernek a rendezését külön törvényre bízza. Ez a megoldás eltér a korábbi Mt. által választottól. Az eltérés indoka az, hogy a munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódóan olyan jogviszonyok is szabályozást igényelnek, amelyek jóval túlterjednek a munkajog tárgykörén. Ilyennek tekintendők a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos közjogi szabályok, valamint a kölcsönző és kölcsönvevő

TERVEZET

vállalkozások viszonyának szabályozása. A külön, illetve önálló törvényben való szabályozás tágabb lehetőséget teremt a jogalkotó számára e munkavégzési formához kapcsolódó egyéb kérdéseknek (pl. foglalkoztatási támogatásoknak, eljárási, közteherviselési tárgyú rendelkezéseknek) a külön törvényben való rendezésére is anélkül, hogy ezzel szétfeszítené a munkajogi szabályozás tradicionális kereteit. Azonos megfontolásból indult ki a Javaslat az iskolai szövetkezetek tagjai által végzett munka tekintetében.

15. A Javaslat kialakítása során – figyelemmel a „Magyar Munka Terv” célkitűzéseire - vizsgálat tárgyát képezte, hogy milyen szabályozási megoldással valósítható meg a köztulajdonban álló vállalkozások munkajogának kialakítására irányuló társadalmi igény. Számos korábbi jogalkotási lépést követően ilyen jellegű szabályozást valósított meg a 2009. évi CXXII. törvény. A Javaslat eltekint az említett munkáltatói körre irányuló különös szabályok beiktatásától. Ennek indoka az, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak a Javaslatban kialakított rendszere alkalmas arra, hogy a többségi állami (önkormányzati) tulajdonban álló munkáltatókra a munkajog általános szabályaitól eltérő rendelkezések szülessenek, illetve maradjanak hatályban. E rendelkezések kógens természetűek, azaz e munkáltatói kör számára eltiltják a törvénytől eltérő munkaszerződéses (esetleg kollektív szerződéses) megállapodásokat. E szabályozási szemlélet a közérdek fokozott érvényesítését teszi lehetővé. A Javaslatban ugyanakkor nem látszott célszerűnek a köztulajdonban álló munkáltatókra általános (közös) szabályok megalkotása, mivel az érintett munkáltatói kör rendkívül változatos tevékenységet végez, illetve jellegzetességeket mutat. Egyes vállalkozások a tipikus versenyszférában működnek, míg mások a (legalább részben) közfinanszírozott közszolgáltatási szférában tevékenykednek. A Javaslat a kógens szabályozás lehetőségének fenntartásával abból indult ki, hogy a jogalkotó számára nyitva hagyja a lehetőséget a későbbi, a differenciált munkáltatói körre vonatkozó különös munkajogi szabályok megalkotására. A köztulajdonban álló munkáltatók tevékenysége ugyanakkor olyan, a munkajoggal csak közvetve érintkező rendelkezések megteremtését is indokolja, amelyek a Javaslat szabályozási kereteit meghaladták volna (pl. adatkezelési, társasági jogi szabályok).

15. Kivételes jellegűek és kizárólag a kialakult hazai gyakorlatot tartják szem előtt a Javaslatnak azok a rendelkezései, amelyek a munkaviszonyhoz tárgyilag szorosan kapcsolódó egyes szerződések (versenytilalmi megállapodás, tanulmányi szerződés) különös szabályait állapítják meg.

16. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok a törvény Harmadik Részében helyezkednek el. Az e körbe tartozó jogintézmények szabályozása során a Javaslat figyelemmel volt arra a körülményre, hogy az Európai Üzemi Tanács intézményét külön törvény részletesen szabályozza, illetve arra is, hogy a(z ágazati) kollektív szerződésekkel kapcsolatos elkülönült szabályozást tartalmaz a 2009. évi LXXIV. törvény. A munkaügyi kapcsolatok körében a Javaslat általános rendelkezéseket

TERVEZET

alakított ki, döntően a 2002/14/EK irányelv követelményeire tekintettel. A munkavállalói részvételre vonatkozóan a szabályozás lehetőség szerinti egyszerűsítése vezette a Javaslat kialakítását, ugyanakkor ennek az ún. kényszerképviseleti formának a rendezése – tekintettel a munkáltatók kötelezettségeire – részletes szabályozás kialakítását (fenntartását) is indokolta azzal, hogy a felek általi eltérés lehetőségét is korlátozni indokolt.

17. Míg a Javaslat a szakszervezet jogállásának általános szabályozása körében (az Alaptörvény kereti között) nem hoz újdonságot a korábbi szabályozáshoz képest, addig alapvetően változtatja meg a szakszervezet ún. munkahelyi szervének (a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek) a helyzetét, illetve a munkáltató e tekintetben érvényesülő kötelezettségeit. E változások köréből a jogpolitikai felfogás alapvető változását tükrözi a szakszerveteket megillető munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltása törvényi kötelezettségének megszüntetése, valamint az ún. szakszervezeti vétó intézményének felszámolása. A Javaslat az előbbi jogintézményt nem tartja összeegyeztethetőnek a nemzetközi munkajogi normákkal és a felek egymással szembeni függetlensége követelményével sem. A Javaslat felfogása szerint a munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának törvényi előírása sérti az állammal szembeni azt a jogállami követelményt is, hogy az az érdekképviseletek viszonyában semleges magatartásra köteles. A szakszervezeti vétó (kifogás) intézményét a Javaslat nem kívánja a továbbiakban fenntartani. Ennek indoka az, hogy ez az alapvetően a szakszervezeteknek a szocialista gazdasági és politikai rendszerben betöltött sajátos szerepére épülő jogintézmény, illetve annak törvényben való szabályozása nem fér össze a piacgazdasággal, indokolatlanul és diszfunkcionálisan korlátozza a magánjogi jogállású munkáltató tulajdonosi jogait. A korábbi gyakorlat a jogintézmény alapvető jogalkalmazási ellentmondásaira is rámutatott. A Javaslat ugyanakkor nem zárja ki a kollektív szerződéses megállapodások (e körben korlátozás nélküli) lehetőségeit. A szabályozás új megközelítésben tartja fenn a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét azzal, hogy az illeszkedik az új felmondásvédelmi intézményrendszerbe. A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításában a Javaslat szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a Javaslat azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseletek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piackonform megoldások alkalmazására korlátozza.

18. A munkaügyi viták szabályozása körében a Javaslat a munkajogi igények érvényesítésének rendjét állapítja meg, szemben a korábban alkalmazott megoldással, amely az ún. munkaügyi jogviták szabályozására irányult. A munkajogi igények érvényesítésének rendjét a Javaslat elsősorban a kialakult bírói gyakorlatra figyelemmel határozza meg. Új elem a Javaslatban az, hogy a kizárólag kollektív szerződéses jogcímen fennálló munkavállalói igények esetében lehetővé teszi az

TERVEZET

igényérvényesítésnek a törvényben kialakított szabályaitól való eltérést (pl. az elévülési idő rövidítését) is.

A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a Javaslat ugyancsak a felek autonómiájának növelését tartja szem előtt és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatásra törekedve. E szabályoktól való eltérést is lehetővé teszi a Javaslat a felek számára.

19. Új munkajogi intézményként jelenik meg a Javaslatban a független munkaügyi vizsgálat. Az ennek körében eljáró tanácsadó tevékenysége a munkáltató jogszerű működésének vizsgálatára irányul. Az új intézmény elsődleges célja, hogy a munkáltatók a hatósági ellenőrzés rendjén alkalmazandó szankciók elkerülése érdekében még azok alkalmazását megelőzően biztosítsák a foglalkoztatás törvényességét. A Javaslat ezzel a hatósági ellenőrzési eljárás egyszerűsítésére és rövidítésére is törekszik.

20. A Javaslat szerint az új Mt. hatályba lépéséről külön törvény rendelkezik. Ez a nagyobb kódexek hatályba léptetése során szokásos megoldás ez esetben is indokolt, hiszen az új Mt. hatályba lépése rendkívül nagyszámú egyéb jogszabályt is érint, számos átmeneti szabály megalkotása is szükséges, illetve sajátos problémát jelent a hatályba lépést megelőzően létrejött (jellegzetesen tartós) jogi kapcsolatok sorsa és az új szabályoknak ezekben való alkalmazása. E rendkívül sokrétű és terjedelmes szabályanyag szükségtelenül terheltre volna az új törvényt. A Javaslat által választott megoldás – a hatályba léptető rendelkezések részletes kidolgozásával - hozzájárul a jogalkalmazás egyértelműsítéséhez is.

TERVEZET

RÉSZLETES INDOKOLÁS

ELSŐ RÉSZ
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. fejezet
Bevezető rendelkezések

Az 1. §-hoz

Magyarország Alaptörvénye kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkán alapuló közösségnek, társadalomnak. Az Alaptörvény a Nemzeti Hitvallás részében az alábbiakat rögzíti: „Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye”. Az Alapvetés M) cikk (1) bekezdése szerint „Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik”. Az ehhez fűzött indoklás szerint „A Javaslat hangsúlyosan megjeleníti, hogy a gazdaság két alapértéken: az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, amelyek egymást erősítve és feltételezve járulnak hozzá a nemzet felemelkedéséhez”.

Az Alaptörvény „Szabadság és felelősség” fejezetében szintén szól a munka jelentőségéről. Ezt a jog és a kötelesség oldaláról is kinyilvánítja. Az előbbi értelmében a XII cikk (1) bekezdése kimondja, hogy „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz”. Az utóbbi tekintetében: „Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához”.

A munka és foglalkozás szabad megválasztása sajátos alapjog, amely – más alapjogokkal szemben – nem az állam tartózkodását, hanem érvényesülésének elősegítése érdekében tevőleges magatartást kíván meg. Több ország alkotmánybírósága is megállapította, hogy a munka és a foglalkozás szabad megválasztása csak abban az esetben érvényesülhet, amennyiben ennek feltételei ténylegesen rendelkezésre állnak, ugyanis ezek nélkül e jog értékét veszíti. Az e tekintetben szükséges állami beavatkozást fejezi ki a XII. cikk (2) bekezdése, amennyiben „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson”. A vállalkozás joga – eltérően a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának jogától – alapvetően gazdasági megfontolások miatt részesül védelemben. A vállalkozáshoz való jog gazdasági alapjog, amelynek korlátozását éppen gazdaságpolitikai megfontolások miatt szigorú vizsgálat alá kell vetni.

Mindez azért lényeges, mert e törvény célja az, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy mindkét alapjog érvényesülését elősegítse. A Javaslat a „tisztességes foglalkoztatás” kifejezés által a munkáltató oldaláról

TERVEZET

fogalmaz meg követelményt. A tisztesség ebben a kontextusban nem más, mint a másik fél érdekeinek figyelembevétele, amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie. Ez az általános követelmény a Javaslatban – ahol annak kiemelése szükséges – az egyes intézményeknél külön is megjelenik.

A 2. §-hoz

A Javaslat 2. §-a a törvény általános személyi hatályáról rendelkezik. Ennek értelmében a hatálya kiterjed a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkáltatói érdekképviseleti szervezetre, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre. A személyi hatály ilyen módon történő meghatározása egyben azt is jelenti, hogy a Javaslat a tárgyi hatályt illetően több jogviszonyra terjed ki. A munkaviszonyon kívül rendelkezik a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek vagy a munkáltató és a szakszervezet közötti jogviszonyról – különösen kollektív szerződés esetén –, valamint a munkáltató és az üzemi tanács közötti jogviszonyról – többek között üzemi megállapodás kötésekor. A kollektív jogviszonyok természetesen nem csupán a jelzett megállapodásokra terjednek ki, hanem érintik a felek magatartását. A Javaslatban megjelenik egy viszonylag új természetű alany is, nevezetesen az elismert vállalatcsoport, illetve a tényleges vállalatcsoport, a munkavállalók részvételi jogaival összefüggésben.

A Javaslat személyi hatálya – az eddigi szabályozáshoz hasonlóan – a felsoroltakon kívül eső személyekre is kiterjed. Ez egyben azt is jelenti, hogy a törvény tárgyi hatálya sem korlátozódik a munkajogi jogviszonyokra, azonban az érintett jogviszonyok vagy olyan személyi körre vonatkoznak, akiknek munkavégzésük során a munkajog fokozott védelmére van szükségük, vagy közvetlenül kapcsolódnak a munkaviszonyhoz. Az előbbire példa a Javaslat 4. §-a, amennyiben a tizennyolc életévét be nem töltött személy munkavégzésre irányuló jogviszonyára a Javaslat 115. §-ában, és a 120.§ (1) bekezdésében foglalt rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. Az utóbbihoz tartoznak többek között azok a jogviszonyok, amelyek a munkaszerződés megkötését megelőzően, de annak későbbi megkötése érdekében jönnek létre, valamint a munkaviszony megszűnése utáni, de a felek magatartását a korábbi munkaviszonyra tekintettel szabályozó jogviszonyok. Ilyen jogviszonynak tekinthető egy gazdálkodó szervezet és egy természetes személy között tanulmányi szerződéssel keletkezett jogviszony, amelynek célja egy későbbi munkaviszony létesítése [Javaslat 217 – 219. §]. A korábbi munkaviszonyhoz kapcsolódik a versenytilalmi megállapodás [Javaslat § 216. §].

A 3. §-hoz

A Javaslat bevezeti az egyre több országban ismert „a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” kategóriáját. Az angol jogban a munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló megnevezése employee, míg a hozzá hasonló jogállású, de nem munkaszerződés alapján munkát végző személy neve worker. A német jog

TERVEZET

általában az „arbeitnehmerähnliche Person” kifejezést használja erre a kategóriára. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem álvállalkozó, jogviszonya (többnyire vállalkozási, megbízási jogviszony) nem leplez munkaszerződést. Lényeges azonban, hogy ez a munkát végző réteg ugyanolyan gazdasági függő helyzetben van szolgáltatásának fogadójától, mint a munkavállaló, és szociális védelmi szükséglete is hasonló. A megoldás ugyanakkor nem csupán szociális megfontolásokon alapul, hanem az illegális foglalkoztatás, és a munkaerő-piaci eszközök tisztességtelen alkalmazásának visszaszorítására is irányul.

A Javaslat a nemzetközi szabályozás és a jogalkalmazási tapasztalatok alapján határozta meg a munkavállaló jogállásához hasonló személy kritériumait. Az egyes ismérvek nem önmagukban vizsgálandóak, hanem a jogállás minősítése csak az eset összes körülményére tekintettel történhet. A munkavállaló jogállásához hasonló személy nem munkaszerződés alapján végez munkát, azonban feladatát személyesen teljesíti, ezért ellenértékben részesül, rendszeresen (üzletszerűen) teljesít, és tartósan azonos személy részére végez munkát. [Javaslat 3. § (2) bekezdés a) pont]. Ez önmagában még nem jelent elégséges feltételt, hiszen működnek olyan vállalkozások, amelyek ugyan megtehetnék, hogy más megrendelő, megbízó felé (is) teljesítenek, azonban a felek közötti piaci kapcsolat olyan kedvező, hogy erre nem kerül sor. Ebben az esetben ugyanakkor, a szerződés teljesítése mellett a munkavégzőtől nem várható el egyéb kereső foglalkozás folytatása, másképpen fogalmazva, erre szerződésének fennállása alatt nem képes. [Javaslat 3-§ (2) bekezdés b) pont].

A (3) bekezdés értelmező rendelkezéseket tartalmaz, egyrészről a pontosítás, másrészről a visszaélések elkerülése érdekében. Ennek megfelelően, személyesnek kell tekinteni a saját, illetőleg a közeli hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munkát. A szolgáltatás fogadója oldalán, azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának közeli hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek. [Lásd az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 178. § 17. pontját, illetve a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. Törvény 4. § 23. pontját.]

Az (1) bekezdés határozza meg azokat a jogintézményeket, amelyeket alkalmazni kell a munkavállalóhoz hasonló személy munkavégzése esetén. Az alkalmazandó rendelkezések egy jelentős része a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódik, ennek megfelelően rendelkezik a Javaslat a felmondási időről és a végkielégítésről. A rendszeres munkavégzés miatt indokolt a szabadságra vonatkozó rendelkezések megfelelő alkalmazása is. Mivel e rendelkezés szociális megfontolásokra is épül, a Javaslat alkalmazni rendeli a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket.

TERVEZET

A (4) bekezdés ugyanakkor meghúzza e szabály alkalmazásának határát, így a Javaslat 3. § (1) – (3) bekezdése nem terjed ki arra a személyre, az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.

A 4. §-hoz.

A Javaslat 4. §-a 18. életévét be nem töltött személy védelmét írja elő, minden olyan esetben, amikor más részére munkát végez. A 2. §-hoz fűzött indokolásra utalva megjegyzendő, hogy ez nem csupán munkaviszonyt, hanem munkavégzést kifejező polgári jogi jogviszonyokat is jelenthet. Ezek a rendelkezések az alábbiak: a Javaslat 115. §, a 120. § (1) bekezdése.

Egyéb megjegyzések a Javaslat hatályra vonatkozó rendelkezésihez.

A Javaslat a hatályról szóló rendelkezéseivel összefüggésben magyarázatra szorul az a megoldás, amelynek értelmében nem rendelkezik a területi hatályról. Magától értetődik azonban, hogy a leendő Mt. hatálya kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát Magyarország területén végzik, továbbá arra a munkaviszonyra, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi. Általános szabály ugyanakkor, hogy ettől a nemzetközi magánjog szabályai eltérően rendelkezhetnek. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete (Róma I) szól. A Rendelet főszabályképpen a jogválasztás szabadágát határozza meg. A 3. cikk. értelmében „a szerződésre a felek által választott jog az irányadó. A jogválasztásnak kifejezettnek kell lennie vagy annak a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. Választásukkal a felek a szerződés egészére vagy annak csak egy részére alkalmazandó jogot határozhatják meg”. A Rendelet 8. cikke az „egyéni munkaszerződésre” tartalmaz rendelkezéseket. Ez rögzíti, hogy „az egyéni munkaszerződésre a felek által a 3. cikknek megfelelően választott jog az irányadó. Ez a jogválasztás azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában az e cikk (2), (3) és a (4) bekezdése értelmében alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni”. A 8. cikk mindezzel együtt nem sértheti a kiküldetés helye szerinti ország imperatív rendelkezéseinek alkalmazását a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv értelmében [Rendelet 34. Preambulum]. Lényeges továbbá, hogy a munkavállaló nem foszthető meg az azon rendelkezések által a számára nyújtott védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem, vagy csak a munkavállaló előnyére lehet eltérni. A Rendeletnek megfelelően módosult a 2009. évi IX. törvénnyel a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet. Mindezek alapján a területi hatály külön szabályozása nem indokolt.

Az 5. §-hoz

Egy meghatározott törvény elsősorban egy adott állam jogrendjébe épül be, ennek megfelelően annak értelmezési elvei határozzák meg érvényesülésének irányát. Az Európai Uniót megalapító szerződés ugyanakkor rögzíti, hogy a közös célkitűzések elérése érdekében a tagállamok az Unióra hatásköröket ruháznak. Az 5. cikk értelmében az Unió hatásköreinek elhatárolására a hatáskör-átruházás elve az irányadó. Ennek megfelelően az Unió csak a tagállamok átruházott hatáskörben jár el, az át nem ruházott hatáskör a tagállamoknál marad. Lényeges a szubszidiaritás elve, amelynek értelmében azokon a területeken, amelyek nem tartoznak kizárólagos hatáskörébe, az Unió csak akkor és annyiban jár el, amikor és amennyiben a tervezett intézkedés célját a tagállamok sem központi sem regionális vagy helyi szinten nem tudják kielégítően megvalósítani, így azok a tervezett intézkedés terjedelme vagy hatása miatt az Unió szintjén jobban megvalósíthatók.

Az Unió egyes normái eltérő módon érintik a tagállamok jogát. Az utóbbi évek jogfejlődésére alapozva állítható, hogy a közösségi jog befolyása erősödik. Ennek egyik oka az Európai Bíróság által kialakított ún. általános jogelvek, amelyek az utóbbi időben nem egy esetben arra az eredményre vezettek, hogy a Bíróság a Szerződés 153. cikk (5) bekezdését is rendkívül kiterjesztően értelmezte. Másképpen fogalmazva a Bíróságnak nem egyszerűen jogértelmező, hanem jogfejlesztő szerepe van. Mindez azt jelenti, hogy a tagállamoknak a belső normáik értelmezésekor a közösségi jog egészét, a Közösség célkitűzéseit is figyelembe kell venniük.

A Javaslat 5. § (2) bekezdése szintén alapvető értelmezési alapelvet rögzít, nevezetesen a jogról való lemondás értelmezésének elvét, amelynek kiemelkedő jelentősége van a személyhez fűződő jogok tekintetében [Javaslat 9. § (2) bekezdés]. A jogról való lemondást nem lehet kiterjesztően értelmezni, és a jogalkalmazás követelménye szerint a lemondásnak mindig kifejezettnek kell lenni. Ez a követelmény fejeződik ki a személyhez fűződő jogok tekintetében abban a megfogalmazásban, amelynek értelmében e jogokról a munkavállaló általános jelleggel, előre nem mondhat le.

A 6. §-hoz

A Javaslat 6–8. §-a, tágabb értelemben a 6–11. §-a általános magatartási szabályokat állapít meg. A 6. § (1) bekezdése a korábbi szabályozáshoz képest általános, alapelvi szintre emeli az elvárhatóság kategóriáját. A korábbi Mt. 103.§ (1) bekezdés b) pontja tartalmazott rendelkezést arra nézve, hogy a munkavállaló munkáját az elvárható szakértelemmel köteles végezni. Az elvárhatóság fogalma azonban ennél jóval tágabb, amely különösen az együttműködési kötelesség teljesítése vonatkozásában tekinthető zsinórmértéknek. Az elvárhatóság annyiban objektív kategória, hogy egy bizonyos átlagos szintet jelent, annyiban azonban

TERVEZET

szubjektív hogy meghatározott ismérvek alapján csoportosítható személyösszességre vonatkoztatható. Hasonló mondható el az „adott" helyzet fogalmáról is, amely vagy tágítja, vagy szűkíti az érintett személy mozgásterét.
Az adott helyzetben elvárható magatartás, mint átlagos követelmény azonban csak abban az esetben alkalmazható, ha törvény eltérő – általában szigorúbb – követelményt nem ír elő.

A (2) bekezdés a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét rögzíti a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során. A jóhiszeműség és tisztesség elve azt jelenti, hogy a jog gyakorlása, illetve a kötelezettség teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél érdekére. Uralkodó nézet szerint a jóhiszeműség és tisztesség a kölcsönös bizalom alapvetően etikai eredetű követelményét fejezi ki. Ez a követelmény a munkajogviszonyban kiemelt jelentőségű, hiszen tartam jogviszonyról van szó, amelynek tartalmát alá-fölérendeltség jellemzi.

A (2) bekezdés (2) mondata új a hazai munkajogban, és alapvetően a német jogban ismert egyoldalú teljesítés-meghatározásra épül (einseitige Leistungsbestimmung BGB 315. §). A munkajogviszonyban kimutatható alá-fölérendeltség egyik megnyilvánulása az egyik fél általi egyoldalú teljesítés-meghatározás. A munkáltatónak joga van a munkavállaló szerződésben meghatározott feladatainak teljesítését konkretizálni, a teljesítés módját, intenzitását, időtartamát stb. egyoldalúan megállapítani. A Javaslat a középmértékhez képest szigorúbb követelmény állít fel a munkáltató magatartásával szemben, amennyiben a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján kell figyelembe vennie. A munkáltató döntései, különösen a munkaszerződésben foglaltakhoz képest eltérő foglalkoztatás esetén – pl. túlmunka, munkakörbe nem tartozó munka elrendelése – okozhatnak sérelmet a munkavállalónak, azonban ez nem lehet aránytalan. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkáltatói döntés elmaradása a munkáltatónak okozna aránytalanul nagyobb kárt, költséget, illetve általában sérelmet, mint amilyet intézkedése okoz a munkavállalónak.

A (3) bekezdés külön nevesíti a kölcsönös együttműködés kötelezettségét. Az együttműködés általános kötelezettség, azonban ismertek bizonyos korlátai, amelyeknek a munkajogviszonyban különös jelentősége van. Az (4) bekezdés az együttműködési kötelezettségnek egy érzékeny területét érinti, a tájékoztatási kötelességet. Ennek értelmében az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkajogi jogviszony létesítése, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Az „e törvény hatálya alá tartozók" nem csupán a munkáltatóra és a munkavállalóra, hanem a 2. §-ban felsoroltakra terjed ki, továbbá alkalmazandó a 3. §-ban foglaltakra az érintett területen és a munkaviszonyhoz kapcsolódó valamennyi jogviszonybeli félre (lásd tanulmányi szerződés, versenytilalmi megállapodás stb.). A tájékoztatási kötelesség azonban nem abszolút, és ennek egyes eseteit a Javaslat nevesíti is pl. a munkáltató és a munkavállalói

képviseleti szervek közötti magatartási szabályokban [224. §]. Más esetben a rendelkezés közvetett, illetve negatív módon történő megfogalmazása utal az együttműködési kötelezettség korlátaira. Erre példa a Javaslat 10. § (1) bekezdése. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség általános korlátjai a felek védett érdekei, így különösen a munkáltató gazdasági érdekeinek, illetve a munkavállaló személyhez fűződő jogainak a sérelme vagy veszélyeztetése.

A 7. §-hoz

A Javaslat rögzíti a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát. Ez a tényállás akkor valósul meg, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának e módja nem adekvát a jog rendeltetésével. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. Egyedüli ismérv, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása jelentene a jogosítottnak.

A Javaslat e helyütt kifejezetten nem rendelkezik a rendeltetésszerű joggyakorlás hátrányos következményeinek orvoslásáról. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne jogorvoslati lehetőség. A jogalkalmazás eddigi gyakorlata ugyanis azt támasztotta alá, hogy “általában” nincs rendeltetésellenes joggyakorlás, hanem konkrét tényállások vannak, adekvát jogkövetkezményekkel. A korábbi fogalmazásban a “megfelelő” orvoslás egyrészről azt jelentette, hogy az Mt. minden esetben egy konkrét jog rendeltetésszerűtlen gyakorlásához fűz jogkövetkezményt, más tekintetben az orvoslás megfelelősége abban áll, hogy az “orvoslás technikája” is ehhez a mércéhez igazodik (a felmondás jogellenességének megállapítása, utasítás megtagadása, a megállapodás semmisségére történő hivatkozás).

A rendeltetésellenes joggyakorlás lehetséges tényállásai jogterületenként eltérőek. A Javaslat – a korábbi szabályozáshoz hasonlóan – példálózva rögzít néhány tipikus olyan tényállást, amely a munkajogban fordul elő a leggyakrabban.

A 8. §-hoz

A Javaslat a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét szolgáló szabályokat a korábbi Mt. szabályozási módszerétől eltérően szabályozza. A 8. § a munkaviszony fennállásának időtartama alatt tanúsítandó magatartásra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza, míg a munkaviszony megszűnését követő időszakot érintő szabályozás a Javaslat szerkezetében másutt helyezkedik el (lásd a versenytilalmi egállapodásra vonatkozó rendelkezéseket „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások”

TERVEZET

cím alatt [Javaslat 216. §]. Ez a megoldás annak következtében is indokolt, hogy a versenytilalmi megállapodásra egyebekben a polgári jog szabályai irányadók.

A főszabály tartalmában változatlan: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez a rendelkezés számos tényállást foglal magában. A szabály jellege miatt elsősorban a munkavállalótól valamilyen magatartástól való tartózkodást kíván meg. Ez nem feltétlenül azt jelenti, hogy a munkavállaló ne dolgozzon a konkurencia számára, hanem a munkavégzés jellegéből következően elképzelhető, hogy önmagában a munkaviszonyon kívüli egyéb munkavégzés önmagában is sértheti a munkavállaló jogos gazdasági érdekét. A „jogos gazdasági érdek” fogalmáról, illetve kereteiről szükséges a munkavállaló előzetes tájékoztatása.

A (2) bekezdés az általános együttműködési kötelesség egyik lényeges szegmensét szabályozza. A munkaviszony tartós, bizalmi kapcsolat, amelyben a felek egymás irányában tanúsított magatartása nem korlátozódik csak a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása és a kötelességek teljesítésének idejére, hanem – ugyan korlátozottan – érinti a munkavállaló munkaviszonyon kívüli magatartását, másképpen fogalmazva, magánéletét. A munkaviszony azonban nem befolyásolhatja korlátlanul a munkavállaló munkaviszonyon kívüli magatartását. A munkavállaló munkaviszonyon magatartását ebben a tekintetben ugyanis két körülmény határozza meg. Az egyik a munkáltató szervezeti rendjében elfoglalt helye, illetve munkakörének jellege. Ez a problematika összefügg az elvárhatóság már korábban tárgyalt fogalmának tartalmával. A másik, a magatartás célhoz kötöttsége, amennyiben csak olyan magatartást nem tanúsíthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

A munkaviszony léte nem érintheti a munkavállaló magánéletének bizonyos szegmenseit. Erről rendelkezik a (3) bekezdés. A Javaslat egyértelműen rögzíti, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a munkajogviszonyra való tekintettel nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal. A rendelkezés utal az előző bekezdésre, kifejezve, hogy az abban foglalt rendelkezéstől eltérően nem korlátozható a munkavállaló magatartása. Az alapjogok sorában a meggyőződés szabadsága több szempontból is különleges helyet foglal el, ugyanis a legmélyebben személyes jog, másképpen kifejezve, az ember belső világának érinthetetlen része. Ez a kiemelt védelemben részesülő alapjog ütközik a legtöbbször más alapjogokkal. Ennek oka, hogy a meggyőződés abban a pillanatban, amikor valamilyen módon kifejeződik, a személy gyakorolja ebbéli szabadságát, külsővé válik. A véleménynyilvánítás szabadsága, mint „kommunikációs anyajog” nem egyszer ellentétbe kerül a munkáltató iránti lojalitással. A véleménynyilvánítás szabadságának terjedelme ugyanakkor szintén differenciált megítélést igényel. Nem közömbös ugyanis, hogy a munkavállaló

TERVEZET

munkahelyén kívül fejti ki véleményét, vagy a munkahelyen tanúsít olyan magatartást, amely zavarhatja adott esetben a munkáltató működési rendjét.

A (2) és a (3) bekezdés a tartalmi különbözőség ellenére is egymással összefüggő rendelkezéseket tartalmaz. A (3) bekezdés alapvetően a neutrális véleményre vonatkozik, amely nem függ össze a munkaviszonnyal, a munkavállaló munkakörének jellegével illetve a munkáltató szervezetének rendszerében elfoglalt helyével. A munkavállaló által kifejtett véleménynek ezen túlmenően abban a tekintetben is „semlegesnek” kell lennie, hogy mindettől függetlenül ne legye alkalmas közvetlenül és ténylegesen munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaiszony céljának veszélyeztetésére.

A (4) bekezdés a titoktartási kötelezettséget külön is nevesíti. Ez a kötelezettség ugyan része a munkavállalóra vonatkozó általános magatartási követelménynek, azonban néhány ponton kimutathatók sajátosságok. A munkavállalónak ez a magatartása több más jogszabályt is érint, illetve azokkal összefüggésben áll, így többek között Ptk-val, vagy a tisztességtelen piaci magatartás és versenytilalom korlátozásáról szóló a1996. évi LVII. törvénnyel. Lényeges továbbá, hogy ez a kötelezettség alapvetően különbözik a versenytilalmi megállapodás alapján a munkavállalót terhelő kötelezettségtől. Azon túlmenően, hogy a (4) bekezdésben szabályozott kötelezettség ex lege kötelezettség, időbeli hatálya is attól függ, hogy az, akinek érdekét sérti az adatok nyilvánosságra kerülése mikor mentesíti e kötelezettség alól a munkavállalót.

A 9. §-hoz

A Javaslat a személyhez fűződő jogok védelmének általános követelményét rögzíti. A személyhez fűződő jogok védelme a munkajogban kiemelt jelentőségű, elsősorban a munkaviszony tartalmának alá-fölérendeltsége miatt. Ebből a szempontból is figyelemreméltó a Ptk. 75. § (3) bekezdése. Ennek értelmében „a személyi jogokat nem sérti az a magatartás, amelyhez a jogosult hozzájárult, feltéve, hogy a hozzájárulás megadása társadalmi érdeket nem sért vagy veszélyeztet. A személyhez fűződő jogokat egyébként korlátozó szerződés vagy egyoldalú nyilatkozat semmis.

Az (1) bekezdés második mondata általánosságban fogalmazza meg mindazokat a tényállásokat, amelyek ugyan érintik a munkavállaló személyhez fűződő jogait, azonban nem minősülnek azok megsértésének. A munkáltatónak ugyanis rendeltetésszerű működése biztosításához számos olyan intézkedést kell megtennie, illetve olyan belső szabályzatot kell megalkotnia, amely a munkáltató személyhez fűződő jogának valamely szegmensét érinti. Ide tartoznak az ellenőrzési jogkörben tehető intézkedések egy része, a munkavállaló adatainak kezelése, de akár a szerződésben meghatározottaktól eltérő munka elrendelése. A Javaslat a személyhez fűződő jogok védelme érdekében a munkáltató eljárásával

TERVEZET

összefüggésben két szigorú feltételt állapított meg. Ennek az eljárásnak kizárólag a munkáltató rendeltetésszerű működésével kell összefüggésben lennie, ezen a körön nem terjeszkedhet túl. A rendeltetésszerű működés ebben a kontextusban szűken értelmezendő. A munkáltatón az eljárás bevezetéséről csak abban az esetben dönthet, amennyiben az objektíve szükséges. Végezetül a Javaslat az arányosság általános követelményét fogalmazza meg. Ezen túlmenően a munkáltatónak az eljárás alkalmazását megelőzően ki kell kérnie a munkavállalói érdekképviselet szervek véleményét. [Javaslat 254. § (1) bekezdés c)-d) pont.]

A személyhez fűződő jogok megsértésének jogkövetkezménye rendkívül összetett. A jogalkalmazás arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkavállaló abban az esetben, ha a munkáltató eljárása valamilyen munkaviszonyból származó jogának megsértése mellett egyben sérti személyhez fűződő jogát, kérheti a Ptk. 84. § (1) bekezdésben foglalt jogkövetkezmények alkalmazását.

A személyhez fűződő jogok általános jogok, védelmük általános kötelezettséget indukál. A személyhez fűződő jog kategóriája gyűjtőfogalom, amely számos konkrét jogot foglal magában. A jogról való lemondás ennek megfelelően azt a kérdést veti fel, hogy a munkavállaló lemondhat-e egyáltalán személyhez fűződő jogáról, és amennyiben igen, milyen mértékben. A jogról való lemondás dogmatikáját a magánjog alakította ki, napjainkban azonban egyre gyakrabban kerül viták középpontjába valamilyen alapjogról, illetve a személyhez fűződő jogokba tartozó valamely jogról való lemondás. A lemondás intézménye egy egyoldalú, önkéntes, visszavonhatatlan nyilatkozat, amellyel valaki bizonyos dologról vagy követelésről (igényről) lemond. A lemondás teljesen más problémákat vet fel a magánjog és a közjog területén, amely következik abból, hogy a magánjog és a közjog teljesen más érték–, és érdekrendszert foglal magában. Éppen azért, mert a magánjog a magánautonómia és ebből következően a szerződéses szabadság elvén nyugszik, a valamely előnyről, jogról való lemondás egyáltalán nem szokatlan. Az alapjogokról való lemondás azonban más jellegű problémát vet fel. Mivel az alapjogok még abban az esetben is az állam és az egyén viszonylatára vonatkoznak, ha egy konkrét alapjogi ütközés mögött látszólag közvetlenül az ellentétes alapjogok hordozói közötti ellentét jelenik meg, feltételezhető, hogy az államhatalom, soha nem kizárólag a saját, illetve az általános közérdeket tartja szem előtt, hanem az egyén érdekeit is. Ez azonban fordítva is igaz. Nevezetesen az egyén is köteles saját egyéni érdekei érvényesítése során a közérdekre is tekintettel lenni. Ebből adódóan az egyén nem bánhat tetszőlegesen, szabad belátása szerint alapjogaival.

A Javaslat ennek megfelelően rögzíti, hogy a személyhez fűződő jogairól a munkavállaló általános jelleggel, előre nem mondhat le. Ez ugyanis együtt járna az emberi méltóságról való lemondással. A jogról való lemondás értelmezési alapelvének megfelelően, a munkavállaló jognyilatkozatát kiterjesztően nem lehet értelmezni. A (2) bekezdés második mondata a jogról való lemondó jognyilatkozat érvényességéről rendelkezik.

A 10. §-hoz

A Javaslat 10. § (1) bekezdése korrelatív kapcsolatban áll a 9. § (1) bekezdésével. A munkáltatói jogkör alapvetően mérlegelési jogkör, amellyel a munkáltató sok területen egyoldalúan alakíthatja a munkaviszony tartalmát. A munkaviszony megkötésének folyamatában, beleértve annak előkészítését, illetve a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása, kötelességek teljesítése során a munkáltató a munkavállalótól adatokat kérhet, továbbá a munkavállalót bizonyos magatartásokra kötelezheti. A Javaslat e munkáltatói döntést is korlátozza. Az adatkérés, illetve a meghatározott magatartásra való kötelezés nem sértheti a munkavállaló személyhez fűződő jogait. Amennyiben a munkáltatói döntés ennek nem felel meg, a második kritérium, illetve korlátozás irreleváns. A munkaviszony létesítésével, teljesítésével vagy megszüntetésével való összefüggés vizsgálata tehát csak abban az esetben szükséges, ha a munkáltató adatkérése, vagy a meghatározott magatartásra való kötelezése nem sérti a munkavállaló személyhez fűződő valamely jogát.

A (3) bekezdés a munkavállaló személyes adatainak védelméről, illetve az ezzel összefüggő munkáltatói kötelességekről rendelkezik. A munkavállaló a munkaviszony létesítésének előkészítése, a munkaviszony tartama alatt a munkavállaló számos személyes adatát kezeli. A személye adat fogalmát a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságra nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény határozza meg. Ennek értelmében „személyes adat: a meghatározott természetes személlyel (a továbbiakban: érintett) kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható”. Ez a fogalom meglehetősen tág, és az a korábbi szabály, amely csupán annyit rögzített, hogy „a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tényt, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet”, a gyakorlatban egyre több problémát hozott felszínre. Törvényi szabályozás hiányában a munkáltató – mint adatkezelő – nem adhatta át a munkavállaló személyes adatait az ún. adatfeldolgozónak. Adatfeldolgozónak az adatvédelmi törvény értelmében „az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely az adatkezelő megbízásából személyes adatok feldolgozását végzi”. A (3) bekezdés a korábbi Mt. rendelkezéséből adódó anomáliák kiküszöbölése érdekében – az adatvédelmi törvény szabályainak betartása mellett, lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló személyes adatait a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében az adatfeldolgozónak átadja. A (4) bekezdés tartalma a korábbi szabályozással egyező.

TERVEZET

A 11. §-hoz

A 11. § összefüggésben van a munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelmével, és a munkáltatói jogkör egyik lényeges korlátozását jelenti. A szabályozás tartalmilag két részből áll. A rendelkezés első mondata általános szabályként meghatározza a munkáltató ellenőrzési jogkörének a határait a munkavállaló magatartására vonatkoztatottan. Ennek értelmében az ellenőrzés tárgya a munkavállalónak csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása lehet. A munkavállaló magatartása azonban nem feltétlenül azonos a munkaidő tartama alatt tanúsított magatartásával, hanem számos tényállás esetében a munkaidőn túli, más fogalmazásban a munkaviszonyon kívüli magatartása is összefüggésben állhat a munkaviszonnyal.

A munkavállaló magatartásának ellenőrzése mindkét esetben – munkaidőn belül, illetve azon túl – elsősorban a technológia fejlődésének következményeképpen – új problémákat vetett fel. A 11. § második mondata tájékoztatási kötelességet ír elő a munkavállaló részére. A munkáltatónak információt kell adnia a munkavállalónak – és ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét [Javaslat 254. § (1) bekezdés *d)* pont] azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyeket az ellenőrzés során igénybe vesz. Indokolt a munkavállaló magatartására vonatkozó általános követelményeket is meghatározni, hiszen a munkavállaló munkaidő alatti, illetve munkahelyen belüli magatartása nemcsak munkavégzéssel telik, hanem olyan tevékenységgel, amelyek a mindennapi életvitelhez tartoznak. Ebben az esetben különös jelentősége van az ellenőrzéshez alkalmazott technikai eszközök jellegének, tulajdonságának, illetve ezeknek az eszközöknek az alkalmazhatósága is kérdéses lehet. A munkahelyen kívüli, a munkaidőn túli magatartás ellenőrzése az előzőnél is nagyobb problémaforrás lehet, hiszen olyan technológiák is az ellenőrzés eszközeivé válhatnak, amelyek eredetileg nem feltétlenül ezt a célt szolgálták. Ezért itt különös jelentősége van a munkáltató részletes tájékoztatási kötelességének, figyelemmel a munkavállaló személyhez fűződő jogaira.

A 12. §-hoz

Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban meghatározó jelentőségű. Ezt a követelményt 2003. óta külön törvény szabályozza, egységesen a gazdasági és szociális viszonyok valamennyi területére kiterjedően. A Javaslat ezt a megoldást fenntartja azzal, hogy a 2003. évi CXXV. törvény foglalkoztatásra vonatkozó rendelkezései az új munkajogi szabályozás elvei alapján módosításra szorulnak.

A 13. §-hoz

A Javaslat meghatározza, hogy milyen jogi aktusok minősülnek munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, amely tükrözi, hogy a munkajognak az ún. legiszlatórius forrásai mellet jelentős megállapodás alapján nyugvó, ún. kontraktuális forrásai is

TERVEZET

vannak. Ez utóbbiakhoz tartozik a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás. A Javaslat a jelzett megállapodásra vonatkozó szabályozás által ösztönözni kívánja e megállapodások megkötését. A 13. § nem tartalmaz rendelkezést a jogi norma és a kollektív megállapodások viszonyára, jelesül a jogszabálytól történő eltérés lehetőségére és annak jellegére. A Javaslat ezt részben az egyes fejezetek végén külön tünteti fel, valamint rendezi e megállapodások szabályozásánál.

2. fejezet
A jognyilatkozatok

A Javaslat általános szabályozási koncepciójából következik, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek megállapítása során a jelenlegihez képest jóval hangsúlyosabb szerepet kapnak a felek megállapodásai (tipikusan a kollektív szerződés és a munkaszerződés), illetve kivételes esetekben a fél egyoldalú jognyilatkozata. Ezért indokolt a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok jelenlegihez képest jóval részletesebb szabályozása. A hatályos Mt. lényegében csak a jognyilatkozatok alakiságával, közlésével, illetve érvénytelenségével kapcsolatos alapvető rendelkezéseket tartalmazza. Ezért szükségképpen alakította ki a bírói gyakorlat azt az elvet, miszerint az Mt-ben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezése alkalmazható, ha az a munkajogi elveket nem sérti (258. EH). Ez a megoldás azonban nem jelent biztos eligazodási pontot a gyakorlat számára, hisz a „munkajogi elvekből” konkrét vitás kérdések (pl. az ajánlathoz való kötöttség fennállása és időtartama, a munkavállalói képviselet lehetősége) nem válaszolhatók meg egyértelműen. E bizonytalanság megszüntetése érdekében a Javaslat Első Rész 2-4. fejezetei a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokra vonatkozó alapvető szabályokat tartalmazzák, míg a 31. § az itt nem rendezett kérdésekben – minden további, „a munkajogi elvekkel” való összhang vizsgálatát mellőzendő – a Ptk. vonatkozó szabályainak alkalmazását rendeli.

A Javaslat tehát nem alakít ki önálló munkajogi kötelmi szabályrendszert, hanem azokat a rendelkezéseket tartalmazza, amelyek a munkaviszony létesítése, teljesítése és – szűk körben – megszüntetése kapcsán gyakorlati jelentőséggel bírnak. Ebből eredően olyan, dogmatikailag egyébként eltérő jellegű jogintézmények kerülnek a 2. fejezetben elhelyezésre, mint az akaratképzés alapvető jogi formái (megállapodás és egyoldalú jognyilatkozat), az egyoldalú jognyilatkozat egy sajátos fajtája (kötelezettségvállalás), ezek munkaviszonyra jellemző megjelenési formái (munkáltatói szabályzat, tájékoztatás). Lényeges újítása a Javaslatnak, hogy egyes, a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályok alkalmazását rendeli a joghatás kiváltását nem célzó nyilatkozatokra is (30. §).

TERVEZET

A 14. §-hoz

A Javaslat a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatát tekinti annak a tipikus és általános jogi formának, amely a munkaviszonnyal kapcsolatos lényeges jogok és kötelezettségek forrása. A „szerződés” kifejezést a Ptk. kifejezetten a vagyoni viszonyok jogi terminusának tekinti, ezért a Javaslat e körben alkalmazott eltérő szóhasználata azt fejezi ki, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos jogügyletek ettől eltérő tartalommal bírnak. Ennek elvi hangsúlyozása akkor is lényeges, ha egyébként a Javaslat által fenntartott, megszokott és a gyakorlatban bevett szóhasználat (kollektív szerződés, munkaszerződés, stb.) több jogügyletet érintően a polgári jogi terminológiára utal.

A Javaslat számos rendelkezése ad lehetőséget a felek megállapodására, akár olyan módon is, hogy az a jogszabály rendelkezésétől eltérő tartalommal is létrejöhet. Jelentősége miatt külön rendelkezik a Javaslat a munkaviszony létrehozását célzó munkaszerződéséről, annak tartalmáról. Ezen túlmenően a Javaslat néhány sajátos megállapodást nevesít is, mint a munkaviszony megszűnését követő versenytilalmi korlátozásra irányuló jogügyletet, továbbá a tanulmányis szerződés.

A megállapodás létrejöttét illetően a Javaslat sajátos szabályt nem tartalmaz. Ennek megfelelően a megállapodás létrejöttéhez – a Ptk. irányadó rendelkezése szerint – a feleknek a lényeges, illetve bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás szükséges.

A megállapodás tartalmára nézve a Javaslat külön, általános érvényű rendelkezést nem tartalmaz. Ebből az következik, hogy a jogszabályok keretei között a felek szabadon állapíthatják meg a megállapodás tartalmát. Erre nézve lényeges különös szabályt tartalmaz a 267. § (2) bekezdése, amely a kollektív szerződés, illetve a 43. §, amely a munkaszerződés tartalmát, a jogszabálytól való eltérés lehetőségeit szabályozza.

Bizonyos körben a Javaslat a megállapodás létrejöttét kötelezően írja elő (pl. a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló esetében). E körben – munkajogi szabály hiányában – ugyancsak a Ptk. rendelkezései az irányadók.

A jognyilatkozatot ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni. Ennek megfelelően maga a munkaviszony is létrejöhet ráutaló magatartással, de a gyakorlatban a jogviszony módosítása, illetve felszámolása is megtörténhet ilyen módon. A Javaslat nem tartja fenn azt a hatályos szabályt, amelynek értelmében a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul át, ha a munkavállaló közvetlen vezetője tudtával a kikötött időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot tovább dolgozik. Ugyanakkor – megfelelő tényállási elemek alapján – a

TERVEZET

korábbi szabállyal érintett esetekben megállapítható lesz, hogy a felek ráutaló magatartással a határozott idejű munkaviszonyt határozatlan idejűvé alakították át.

Ráutaló magatartással a megállapodás létrejötte, módosulása, illetve megszűnése abban az esetben állapítható meg, ha a felek magatartása – erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában is – egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot. Ráutaló magatartással nem csupán megállapodás, hanem egyoldalú jognyilatkozat (15. §) is megtehető. A szerződéses akarat ráutaló magatartással való kifejezésének az sem feltétlen akadálya, ha az adott jognyilatkozatra munkaviszonyra vonatkozó szabály írásbeli alakot rendel. Ebből eredően a Javaslat nem érinti azt a gyakorlatot, amely a ténylegesen felszámolt munkaviszonyt akkor is megszűntnek tekinti, ha a felek erre irányuló írásbeli jognyilatkozatot nem tettek.

A 15. §-hoz

A Javaslat – a Ptk. 199. §-ában is szabályozott általános jogelvből kiindulva – kimondja, hogy egyoldalú jognyilatkozatból csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok, illetve kötelezettségek. E rendelkezésből ugyanakkor nem következik az, hogy csupán a jogügyletet létrehozó egyoldalú jognyilatkozat (pl. a 16. §-ban szabályozott kötelezettségvállalás) tartozna a 15. § hatálya alá. A Ptk. alapján kialakult joggyakorlatot követve ugyanis az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó szabályok (különösen a jognyilatkozathoz való kötöttség, illetve a megtámadhatóság szempontjából) irányadóak a másik fél irányába tett, önmagában joghatás kiváltását nem eredményező nyilatkozatokra is. Minderre tekintettel a Javaslat által érintett egyoldalú jognyilatkozatok alapvetően három csoportba sorolhatók.

1. A kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozatok, amelyek a másik fél elfogadásától függetlenül joghatást váltanak ki. E körbe sorolható a már hivatkozott kötelezettségvállalás, továbbá a felmondás, az elállás és a tartozás-elismerés. Az elállás a munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése, illetve a felek ilyen tartalmú megállapodása alapján megtehető olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a megállapodást visszamenőleges hatállyal szünteti meg, a 15. § (2) bekezdése szerint. A Javaslat 49. § (2) bekezdése, a 216. § (3) bekezdése és a 218. § (2) bekezdése biztosít elállási jogot a fél részére, meghatározott feltételek fennállása esetén. Mivel az elállás visszamenőleges hatállyal szünteti meg a megállapodást, annak akár részbeni teljesítése esetén is elszámolásnak van helye.

2. A megállapodás létrehozására, módosítására, illetve megszüntetésére irányuló ajánlat, amelyből önmagában természetesen a megállapodás létrejötte (módosítása, megszüntetése) nem következik, de az ajánlathoz való kötöttség szabályai – a 31. § alapján alkalmazandó polgári jogi szabályok értelmében - ez esetben irányadóak, s e

jognyilatkozatok érvénytelensége tekintetében is az általános szabályok alkalmazandók.

3. A Javaslat 42. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló a munkáltató irányítása alapján tartozik munkát végezni. E rendelkezés feltételezi a munkáltató olyan egyoldalú jognyilatkozatait, amelyek a munkaviszony teljesítésének módját szabják meg. Tipikusan ilyen jognyilatkozat a munkarend megállapítása, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos utasítások adása. Ezen egyoldalú munkáltatói jognyilatkozatokkal szemben támasztott általános követelményt a Javaslat 6. § (2) bekezdése szabja meg. E jognyilatkozatok abban különböznek az 1. alatt említett egyoldalú jognyilatkozatoktól, hogy nem valamely konkrét jog, illetve kötelezettség, hanem a munkaszerződés teljesítése folyamatának meghatározására irányulnak. Ebből fakad eltérő jogi jellegük is, amelynek lényege: az e jognyilatkozatokhoz való kötöttség csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése esetén érvényesül. Tartalmát tekintve tehát e jognyilatkozatok a 30. § szerinti nyilatkozat jogi sorsát osztják, ezért rájuk az erre vonatkozó szabályok alkalmazandók.

A 15. § (3) bekezdése értelmében az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. E rendelkezésből az is következik, hogy az egyoldalú jognyilatkozatot ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni.

A jognyilatkozathoz való kötöttség elvéből levezethető, a bírói gyakorlatban elfogadott szabályt rögzíti a 15. § (4) bekezdése. Ennek értelmében az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel (24. §) válik hatályossá, amihez a jognyilatkozatot tevő fél kötve van. Az általános szabály értelmében a jognyilatkozat módosítására, illetve visszavonására tehát csak a címzett hozzájárulásával nyílik lehetőség. Hozzájárulás hiányában az Mt. kifejezett rendelkezése alapján módosítható, illetve vonható vissza az egyoldalú jognyilatkozat. Ugyanakkor a Javaslat a jelenlegi szabályozáshoz képest szélesebb körben érvényesíti a „clausula rebus sic stantibus” elvét. Ez azt jelenti, hogy ha a jognyilatkozat megtételét (a megállapodás megkötését) követően a körülményekben olyan lényeges változás következik be, amely a vállalt kötelezettség (megállapodás) teljesítését lehetetlenné tenné, illetve az aránytalan sérelemmel járna, az érintett fél mentesülhet a kötelem alól. Ilyen rendelkezést tartalmaz a kötelezettségvállalás tekintetében a 16. § (2) bekezdés, a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időszakra a 49. § (2) bekezdés, a tanulmányi szerződést illetően pedig a 219. §. A félnek a kötelem alóli mentesüléshez tehát elsősorban a körülményeknek a jognyilatkozat megtételét követő, lényeges változását kell bizonyítani. Ennek sikere esetén azonban a lehetetlenülés, illetve az aránytalan sérelem tényleges bekövetkezésének igazolása már nem szükséges, hiszen éppen ezek megelőzését szolgálja az adott esetben alkalmazható elállás, vagy azonnali hatályú felmondás jogának biztosítása. Ebből következően elegendő annak bizonyítása, hogy az elállás (felmondás) jogának gyakorlása hiányában a törvényben meghatározott feltételek

TERVEZET

(lehetetlenülés, aránytalan sérelem) bekövetkeztek volna. Kivételes jellegük miatt az említett jogkövetkezmények alkalmazásának feltételei nem értelmezhetők kiterjesztően. A Javaslat célja az említett rendelkezések beiktatásával ugyanis az, hogy a közfelfogás szerint is súlyosan méltánytalan helyzetek feloldását, megelőzését szolgálja.

A 16. §-hoz

A kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozat sajátos formája a kötelezettségvállalás. Külön szabályozása az alábbi indokok miatt szükséges.

1. Szükséges azt rögzíteni, hogy a munkavállaló csak törvény kifejezett rendelkezése alapján tehet ilyen jognyilatkozatot.

2. A munkáltató által tett kötelezettségvállalás (pl. év végi jutalom kifizetésének vállalása) nem feltétlenül címzett jognyilatkozat, a gyakorlatban tipikus, hogy azt valamely munkáltatói szabályzat rendezi. Ezért az ilyen kötelezettséget vállaló nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára azon az alapon, hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen (24. §) történt.

3. A jelenlegi szabályok alapján kialakult bírói gyakorlat értelmében a munkáltató kötelezettségvállalása (pl. prémiumfeladat meghatározása) az érintett munkavállalóval való közlést követően egyoldalúan nem módosítható, illetve egyoldalúan nem vonható vissza. A 16. § (2) bekezdés e szigorú és a gazdálkodás körülményeinek alapvető változására tekintet nélküli méltánytalan gyakorlatot enyhíti. Az említett szabály lehetővé teszi, hogy a jognyilatkozatot tevő a körülményeiben a közlést követően beállt lényeges változásra tekintettel mentesüljön a vállalt kötelezettség teljesítése alól. A 16. § (2) bekezdésének szövegéből egyértelmű, hogy az adott esetben kivételes rendelkezésről van szó, amelyet kiterjesztően nem lehet értelmezni. A kötelezettséget vállaló csak a jövőre nézve módosíthatja, illetve mondhatja fel jognyilatkozatát, amiből az következik, hogy az általa már nyújtott szolgáltatást nem követelheti vissza. Ugyanezen okból nem enyészik el harmadik személy azon igénye sem, amely a módosítás, illetve a felmondás időpontja előtt, kifejezetten a kötelezettségvállalásra tekintettel keletkezett. Így pl. prémiumfeladatot meghatározó egyoldalú jognyilatkozat felmondása esetén a munkavállalónak módja van azt igazolni, hogy olyan többlettevékenységet végzett, amelyet kötelezettségvállalás hiányában nem látott volna el, s erre nem is lett volna köteles.

A 17. §-hoz

A munkavállalók nagyobb csoportját foglalkoztató munkáltatóknál tipikus, hogy meghatározott jognyilatkozataikat nem egyes munkavállalók felé címzetten teszik meg, hanem olyan szabályzatot alkotnak, amely a munkáltató valamennyi munkavállalójára, illetve azok meghatározott csoportjára általánosságban irányadó.

TERVEZET

Szokásos munkáltatói eljárás az is, miszerint formális szabályzat helyett más módon alakítanak ki bizonyos kérdésekben a munkavállalók egészét, illetve azok meghatározott csoportját érintő magatartási szabályokat, gyakorlatot. A Javaslat 17. § (1) bekezdése ezen eljárásokat egységesen munkáltatói szabályzatnak tekinti. Amennyiben a munkáltatói szabályzat tartalma egyoldalú jognyilatkozatnak, illetve kötelezettségvállalásnak minősül, úgy az ilyen tartalmú rendelkezésekre szükségképpen a 15. és 16. §-okban foglaltakat kell alkalmazni. Amennyiben tartalmát tekintve nem jognyilatkozatról van szó, a 30. § az irányadó az adott munkáltatói szabályzatra is.

A Javaslat 17. § (2) bekezdése azt rögzíti, hogy a személyes (címzett) közlés mellett hatályos a munkáltatói szabályzat abban az esetben is, ha azt a helyben szokásos és ismert módon közzéteszik.

A 18. §-hoz

A Javaslat 6. § (4) bekezdése – a felek együttműködési kötelezettségének elvéből kiindulva – általános jelleggel, ezen túlmenően több jogintézményhez kapcsolódóan elő valamelyik fél terhére tájékoztatási kötelezettséget, amelyek közül kiemelendő a 46. § szerinti tájékoztatás. Kifejezett előírás hiányában is a széleskörű tájékoztatásra „ösztönzi” a feleket a kártérítési felelősség tekintetében érvényesülő előreláthatósági klauzula, mivel adott esetben ez alapozhatja meg a másik fél felelősségét.

Függetlenül a tájékoztatás tartalmától – ugyanis az többnyire nem közvetlen joghatás kiváltására irányuló jognyilatkozat, hanem a 30. § szerint minősülő, alapvetően valamely tény, körülmény vagy adat közlésére irányuló nyilatkozat – a 18. § (1) bekezdése a tájékoztatásra a jognyilatkozatok teljesítésére vonatkozó szabályok alkalmazását írja elő. Hangsúlyozandó, hogy ez a szabály nem a jognyilatkozatokra vonatkozó tartalmi követelmények alkalmazására utal. A „tájékoztatási kötelezettség teljesítése” szóhasználatból ugyanis az következik, hogy a jognyilatkozatok alakiságára, közlésére, a képviselő igénybevételére irányadó rendelkezések alkalmazása kötelező csak a tájékoztatás során. Az előzőekből értelemszerűen következik, hogy a tájékoztatás egyoldalú módosítása általában megengedett, sőt az abban foglalt tény, körülmény vagy adat változása esetén kötelező. A tájékoztatás közlését illetően sajátos rendelkezést tartalmaz a 18. § (2) bekezdése. A nem meghatározott személynek szóló (címzett), hanem általános tájékoztatás ugyanis akkor is közöltnek tekinthető, ha azt a helyben szokásos és ismert módon közzéteszik. A közlés hatályához tehát nem elegendő a helyben szokásos eljárás, ehhez az is szükséges, hogy a munkáltató az érintett munkavállalók számára ismertté tegye a közlés ilyen módját.

A felek közötti együttműködés követelményéből, de a tájékoztatás rendeltetéséből is következik, miszerint azt – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése

TERVEZET

hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a tájékoztatással érintett fél jogainak gyakorlását és kötelezettségeinek teljesítését.

A 19. §-hoz

A Javaslat a Ptk. vonatkozó szabályaival egyezően teszi lehetővé a felfüggesztő, illetve bontó feltétel kikötését. Lényeges eltérés azonban a polgári jogi szabályoktól, miszerint nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.

3. fejezet
A jognyilatkozatok megtételének módja

A 20. §-hoz

A hatályos szabályozást a Javaslat 20. §-ának (1) bekezdése annyiban pontosítja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját a munkáltató képviselőjeként határozza meg. Ebből következik a 20. § (2) bekezdésében írt szabály, amely a képviselő választás szabadságának elvét rögzíti. Ez utóbbi jogával természetesen az egyes szervezeti jogszabályokban meghatározott keretek között élhet a munkáltató.

A Javaslat 20. § (3) bekezdése általános szabályként a hatályos rendelkezésekkel egyezően az érvénytelenség jogkövetkezményét rendeli arra az esetre, amelyben a munkáltató képviseletében a jognyilatkozatot nem az arra jogosított személy (szerv, testület) tette. Lényeges újítása azonban a Javaslatnak, hogy ilyen esetben lehetőséget ad arra, hogy a valódi képviselő utólag jóváhagyja az álképviselő jognyilatkozatát. E jóváhagyás időbeli korláthoz nincs kötve, az idézett rendelkezés azonban írásbeli formához köti a jóváhagyó nyilatkozatot. Az ennek megfelelő jóváhagyás az érvénytelenség okának orvoslását jelenti, tehát az eredetileg érvénytelen jognyilatkozat ezzel érvényessé válik. Fenntartja azt a hatályos szabályt a 20. § (3) bekezdés, amelynek értelmében – jóváhagyás hiányában is – érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

A 21. §-hoz

A hatályos szabályozás alapján kialakult joggyakorlatban bizonytalan annak a kérdésnek a megítélése, hogy a munkavállaló mely jognyilatkozatait teheti meg képviselője útján. A 21. § (1) bekezdése – a munkaszerződés személyes teljesítésének kötelezettségéből kiindulva – általános szabályként rögzíti, hogy a megállapodás megkötésével, módosításával, a munkaviszony megszüntetésével és a munkavégzéssel összefüggő jognyilatkozat csak személyesen tehető meg. Ettől a törvény, illetve a felek megállapodása eltérhet. Az előbb nem említett jognyilatkozatot

TERVEZET

a munkavállaló képviselője útján is megteheti. A képviselő személyét illetően a Javaslat megkötést nem tartalmaz, ugyanakkor a képviseletre irányuló meghatalmazást írásbeli alakszerűséghez köti. Mellőzhető az írásbeliség, ha a munkavállaló képviseletében hozzátartozója jár el, és a munkavállaló a jognyilatkozat megtételében (pl. váratlanul felmerült akadályoztatás bejelentése) nyilvánvalóan akadályozva van.

A 21. § (2) és (3) bekezdései a munkavállaló és képviselője jognyilatkozatának értelmezésével kapcsolatos szabályokat tartalmaznak, míg a (4) bekezdés a hatályos rendelkezéssel egyezően írja elő a 16. életévét be nem töltött és a cselekvőképtelen személy jognyilatkozatának érvényességéhez szükséges törvényes képviselői hozzájárulást.

A 22. §-hoz

A Javaslat 22. §-a – a hatályos szabályozással egyezően – általános szabályként a jognyilatkozatok alaki kötöttség nélküli megtételének elvét mondja ki. Ugyancsak a hatályos szabályozással egyezően rendelkezik az alakszerűség elmulasztásának jogkövetkezményéről, azzal az eltéréssel, hogy ha a munkáltató írásbeli nyilatkozata a jogorvoslat határidejéről nem rendelkezik, hat hónap elteltével a jogorvoslat joga nem gyakorolható. Ez utóbbi rendelkezés azonban csak akkor alkalmazható, ha az adott igény érvényesítésére munkaviszonyra vonatkozó szabály az elévülésinél rövidebb határidőt ír elő. A változtatás indoka az, hogy a munkáltató a három éves elévülési idő tartamáig nem tartható bizonytalanságban az olyan igények érvényesítése tekintetében, amelyekre a Javaslat az elévüléséhez képest lényegesen rövidebb, harminc napos határidőt (277. §) állapít meg.

A 22. § (3) bekezdése a ráutaló magatartás egy sajátos, a bírói gyakorlat által jelenleg is elismert esetét rendezi. Ennek értelmében ugyanis az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat is érvényesnek minősül, ha az a felek egyező akaratából teljesedésbe ment.

A 23. §-hoz

Fenntartja a Javaslat 23. §-ának (1) bekezdése azt a hatályos rendelkezést, miszerint a megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. A 23. § (2) és (3) bekezdései a jelenlegi joggyakorlattal egyezően egészítik ki az írásbeli megállapodás egyes formai kellékeit.

A 24. §-hoz

A Javaslat 24. §-a - az elektronikus dokumentumban tett nyilatkozatra vonatkozó kiegészítéssel – a jognyilatkozatot a hatályos rendelkezéssel egyezően akkor tekinti közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják.

TERVEZET

Fenntartja továbbá azt a rendelkezést is, miszerint a közlés hatályosnak minősül, ha az átvételt a címzett vagy az átvételre jogosult más személy megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza. Lényegében a hatályos szabályozással egyezően rendelkezik a Javaslat 24. § (2) és (3) bekezdése a postai úton történő kézbesítésről. Lényeges eltérés viszont, hogy szabályszerűnek minősül a közlés abban az esetben (is), ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult. Ez a kivételes rendelkezés a felek együttműködési kötelezettségéből vezethető le. A 6. § (4) bekezdésében foglalt szabály alapján elvárható ugyanis, hogy a felek kölcsönösen tájékoztassák egymást nem csupán a jogviszony létesítésekor meglévő elérhetőségükről, hanem annak esetleges változásáról is. Amennyiben a fél ez utóbbi kötelezettségét elmulasztja, olyan helyzetet teremt, amelyben a másik fél számára ellehetetleníti, vagy rendkívüli módon megnehezíti a kapcsolattartást, így a jognyilatkozat közlését is.

Vita esetén a jognyilatkozatot tevőt terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént. Az erre irányuló bizonyítás bármilyen alkalmas módon történhet, ezért mellőzi a Javaslat a hatályos szabályozásnak a kötött bizonyításra (jegyzőkönyv felvétele) való utalását.

A 25. §-hoz

A Javaslat 25. §-ának (1) bekezdése – a kialakult bírói gyakorlattal egyezően – akként határozza meg a határidő fogalmát, miszerint az olyan időtartam, amelyet valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására ír elő munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása. A határidők számítása szempontjából a 25. § (2)-(5) bekezdései a hatályos rendelkezésekkel egyező előírásokat tartalmaznak, azzal a kiegészítéssel, hogy az általános munkarendnek a 104. § (5) bekezdése alapján történő módosítása szükségképpen érinti a határidő lejártának időpontját.

A 25. § (8) bekezdése arra az esetre tartalmaz rendelkezést, amelyben a munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása mérhető határidőt nem határoz meg, hanem haladéktalan eljárást követel.

A 26. §-hoz

A határidőnek nem minősülő időtartam – mint pl. a határozott időben megállapított munkaviszony időtartama, a próbaidő vagy a munkaidő-keret tartama – tekintetében a 25. § rendelkezései nem alkalmazhatók. Az ilyen időtartam számításánál – a kialakult bírói gyakorlattal egyezően – a naptár az irányadó. Ez azt jelenti, hogy egy meghatározott év január hó 1. napjával kezdődő és egy éves határozott időre szóló munkaviszony nem a 25. § rendelkezéseinek megfelelően a következő év januárjának első munkanapján, hanem az adott év december 31. napján szűnik meg

TERVEZET

a kikötött idő lejártának jogcímén. Ugyanilyen számítási módszer érvényesül a próbaidő, illetve a munkaidő-keret tartamának meghatározásánál is.

4. fejezet
Az érvénytelenség

A 27. §-hoz

A Javaslat – az általános jogelvekből kiindulva – semmisnek tekinti azt a megállapodást, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A semmisség további eseteként határozza meg, ha a megállapodást a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével kötötték. Ez utóbbi fordulat alkalmazása elsősorban a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során elvárt jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértése esetén merülhet fel. A 27. § (2) bekezdése a munkavégzésre irányuló jogviszonyok terén kötött színlelt megállapodásokra tartalmaz semmisségi okot.

A 27. § (3) bekezdése a semmisség jogkövetkezményét az érvénytelenségben jelöli meg, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A Javaslat tehát kizárja azt, hogy kollektív szerződés a jogszabályban foglaltakhoz képest eltérő jogkövetkezményt állapítson meg. Ilyen kivételes rendelkezést tartalmaz az írásbeliség elmulasztása következményeként a 22. § (3) bekezdés. A jelenlegi joggyakorlattal egyezően írja elő a Javaslat, hogy a semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, de azt a bíróság hivatalból észleli.

A 28. §-hoz

A semmisség mellett az érvénytelenség másik esete a megtámadhatóság. Az akarathibára alapozott megtámadási jog szabályait a Javaslat 28. §-a a hatályos rendelkezésekkel egyező tartalommal állapítja meg azzal, hogy a megtámadás alapjául szolgáló okokat kiterjeszti a jogellenes kényszerítésre is. Tekintettel arra, hogy a 15. § (3) bekezdése az egyoldalú jognyilatkozatra is a megállapodás szabályainak alkalmazását írja elő, felesleges annak külön kimondása, hogy a fél a saját egyoldalú jognyilatkozatát is megtámadhatja a 28. §-ban írt szabályok szerint.

A 29. §-hoz

Az érvénytelenség jogkövetkezményeit a Javaslat a hatályos szabályokkal egyezően állapítja meg. Ennek megfelelően – a tipikusan már részben teljesedésbe is ment megállapodásokra tekintettel – főszabályként nem az eredeti állapot helyreállítását, hanem a jogviszony jövőre szóló felszámolását írja elő, arra az esetre, ha a felek az érvénytelenség okát nem hárítják el. A munkavállaló érdekét szolgáló szabály

TERVEZET

értelmében, ha az érvénytelenség oka a munkáltatónak felróható, a munkáltatói rendes felmondással járó juttatásokat tartozik a munkavállalónak megfizetni.

A 30. §-hoz

A tartós, rendszeres együttműködésen alapuló jogviszonyok teljesítése során a felek számos olyan nyilatkozatot tesznek, amelyek közvetlen joghatást nem váltanak ki. Ilyen pl. a 18. §-ban szabályozott tájékoztatás tipikus esete, de e körbe sorolhatók a technikai jellegű utasítások, iránymutatások. Jellegüknél fogva e nyilatkozatok nem tekinthetők jognyilatkozatoknak, ugyanakkor a munkavállaló érdekét szolgálja, ha a jognyilatkozatok megtételére vonatkozó garanciális szabályok e körben is alkalmazásra kerülnek. Maga a nyilatkozat ugyan nem vált ki önmagában joghatást, de abból jogilag értékelhető következmény (pl. utasítás megtagadása) származhat. Ennek megfelelően a 20-26. § rendelkezéseit e nyilatkozatokra, továbbá a munkaszerződés teljesítésének módját meghatározó egyoldalú munkáltatói jognyilatkozatra (lásd a 15. §-hoz fűzött indokolást) is alkalmazni kell. Ez utóbbi jognyilatkozatok tekintetében megjegyzendő, hogy a Javaslat egyes rendelkezései (pl. a munkarend, illetve a szabadság időpontjának módosítása kapcsán) természetesen korlátozhatják, azaz bizonyos feltételekhez köthetik a már közölt jognyilatkozat módosítását.

A 31. §-hoz

A 31. § a jognyilatkozatokat illetően a Ptk. meghatározott rendelkezéseit rendeli megfelelően alkalmazni, az alábbi megszorításokkal.

1. A 31. § kifejezetten kimondja, hogy a Ptk. 241. §-a a munkaviszonnyal kapcsolatos megállapodás tekintetében nem alkalmazható.

2. A Ptk. több hivatkozott rendelkezésének a munkaviszonyok terén történő alkalmazása tartalmi okból kizárt. Így nem merülhet fel a fedezetelvonó szerződés (Ptk. 203.§), illetve a más személy javára szóló szerződés (Ptk. 233.§) alkalmazhatósága.

3. Lényeges kiemelni, hogy az érvénytelenségi okokat a Javaslat teljes körűen rendezi. Ebből következik, hogy a feltűnő értékkülönbség [Ptk. 201. § (2) bekezdés], az uzsorás szerződés (Ptk. 202. §) szabályai a munkaviszonyokat illetően nem alkalmazhatóak. Hasonló a helyzet a képviseletre vonatkozó szabályok (Ptk. 219-223. §-ok) alkalmazását illetően, ugyanis e körben is teljes körű szabályozást ad a Javaslat.

4. A 31. § a Ptk. hivatkozott szabályainak megfelelő alkalmazását rendeli.

TERVEZET

MÁSODIK RÉSZ
A MUNKAVISZONY

1. fejezet
A munkaviszony alanyai

A 32-35. §-hoz

A Javaslat a munkaviszony alanyaira vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza. A korábbi Mt. megoldásától eltérően meghatározza a munkáltató és a munkavállaló fogalmát, illetve azzal azonosan az egyes alanyi pozíciókhoz kapcsolódó alanyi kellékeket, azaz a munkavállalói és munkáltatói képesség kellékeit.

Munkáltatónak az minősül, aki munkavállalót munkaszerződés alapján (munkaviszonyban) foglalkoztat. E minőséghez kapcsolódnak a munkaviszonyból származó jogok és kötelességek. Az általános munkáltatói képesség kellékeként a Javaslat – azonosan a korábbi Mt-vel – kizárólag a polgári jogi jogképességet határozza meg. E tekintetben (is) a polgári jog szabályai a munkajog mögöttes szabályaiként alkalmazandók. Munkáltató lehet a természetes személy (cselekvőképességétől függetlenül), a jogi személy, valamint az az egyéb személyegyesülés, amelynek a jogrend jogképességet biztosít anélkül, hogy jogi személyiséggel ruházná fel azt. A munkáltatói (általános) képességnek egyéb kelléke tehát nincs. Egyes munkaviszony-típusokban azonban a munkáltatónak többlet-kellékekkel is rendelkeznie kell. Ilyen szabályozást találunk a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében is, hiszen a közigazgatási szerv (magán)munkáltatói minősége külön jogszabályi rendelkezés alapján áll fenn, azaz e munkaviszony-típus csak közigazgatási szervvel jöhet létre. A Javaslat nem kíván változtatni az ún. függő munka rendszerére vonatkozó szabályozáson. Fenntartja a közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői és egyéb közszolgálati jogviszonyok rendszerét, azaz a függő (önállótlan) munka szabályozási struktúráját, és nem érinti az ezekről rendelkező törvények személyi hatályát, mint ahogy azt sem, hogy az Mt. az említett törvényeknek (és egyéb jogszabályoknak) mögöttes joga.

Amennyiben a(z általános) munkáltatói képesség egyetlen kelléke a jogképesség, annyiban a munkáltató általában képviseletre szorul. Jogainak gyakorlása, illetve kötelességeinek teljesítése természetes személy, személyek vagy testület közbejöttével lehetséges. Ezzel kapcsolatos rendelkezést tartalmaz a Javaslat a képviselet általános szabályai körében a munkáltatói jogkörre, illetve annak gyakorlására vonatkozóan. A cselekvőképes természetes személy munkáltató esetében lehetséges csupán az, hogy a munkáltató személye egybeessék a munkáltatói jogkör gyakorlójával, azaz a munkáltató képviselő nélkül (személyesen) gyakorolja a munkáltatói jogkört.

TERVEZET

A munkavállalói képesség, azaz a természetes személynek az a jogi képessége, hogy munkavállalóként munkajogviszonyban álljon – hasonlóan a korábbi megoldással, illetve igazodva Magyarország nemzetközi kötelezettségeihez – általános szabályként meghatározott életkorhoz kötődik. Az általános szabály alól két esetcsoportban lehetséges kivétel. Az egyik a nappali munkarendű tanulói jogviszonyban álló személy az iskolai szünet tartama alatt. A másik kivétel kizárólag egyes – a Javaslatban meghatározott-tevékenységek körében érvényesül. Az általános munkavállalói képességhez képest a munkaviszony egyes típusaiban – törvény rendelkezése alapján – szükségesek lehetnek különös kellékek is. Ilyen szabályt tartalmaz a Javaslat a közigazgatási szervekkel fennálló munkaviszony esetében, de nem zárja ki azt sem, hogy törvény egyéb munkaviszony-típusban is meghatározzon ilyen különös alanyi kellékeket.

Az általános munkavállalói képességtől, azaz a munkaviszony munkavállalói alanyaként való megjelenés képességétől élesen meg kell különböztetni azt, hogy a munkavállaló önállóan (saját nyilatkozatával) létesíthet-e munkaviszonyt, illetve tehet-e annak módosítására vagy megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatot. A munkaviszony tartós jellegére, valamint sajátos alá-fölérendeltségi természetére figyelemmel külön kell rendelkezni a munkaviszony teljesítésének egyes kérdéseiről azokban az esetekben, ahol a munkavállaló cselekvőképessége korlátozott vagy az ki van zárva. Az Alkotmánybíróság 39/2011. (V. 31.) AB határozata megállapította, hogy a jogalkotó mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet valósított meg azáltal, hogy nem teremtette meg a cselekvőképtelen nagykorú személyek munka- vagy egyéb jogviszonyon alapuló foglalkoztatásának törvényi feltételeit és garanciáit és felhívta az Országgyűlést, hogy jogalkotói feladatának 2011. december 31-ig tegyen eleget. A Javaslat a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében kíván eleget tenni az Alkotmánybíróság felhívásának. E rendelkezésekkel a Javaslat sajátos (különös) szabályokkal rendelkező munkaviszony-típust hoz létre az érintett személyi kör esetében és ezzel – e foglalkoztatási forma kiegyensúlyozott szabályainak megteremtésével - támogatni kívánja a cselekvőképtelen személyek munkaviszonyban való foglalkoztatását. A korlátozottan cselekvőképes (egyébként munkavállalói képességgel rendelkező) személyek esetében a Javaslat nem tartalmaz korlátozást a munkaviszonnyal kapcsolatosan megtehető jognyilatkozatok tekintetében.

Noha a munkavállalói képesség szabályai (az említett két kivétellel) egységesek, a munkaviszony egyes típusaiban a Javaslat sajátos jogokat és kötelezettségeket állapít meg a felek számára.

A munkaviszony alanyaira vonatkozó törvényi szabályozás kógens természetű, attól sem munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben eltérni nem lehet, illetve e szabályok tekintetében nem értelmezhető a munkavállaló javára való eltérés lehetősége sem.

TERVEZET

2. fejezet
A munkáltató személyében bekövetkező változás

A 36. §-hoz

A Javaslat a Második Részben külön fejezetben (2. fejezet) szabályozza a korábban munkáltatói jogutódlásnak nevezett jogintézményt. A Javaslat a 2001/23/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott tényállást rögzíti. A Javaslatban alkalmazott megoldás szakít a korábbi Mt. 85/A. § (1)-(2) bekezdésében rögzített, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma által 1992-ben – Magyarországnak az Európai Közösséghez történt csatlakozását megelőzően – kibocsátott 154. számú állásfoglalásban kialakított dogmatikai konstrukcióval. Ez utóbbi jellemzője az volt, hogy az általános (jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteihez és a gazdasági egység átszállásának tényállásához azonos jogkövetkezményeket fűzött. E megoldás a két tényálláscsoport alapvető különbségei miatt nem volt fenntartható. Korábban erre utalt az Mt. 85/A. § (2) bekezdésének a 2005. évi CLIV. törvény 5. §-ával történt módosítása, de az is, hogy az Mt. 85/A. § (4) és (5) bekezdése sem volt alkalmazható mindkét esetcsoportban. Az említett konstrukció a kollektív szerződés jogutódláskori sorsára vonatkozó szabályok (korábbi Mt. 40/A. §) tekintetében is ellentmondásos volt. A Javaslat által kialakított megoldás a gazdasági egység átszállásának (Betriebsübergang, business transfer, session d'entreprise) szabályozásában az európai országok megoldásit tarja szem előtt és figyelemmel van az Európai Bíróság rendkívül terjedelmes tárgybani gyakorlatára is.

A 36. § a korábbi Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontja tényállásának meghatározását jelentősen egyszerűsíti. Ennek indoka az, hogy az elmúlt két évtized hazai bírói gyakorlatában a kapcsolódó jogalkalmazási kérdések megítélése egyértelművé vált. Az itt szabályozott tényállás fennálltának megállapításánál ugyanakkor változatlanul tekintettel kell lenni az Európai Bíróság joggyakorlatára, amely az elmúlt mintegy három évtized során kialakította az „identitását őrző gazdasági egység átadásának-átvételének" fogalmát. E fogalom körülírására törekedett a korábbi Mt. rendelkezése is.

A 36. § a gazdasági egység átadásához-átvételéhez fűződő alapvető joghatást is megállapítja (az irányelv 3. cikk /1/ bekezdés első mondatával azonosan). E joghatás lényege a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyból származó jogoknak és kötelességeknek a törvény alapján történő (ex lege) átszállása a gazdasági egység átvevőjére. A Javaslat – azonosan a korábbi Mt-vel és a kialakult hazai bírói gyakorlattal – továbbra sem teszi lehetővé azt, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó jogok és kötelességek ex lege átszállásának joghatását jognyilatkozatával megakadályozza, azaz nem ismeri a munkavállaló ún. ellentmondási jogát. Ilyen megoldás ugyan megtalálható néhány európai ország munkajogában és azt az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata sem találta az európai munkajogba ütközőnek, ám az egyes országokban mutatkozó elméleti és gyakorlati

TERVEZET

ellentmondások és nehézségek azt támasztják alá, hogy a jogintézmény átvétele indokolatlan. A munkaviszony ex lege átszállása természetesen nem zárja ki annak a felek általi módosítását, illetve nem korlátozza a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló jogát. A Javaslat 66. § (3) bekezdése ugyanakkor – az irányelv 4. cikk (1) bekezdése alapján – korlátozza az átszállással érintett munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének lehetőségét.

A 37. §-hoz

A 37. § – az irányelv 3. cikk (2) bekezdésének rendelkezése alapján – részben a korábbi Mt. 85/A. § (3) bekezdésében foglalt szabályt tartalmazza. Az átadó munkáltató kötelezettségének megszegése (a tájékoztatás késedelmes teljesítése vagy elmaradása) a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállását nem érinti. E körülménynek csupán az átadó és az átvevő munkáltató között a gazdasági egység átadására, illetve átvételére irányuló jogügylet tekintetében van jelentősége.

A Javaslat új eleme, hogy a tájékoztatási kötelezettséget kiterjeszti az érintett gazdasági egység körében fennálló versenytilalmi megállapodásra és tanulmányi szerződésre. E jogintézményeket a Javaslat a Második Rész 12. fejezetében szabályozza. A versenytilalmi megállapodás jogi sorsa különös problémákat vetett fel a korábbi joggyakorlatban a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásaiban. Ennek lényege az volt, hogy az átadó és a munkavállaló között a munkaviszony az átadással megszűnt, ugyanakkor a versenytilalmi megállapodás – erre vonatkozó kifejezett törvényi rendelkezés hiányában – a felek között fennmaradt. A bírói gyakorlat ezen felül a versenytilalmi megállapodással kapcsolatban azt a (polgári jog szabályainak alkalmazásából folyó) tételt alakította ki, hogy attól a felek csak erre vonatkozó szerződéses kikötés esetében állhatnak el. A felmerült gyakorlati ellentmondást a Javaslat azzal kísérli meg feloldani, hogy a 216. § (4) bekezdése a versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek ex lege átszállását mondja ki a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételéhez kapcsolódóan. Ezzel túlmegy a 2001/23/EK irányelv koncepcióján és nemcsak a munkaviszony, hanem az ahhoz tárgyilag szorosan kapcsolódó versenytilalmi megállapodás tekintetében is előírja az ex lege alanycserét azzal azonban, hogy a polgári jog szabályainak alkalmazása következtében lehetővé teszi a felek eltérő szerződéses megállapodását.

A Javaslat a tanulmányi szerződés (217. §) tekintetében a versenytilalmi megállapodással azonos szemléletet követ, tekintettel arra, hogy a korábbi gyakorlati problémák azonosan merültek fel e munkaviszonyhoz kapcsolódó szerződés körében is.

A tájékoztatási kötelezettség jogi természete e két szerződés tekintetében azonos a munkaviszonyhoz kapcsolódó kötelezettségével, azaz a tájékoztatásnak, illetve a

TERVEZET

tájékoztatás elmaradásának a jogviszonyok átszállása szempontjából nincs ún. konstitutív (jogkeletkeztető) jogkövetkezménye, ugyanakkor hatással lehet az átadó és az átvevő közötti jogviszonyban.

A 38. §-hoz

Az (1) bekezdés az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségét állapítja meg az átszállással érintett munkavállalóval szemben. A tájékoztatási kötelezettség utólagos és határideje igazodik a 91/533/EK irányelv alapján fennálló tájékoztatási kötelezettségnek a Javaslatban megállapított határidejéhez. A rendelkezés tartalmilag a korábbi Mt. 76/B. § (2) bekezdésében foglalt jogalkotói szándékot tükrözi a Javaslat általános szabályainak, valamint a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó 46. §-nak megfelelően.

A (2) bekezdés a magyar munkajogban korábban nem ismert megoldást alkalmaz. Az irányelv 7. cikke a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó tájékoztatási és konzultációs kötelezettségekről rendelkezik. E körben elsősorban a munkavállalói érdekképviseletekkel szembeni munkáltatói kötelességeket szabályozza. A 7. cikk (6) bekezdése rendelkezik arról a tényállásról, hogy a munkavállalók önhibájukon kívül (unabhängig von ihrem Willen; trough no fault of their own; pour des motifs indépendants de leur volonté) nem rendelkeznek képviselőkkel. Uralkodó értelmezés szerint ez az eset azzal jellemezhető, hogy a nemzeti jog előírásai szerint a munkavállalók nem jogosultak képviselőket választani a gazdasági egységben (üzemben stb.) vagy a munkáltatónál. A magyar munkajogban ez annál a munkáltatónál, illetve gazdasági egységben (üzemben stb.) fordulhat elő, akinek/amelynek foglalkoztatotti létszáma nem éri el a képviseleti szerv létrehozásához a jogszabályban meghatározott létszámot. Erre az esetre a Javaslat az érintett munkavállalókkal szemben közvetlen tájékoztatási kötelezettséget ír elő az irányelvben meghatározott tárgykörökben. Az irányelv a tagállamok számára e vonatkozásban kötelezettséget fogalmaz meg, amelynek megvalósítását a korábbi Mt. mellőzte.

A 39. §-hoz

Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés második mondata lehetőséget biztosít a tagállamok számára az átadó és az átvevő egyetemleges felelősségének megállapítására olyan munkavállalói követelések tekintetében, amelyek az átszállást megelőzően keletkeztek. E rendelkezést a korábbi Mt. 85/A. § (4) bekezdése tartalmazta, amelyet a Javaslat tartalmilag változatlanul vesz át. A munkáltatókkal szemben a követelést az egyetemleges felelősség szabályai szerint érvényesíteni (a korábbi megoldással azonosan) csak az átszállást követő egy évig lehet. Ezt követően valamennyi a munkaviszonyból származó fennálló igény kizárólag az átvevővel szemben érvényesíthető (az elévülési időn belül).

TERVEZET

A Javaslat mellőzi a jogelőd kezesi felelősségének korábbi Mt. 85/A. § (5)-(6) bekezdésében szabályozott jogintézményét. A kezesi felelősségre vonatkozó rendelkezés az európai országok jogalkotásában ismeretlen. Noha a közösségi jogba nem ütközött, alkalmazására hatályban léte alatt a hazai joggyakorlatban nem került sor. A jogalkotó eredeti munkavállaló-védelmi célkitűzése nem valósult meg, ezért a jogintézmény fenntartása nem indokolt. A munkavállaló védelmét kellő és az európai munkajognak megfelelő mértékben valósítják meg a Bérgarancia Alapra vonatkozó törvényes rendelkezések.

A 40. §-hoz

Az irányelv 4. cikk (1) bekezdése az irányelv munkavállaló-védelmi célját azzal is igyekszik megvalósítani, hogy kizárja a munkáltató személyében bekövetkezett változással indokolt munkáltatói (rendes) felmondás lehetőségét, rögzítve azt is, hogy az egyéb (gazdasági, műszaki, szervezeti) indokkal közölt felmondás lehetőségét nyitva hagyja. A korábbi Mt. 89. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezést a Javaslat a 66. § (3) bekezdésében helyezi el azt szem előtt tartva, hogy a munkaviszony megszüntetésének szabályai szerkezetileg egységesek maradjanak. E szabály a munkáltatói rendes felmondás általános szabályait rendeli alkalmazni azzal, hogy a munkáltatók működése vagy gazdálkodása körében felmerülő felmondási indokok közül kizárja a munkáltató személyében bekövetkező változást. A rendelkezés alkalmazása a korábbi joggyakorlatban nehézséget nem okozott, mivel a magyar munkajogi gyakorlat az említett okból való munkáltatói rendes felmondás valós és alapos indokaként korábban sem ismerte el a munkáltató személyében bekövetkező – a korábbi fogalomhasználattal jogutódlásnak nevezett - változást. Nem érinti, illetve átveszi a Javaslat az irányelvnek azt a megoldását is, hogy a gazdasági, műszaki, szervezeti – a munkáltató működésével összefüggő - okra alapított rendes felmondás lehetőségét nyitva hagyja mind az átadó, mind az átvevő oldalán.

A 40. § (1)-(2) bekezdése a magyar munkajogban új rendelkezést tartalmaz, amely az irányelv 4. cikk (2) bekezdését, illetve az annak alapján az Európai Bíróság gyakorlatában kialakult jogelveket veszi át. A korábbi jogfelfogás e rendelkezés beiktatását azért mellőzte, mert azt a felfogást képviselte, hogy a munkaviszony változatlan átszállásából következik, hogy a munkafeltételeknek a munkavállaló hátrányára való megváltozása nem lehetséges, illetve csak a korábbi Mt. 96. § (1) bekezdésének alkalmazását, azaz munkavállalói rendkívüli felmondást megalapozó munkáltatói kötelességszegéssel valósulhat meg. Ez utóbbi esetben a munkavállaló a korábbi Mt. 96. § (7) bekezdésében meghatározott juttatásokra volt jogosult. A magyar munkajog tárgybani hallgatását megalapozó feltevés – elsősorban az Európai Bíróság gyakorlata alapján – nem bizonyult megalapozottnak. A hazai gyakorlatban is előállhat az, hogy a munkafeltételek – pl. a munkaidő beosztása, a munkavállalót megillető egyes juttatások – a munkavállaló hátrányára lényegesen megváltozzanak és ez (a munkaviszony további fenntartása) a munkavállaló

TERVEZET

számára aránytalan terhet jelenthet. Ilyen eset állhat elő akkor is, ha – a Javaslat új megoldása szerint – az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőtlenebb, mint az átadónál az átadás időpontjában hatályos. A Javaslat erre tekintettel biztosítja a munkavállalót a munkáltatói rendes felmondás esetén megillető juttatásokat a munkavállalói rendes felmondás esetére is. Ebben az esetben a rendes felmondást a munkavállaló – eltérően az általános szabályoktól – köteles megindokolni, hiszen az indok valóságának és okszerűségének fennálltához kapcsolódnak a munkavállalói juttatások. Az indok valóságát és okszerűségét a munkavállalónak kell bizonyítania. Ennek hiányában az (1) bekezdésben meghatározott juttatások nem illetik meg és a munkaviszony megszüntetésére a munkavállalói rendes felmondás általános szabályai irányadók.

A 41. §-hoz

A Javaslat szerint a gazdasági egység átadásához-átvételéhez a munkaviszony tekintetében kapcsolódó rendelkezések kógensek, azaz azoktól a munkaszerződés vagy kollektív megállapodás sem térhet el. Az eltérés – egyezően a kialakult hazai bírói gyakorlattal – abban a tekintetben sem lehetséges, hogy a munkavállaló a 36. §-ban rögzített joghatásnak ellentmondjon. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondata ugyanilyen rendelkezést tartalmaz, ugyanakkor – amint arra a 36. §-hoz fűzött indokolás is utal - az Európai Bíróság több ítéletében rögzítette azt, hogy nem ellentétes az irányelvvel a tagállamok jogának az a rendelkezése, amely a munkavállalói ellentmondás jogát biztosítja. Az Európai Bíróság ítéleteinek indokolása szerint az irányelv a munkavállalónak a munkaviszony fennmaradásához fűződő jogát kívánja biztosítani, nem pedig ilyen kötelezettséget keletkeztetni a munkavállaló terhére. A Javaslat ezt a munkavállalói jogot nem kívánta biztosítani, mivel ezzel az átvevő munkáltató jogos gazdasági érdekeit is veszélyeztetné, illetve azok kielégítését elbizonytalanítaná. E megfontolás képezte az alapját az LB MK 154. számú állásfoglalása alapján kialakult bírói gyakorlatnak is, amely – következetesen – nem tette lehetővé a munkavállaló számára, hogy megtagadja a teljesítést az átvevő (jogutód) irányában, illetve e magatartáshoz a munkáltatói rendkívüli felmondás lehetőségét is hozzáfűzte. A Javaslat 41. §-a a munkáltató személyében bekövetkező változások kógens természetét rögzíti, ami a munkavállaló ellentmondási jogának kikötését is érvénytelenné teszi. A versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés tekintetében a kogencia csak az átadói tájékoztatási kötelezettség tekintetében érvényesül, mivel e megállapodásokban a Javaslat 216. § (4) és 217. § (4) bekezdésétől el lehet térni.

TERVEZET

3. fejezet
A munkaviszony létesítése

A 42. §-hoz

A munkaviszony létesítésének jogalapja kizárólag a munkaszerződés. A Javaslat tehát szakít azzal a jelenlegi megoldással, amely törvény ilyen tartalmú rendelkezése alapján más jogi formát is a munkaviszony létesítési jogcímnek tekint. Így a Gt. 24. § szerinti választás önmagában munkaviszonyt nem hoz létre. Ehhez a feleknek meg kell állapodniuk abban, hogy a vezető tisztségviselő e pozícióját munkaviszony keretében látja el, s rendelkezniük kell – legalább – a 45. § (1) bekezdésében említett kérdésekben. Természetesen, ha a választásra és annak elfogadására irányuló jognyilatkozatok a fentiekben említett feltételeknek megfelelnek, úgy az így létrejött megállapodás – a Gt. szerinti joghatások kiváltásán túl - egyidejűleg munkaszerződésnek is minősül.

A 42. § (2) bekezdés meghatározza a munkaszerződés fogalmát. A fogalomképzés tekintettel van arra, hogy a 11. fejezetben szabályozott, un. atipikus munkaviszonyok is megfeleljenek az itt meghatározott kritériumoknak. Ennek megfelelően a munkaviszonyból eredő alapvető, a jogviszony lényegi, de egyben más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól elhatároló fogalmi elemeket határoz meg a 42. § (2) bekezdés. Ezek a következők: a munkavállaló a munkáltató irányítása alapján köteles munkáját ellátni, amivel szemben a munkáltatónak a foglalkozatási és munkabér fizetési kötelezettsége áll. A Javaslatnak ez a megoldása összhangban áll a munkaviszony, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolása terén kialakult széleskörű bírói gyakorlattal is. A munkaviszony alapvető feltételeként azt a függőséget, más megközelítésben: önállótlanságot határozza meg, amely lényegét tekintve határolja el a munkaviszonyt az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól. A bírói gyakorlat által kialakított további elhatárolási ismérveket a Javaslat nem érinti, illetve azokat (mint pl. a személyes munkavégzési kötelezettséget) a megfelelő helyen szabályozza.

A 43. §-hoz

A hatályos szabállyal egyező rendelkezést tartalmaz a 43. §. Ennek értelmében – ha csak az eltérés kifejezetten nem tiltott – a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól bizonyos körben, a munkavállaló javára eltérhet. A 43. §-t egybevetve a Javaslat más, a felek szerződéses kompetenciáját érintő rendelkezésekkel, az alábbiak állapíthatók meg.

1. Az Első, a Harmadik, a Negyedik és az Ötödik Részben foglalt rendelkezéstől az eltérés csak kifejezett felhatalmazás alapján megengedett [pl. a 22. § (1) bekezdés].

TERVEZET

2. A Második Részben foglalt rendelkezéstől a munkavállaló javára sem megengedett az eltérés, ha a szabály ezt kifejezetten tiltja. E tiltó rendelkezéseket a Második Rész egyes fejezeteit záró szabály tartalmazza.

3. A Második Részben foglalt rendelkezéstől a munkavállaló terhére is megengedett az eltérés, ha a szabály ezt kifejezetten megengedi [pl. 122. § (4) bekezdés].

Az előzőekben nem említett esetben tehát a munkavállaló javára az eltérés megengedett. Az eltérés értékelését segíti a 43. § második mondatában írt rendelkezés. Ez – a jelenlegi bírói gyakorlattal egyezően – kizárja az un. mazsola elv érvényesülését, de a munkavállaló érdekében arra sem ad lehetőséget, hogy az eltérés kedvező volta a munkaszerződés összességében legyen megállapítható a munkavállaló javára. Az egymással összefüggő rendelkezések kifejezés alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell érteni. Így pl. ha az vitatott, hogy a törvényes, illetve a munkaszerződés szerinti végkielégítés legyen az irányadó az adott esetben, ezt nem önmagában, hanem pl. a felmondási időre vonatkozó rendelkezés, illetve megállapodás együttes összevetésével lehet megállapítani.

A 44. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozással egyezően a munkaszerződés érvényességéhez írásbeli alakszerűséget kíván. A 23. § (1) bekezdés értelmében a munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató tartozik gondoskodni. E rendelkezésből is levezethető, de a felek közötti tartós bizonytalan helyzet kialakulását is megelőzendő a Javaslat fenntartja azt a rendelkezést, miszerint az írásbeliség hiányára csak a munkavállaló, s ő is csupán a munkába lépést követő 30 napon belül hivatkozhat.

A 45. §-hoz

A Javaslat a munkaszerződés mellőzhetetlen tartami elemeként az alapbért és a munkakört határozza meg. Az említett kérdésekben való megállapodás hiányában munkaszerződés a felek között nem jön létre. Ez a jogi helyzet alapjaiban különbözik a megállapodás érvénytelenségétől, ugyanakkor a Javaslat nem érinti azt a gyakorlatot, amely a létre nem jött munkaviszonyból eredő igények elbírálásánál az érvénytelenség jogkövetkezményét alkalmazza. Az alapbérben történt megállapodás hiányában ilyen esetben a helyben szokásos munkabért kell az elszámolásnál figyelembe venni.

A Javaslat fentiekben említett megoldása annyiban szűkíti a jelenlegi szabályozást, hogy a munkavégzés helyében történő megállapodást nem tekinti a létesítés mellőzhetetlen feltételének. Ugyanakkor a (3) bekezdés előírja, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben meg kell határozni; ennek hiányában

TERVEZET

munkahelynek a munkaszerződés megkötésének helyét kell tekinteni. A jelenlegi szabályozástól tehát a lényegi eltérés csak az, hogy a munkavégzés helyében történő megállapodás hiányában is létrejön a munkaviszony, s a (3) bekezdés második mondata alapján kerülhet sor adott esetben a munkahely meghatározására.

A Javaslat a határozatlan idejű munkaviszonyt tekinti tipikusnak, ennek megfelelően a feleknek a munkaszerződés tartamát érintő rendelkezésének hiányában a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni. A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó sajátos rendelkezéseket a 11. fejezet tartalmazza.

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. A munkahely fogalmát a Javaslat nem határozza meg, így az lehet (egy vagy több) állandó földrajzi helyben megállapított, de lehet változó is. Több vagy változó munkavégzési hely kikötése esetén a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával határozhatja meg a munkavégzés tényleges helyét. A munkavégzés helyének egyoldalú meghatározása során a munkáltatót köti a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá a 6. § (2) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye. Amennyiben a felek a munkavégzés helyét nem határozzák meg a munkaszerződésben, a munkaszerződés megkötésének helye minősül munkahelynek.

Általános szabályként a teljes munkaidős foglalkoztatásból indul ki a Javaslat, ennek megfelelően, ha a felek a munkaidő tartamát érintően nem rendelkeznek, a foglalkoztatás teljes munkaidőben történik. A részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó egyes sajátos rendelkezéseket a 11. fejezet tartalmazza.

A Javaslat lényegében a jelenlegivel egyező tartalommal szabályozza a próbaidő intézményét. Ugyanakkor lényeges eltérés, hogy amennyiben a felek a törvényes maximumhoz képest rövidebb próbaidőt kötnek ki, lehetőségük van a próbaidő – legfeljebb egy alkalommal történő – meghosszabbítására is. Természetesen meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a próbaidő mértéke a törvényes, illetve a kollektív szerződésben kikötött maximumot. Az 50. § (2) bekezdés c) pontja értelmében kollektív szerződés a próbaidő tartamát legfeljebb hat hónapban is meghatározhatja.

A 46-47. §-okhoz

A 91/533/EGK Irányelv rendelkezéseit szem előtt tartva határozza meg a Javaslat a munkáltatót terhelő, s a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettség szabályait.

TERVEZET

A 48-49. §-okhoz

A munkaviszony kezdetének időpontját a felek állapítják meg. Amennyiben ebben a kérdésben a munkaszerződés nem rendelkezik, a munkavállaló a munkaszerződés megkötését követő napon köteles munkába állni.

A Javaslat fenntartja azt a szabályt, miszerint a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítaná. E kötelezettség megsértése esetére külön szankciót a 49. § (1) bekezdése nem tartalmaz, a sérelmet szenvedett fél kérheti a munkaviszony létrejöttének megállapítását, de kártérítési igénnyel is élhet. A 49. § (2) bekezdése a felek számára sajátos elállási jogot biztosít. E joggal azonban csak akkor élhet a fél, ha egyfelől a munkaszerződés megkötését követően, másfelől pedig lényeges körülményeiben következett be változás. A változásnak olyannak kell lennie, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné (pl. a munkakör ellátásához szükséges képesség, képzettség elvesztése) vagy az elálló fél oldalán aránytalan sérelemmel járna (pl. a családi körülmények időközben történt alapvető változása).

Az 50. §-hoz

Az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

4. fejezet
A munkaszerződés teljesítése

Az 51. §-hoz

A Javaslat a munkáltató alapvető kötelezettségének a munkavállalónak a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti foglalkoztatását tekinti. Ebből, továbbá a 6. §-ban foglalt az általános kötelezettségből számos egyéb részkötelezettség származik, amely vagy a Javaslat egyéb rendelkezéséből, vagy más munkaviszonyra vonatkozó szabályból ered. E részkötelezettségek közül az alábbiak kiemelése indokolt.

1. Alapvető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavédelemről szóló szabályokat a munkavállaló foglalkoztatása során megtartsa, azaz teremtse meg a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeit. Erre nézve részletesen lásd a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt, illetve annak egyes részterületekre vonatkozó végrehajtási rendeleteit.

2. Részben a munkavédelemmel is összefüggésben alapvető követelmény a munkáltatóval szemben a foglalkoztatás-egészségügyi szabályok megtartása.

TERVEZET

3. A 6. § (4) bekezdéséből levezethető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavállalót minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztassa, amely a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése szempontjából lényeges.

4. A 42. § (2) bekezdésben foglalt rendelkezésből következik, hogy a munkavégzéshez szükséges irányítás nem csak joga, hanem kötelezettsége is a munkáltatónak, tehát úgy kell a munkát szerveznie, hogy a munkavállaló munkáját megfelelően ellássa.

5. A munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető az is, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges.

6. A munkáltató egyoldalú intézkedésével jogosult általában a munkavégzés feltételeit, annak módját meghatározni. Általános magatartási szabály ugyanakkor a 6. § (2) bekezdés második mondata alapján, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, így a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

A munkáltató további alapvető kötelezettsége a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása. Ez azonban már relatív kötelezettség, ettől ugyanis a felek – például távmunka végzés esetén – eltérően is megállapodhatnak.

Az 52. §-hoz

A munkavállaló kötelezettségeit – a 6. §-ban foglaltak mellett - általánosságban szabja meg a Javaslat, mellőzi az ebből eredő részkötelezettségek, illetve a törvény más rendelkezései által megszabott kötelmek részletes felsorolását. E körben viszont tételesen rögzíti az alábbi munkavállalói kötelezettségeket.

1. Elsődlegesen a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségét, s annak feltételeit határozza meg - a jelenlegi szabályozással egyezően - az 52. § a) és b) pontja.

2. Az 52. § c) pontja egyebek mellett a személyes munkavégzési kötelezettségről rendelkezik, illetve a munkavégzés minőségével kapcsolatos alapvető előírásokat tartalmazza. A 6. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezéssel, továbbá a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokkal összevetve az állapítható meg, hogy a munkavállaló úgy tartozik munkáját ellátni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Természetes követelmény a vonatkozó szabályok, utasítások, továbbá a kialakult szokások szerinti munkavégzés kötelezettsége. Ebből következik,

TERVEZET

hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott képzésen is részt venni.

3. A munkavégzés minőségének új mércéjét is megszabja az 52. § d) pontja. Ez olyan általános – tehát a munkavégzésen túl is érvényesülő – magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Természetesen az általános zsinórmértékhez képest az egyes munkakörök, azok jellege eltérő követelmeket, magatartási szabályokat involválnak. Így pl. nyilvánvaló, hogy a vezető állású munkavállalóval szemben a bizalmi magatartás tanúsítása jóval szélesebb körű elvárást tartalmaz. Általános megközelítésben csak az olyan magatartás ütközik az 52. § d) pontjában meghatározott követelménybe, amely szükségképpen, az általános társadalmi felfogás és elvárás szerint kötődik meghatározott munkakör ellátásához.

A Javaslat egyéb rendelkezései is megszabnak általános munkavállalói magatartási követelményeket. Ezek közül kiemelendő a 8. § (1) bekezdésének azon elvárása, miszerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A 216. §-ban szabályozott versenytilalmi megállapodás hatálya alá tartozó fél a munkaviszony megszűnését követően is tartózkodni köteles a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő magatartástól. Ezen általános követelmény egyik lényeges részkötelezettségét határozza meg a 8. § (4) bekezdése, amely a munkavállaló titoktartási kötelezettségét tartalmazza. E kötelezettséget érintően további rendelkezéseket tartalmaznak a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény 4. §-ának (1) – (3) bekezdései, továbbá a Ptk. 81. §-a.

A munkavállalót is terheli a 6. § (4) bekezdésében meghatározott tájékoztatási kötelezettség. Ugyancsak az általános magatartási követelményekből – 6. § (3) bekezdés – vezethető le a munkavállaló együttműködési kötelezettsége, amiből következik, hogy más munkavállalók személyiségi jogát is köteles tiszteletben tartani.

Az 53. §-hoz

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jelenlegi szabályait a Javaslat lényegesen egyszerűsíti. Lehetővé teszi a munkaszerződéstől eltérő munkakörben és munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál történő foglalkoztatását, de ezek időtartama naptári évenként a 44 munkanapot akkor sem haladhatja meg, ha ugyanabban a naptári évben más munkakörben, munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál is történik a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. A Javaslat a jelenlegi szabályozáshoz képest ezzel a lényeges szűkítéssel az intézmény kivételes jellegét hangsúlyozza, ami természetesen változatlanul nem zárja el a feleket az elől, hogy a munkaszerződés megfelelő – határozott időre szóló - módosítása alapján hosszabb időre történjék a korábbiaktól eltérő foglalkoztatás. Ugyanakkor lehetővé

teszi, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát munkaórában számolják. A két számítási módszer nem variálható, tehát nincs jogszerű lehetőség arra, hogy a megengedett időtartam egy részét munkanapban, más részét munkaórában számolják el.

A Javaslat nem veszi át a hatályos jognak a kirendeléssel kapcsolatos rendelkezéseit. Ebből következik, hogy nem korlátozott az a munkáltatói kör, ahol a munkavállaló köteles a munkáltatója utasítása alapján az 53. § alapján munkát végezni. A más munkáltatónál történő munkavégzés a munkáltatói jogok gyakorlását nem érinti, a 20. § rendelkezései alapján azonban nincs akadálya annak, hogy a munkáltató a másik munkáltatót hatalmazza fel képviseletével, azaz meghatározott munkáltatói jogok gyakorlását átengedheti. A kártérítési felelősség is az általános szabályok szerint alakul, azzal a 166. § (3) bekezdésben meghatározott eltéréssel, miszerint a munkáltatók felelőssége a munkavállalóval szemben egyetemleges.

Az 53. § (3) bekezdés a jelenlegi szabályozással egyezően határozza meg azt a munkavállalói kört, amely tekintetében a munkáltató egyoldalú intézkedésével a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást nem rendelheti el. Lényeges továbbá, hogy a 6. § (2) bekezdésének második mondata értelmében az eltérő foglalkoztatás elrendelésekor a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, és ez az intézkedése a munkavállaló oldalán aránytalan sérelemmel nem járhat.

Az 54. §-hoz

A Javaslat az utasítás teljesítésének megtagadására irányuló szabályokat a hatályos joggal egyezően állapítja meg. Annyiban bővíti az utasítás megtagadásának kötelezettségét, hogy a környezet közvetlen és súlyos veszélyeztetése is a munkavállaló utasítás teljesítésének megtagadásának jogkövetkezményét vonja maga után.

Az 55. §-hoz

A hatályos joggal lényegében egyezően szabja meg a Javaslat azokat az eseteket, amelyekben a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

Az 56. §-hoz

A Javaslat 56. §-a a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását illetően a jelenlegi szabályozástól a következők szerint tér el.

1. Nem csupán a kollektív szerződés, hanem – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatály alatt – munkaszerződés is megállapíthat ilyen jogkövetkezményeket.

TERVEZET

2. Az 56. § (2) bekezdése pontosítja a hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó szabályokat. A lényeges változás a hatályos joghoz képest az, hogy egyfelől csak határozott időre engedi a hátrány alkalmazását, másfelől annak összegét is limitálja.

3. A jelenlegi bírói gyakorlat nem tartja jogszerűnek a rendes vagy rendkívüli felmondás indokolását abban az esetben, ha ugyanezen ok miatt a munkáltató már hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott. E gyakorlatot kívánja meghaladni az 56. § (4) bekezdésében írt szabály.

Az 57. §-hoz

Az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

5. fejezet
A munkaszerződés módosítása

Az 58. §-hoz

A munkaszerződés konszenzuális jellegéből következik, hogy annak módosítása is csak közös megegyezéssel történhet. A Javaslat tehát a hatályos joggal egyezően nem tekinti a munkaszerződés módosításának, ha a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján – átmenetileg - a munkaszerződéstől eltérően történik a munkavállaló foglalkoztatása (53. §). A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ebből következik, hogy a munkaszerződés módosítása is csak írásban érvényes, de ezen érvénytelenségi okra csak a munkavállaló, s ő is csak a módosítását követő 30 napon belül hivatkozhat.

Az 59. §-hoz

A hatályos szabályozással egyezően kötelezi az 59. § a munkáltatót arra, hogy a gyermeke gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról visszatért munkavállaló alapbérét az időközben bekövetkezett változáshoz igazítsa. A módosítás mértéke elsődlegesen az érintett munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók, ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértékétől függ.

A 60. §-hoz

A hatályos szabályozással egyezően kötelezi a Javaslat 60. §-a a munkáltatót arra, hogy a nőt terhessége megállapításától gyermeke egy éves koráig a számára állapotának egészségügyi szempontból megfelelő körülmények között foglalkoztassa. Ez az adott esetben a munkaszerződés módosítására irányuló

TERVEZET

ajánlati kötelezettséget is jelent. Amennyiben ilyen ajánlatot a munkáltató nem tesz, a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni, s erre az időre alapbére illeti meg. Nem jár viszont az alapbér abban az esetben, ha a felajánlott munkakört az érintett munkavállaló alapos ok nélkül nem fogadja el.

A 61. §-hoz

A Javaslat fenntartja a munkáltató azon általános tájékoztatási kötelezettségét, amely az egyes, atipikus munkavégzési formák (pl. részmunkaidő) elterjedését szolgálja. A jelenlegi szabályozást ugyanakkor kiterjeszti a távmunka-végzés lehetőségére irányuló tájékoztatásra is. Amennyiben a munkavállaló ilyen irányú ajánlatot tesz a munkaszerződés módosítására, azt a munkáltató tizenöt napon belül tartozik megvizsgálni, s az ajánlat elfogadása, illetve el nem fogadása felől a munkavállalót tájékoztatni. A munkáltató mérlegelési körében dönt az ajánlat felől, így ezzel szemben munkaügyi jogvita csak a 275. § (3) bekezdésben foglalt korlátozással kezdeményezhető.

A 61. § (3) bekezdés – a köztisztviselők tekintetében már érvényesülő szabályozással egyezően – a gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló kérelmére a munkaszerződés részmunkaidőre irányuló módosítását kötelezővé teszi. Ez a kötelezettség a gyermek legfeljebb hároméves koráig áll fenn, természetesen a felek ennél hosszabb időtartamra is módosíthatják a munkaszerződést.

A 62. §-hoz

Az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

6. fejezet
A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályok jelentős részének megváltoztatása szükséges. Ennek indoka az, hogy a munkaügyi gyakorlatban a munkaviszonyok megszüntetésével kapcsolatban alakult ki a felek között a legtöbb konfliktus, és ezzel összefüggésben indul a munkaügyi peres eljárások jelentős hányada. A Javaslat egyik célja tehát a munkaügyi konfliktusok, illetve a munkaügyi peres eljárások számának csökkentése.

A munkaviszony megszűnésére vonatkozó rendelkezések (a munkavállaló halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, a határozott idő lejárta) alapvetően nem változnak.

TERVEZET

A Javaslat lehetőséget kíván biztosítani a felek számára, hogy a törvényben meghatározott feltételek esetén a határozott idejű munkaviszonyt rendes felmondással megszüntethessék.

A felmondási jog gyakorlása során a munkavállalót megillető jogi védelem jellege megváltoztatásra kerül. A munkáltatói rendes felmondás a védelmi időszakban közölhető, a felmondási idő azonban a védelmi időtartam lejártát követő napon kezdődik.

Nem változnak jelentősen a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok. Abban az esetben, ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, tárgyalásokat köteles folytatni az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal.

Megtartásra kerülnek a végkielégítés számításának alapjául szolgáló időtartamok, és a végkielégítés mértéke.

A korábbi rendkívüli felmondás jogintézményét felváltja az azonnali hatályú felmondás.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei alapvetően megváltoznak. Megszűnik az elmaradt munkabér jogintézménye, mivel a munkaviszony nem a bírósági ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg, hanem a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozat közlésekor.

Az elmaradt munkabér helyett a munkavállalót kártérítés illeti meg, amelynek mértéke legfeljebb 18 havi átlagkereset.

A Javaslat szűkíti azokat az eseteket, amikor a munkáltatót a munkavállaló újra foglalkoztatási kötelezettsége terheli.

A jogellenesség megállapítása esetén eredeti munkakörében kell újra foglalkoztatni a munkavállalót, ha a munkáltató munkaviszonyt megszüntető nyilatkozata az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, illetve ha a munkavállaló munkavállalói képviselő.

A 63. §-hoz

Az Mt. rendelkezései különbséget tesznek a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között. A munkaviszony megszűnése azt jelenti, hogy a felek erre irányuló akaratnyilatkozata nélkül, objektív körülmények bekövetkezésével, a munkaviszony automatikusan megszűnik. A munkaviszony megszüntetése alatt azt értjük, hogy ha a fél, vagy a felek megszüntetésre irányuló nyilatkozatot tesznek.

TERVEZET

A munkaviszony az alábbi módokon szűnhet meg:
- a munkavállaló halálával
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
- a határozott idő lejártával, továbbá
- a törvényben meghatározott más esetben.

A munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával, a halál bekövetkezése napján. Ez következik az Mt. 52. § c) pontjából is, amely szerint a munkavállaló köteles munkáját szermélyesen ellátni.

A munkavállaló halála esetén a munkaviszonyból származó anyagi követeléseket az örökös érvényesítheti. Nem érvényesíthetőek azok az igények, amelyek a munkavállaló személyéhez kötöttek.

A természetes személy munkáltató halála nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, ugyanis örökösei a munkaviszonyba jogutódként belépnek, és a munkaviszonyt az általános szabályok szerint szüntethetik meg.

A nem természetes személy munkáltató jogutód nélkül történő megszűnése, a munkaviszony megszűnését eredményezi. Ebben az esetben semmilyen további külön intézkedésre nincs szükség. E körbe tartozik, ha a munkáltatót, ha felszámolási vagy végelszámolási eljárásban szüntetik meg. A gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén a munkaviszony megszűnésének napja az a nap, amikor a cégbíróság a munkáltatót a cégjegyzékből jogerősen törli. A munkáltató személyében bekövetkező változás nem eredményezi a munkaviszony megszűnését, mert a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

A határozott időre létesített munkaviszony automatikusan megszűnik, a munkaszerződésben rögzített határozott idő elteltével. Ha a határozott idő naptárilag került meghatározásra, úgy a munkaviszony a megjelölt naptári napon szűnik meg. Abban az esetben, ha a határozott idő nem naptárilag került meghatározásra, hanem a jogviszony konkrét feladat elvégzésére, vagy helyettesítésre jött létre, a munkaviszony a feladat elvégzésével vagy a helyettesített munkavállaló ismételt munkába állásával szűnik meg. A közügyektől eltiltott személynek az eltiltás alá eső munkaviszonya a bíróság ítélete jogerőre emelkedésének napjával szűnik meg. A foglalkoztatástól eltiltó ítélet hatálya kiterjed a munkavállaló munkaviszonyára, de ez nem jelenti a munkaviszony automatikus megszűnését. Az ilyen munkaviszony felszámolásáról a munkáltató köteles intézkedni.

Megszűnik a munkaviszony a törvényben meghatározott más esetben is. Ide tartozik, ha a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók száma egyre csökken, vagy ha a munkavállalót a közügyektől eltiltották.

TERVEZET

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén, a munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén, meghatározott munkavégzés alóli mentesítés idejére járó, távolléti díjat kell megfizetni. Nem illeti meg a munkavállalót ez a juttatás, abban az esetben, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára munkabérre nem lenne jogosult.

A felmentési idő a munkavállalóra irányadó felmondási idő fele.

A 64-67.§ -hoz

A munkaviszony az alábbi módokon szüntethető meg:
- a felek közös megegyezésével
- rendes felmondással
- azonnali hatályú felmondással.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat, illetve megállapodás érvényességi kelléke annak írásba foglalása. Ennek elmaradása a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét eredményezi. A munkaviszony megszüntetés módjaira vonatkozó rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet. A megszüntetési módok felsorolása taxatív. Érvénytelen az olyan nyilatkozat, amely valamelyik fél munkaviszony megszüntetésére irányuló jogát kizárja.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik. Közös megegyezéssel mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszonyt meg lehet szüntetni. A megállapodásból ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának. A közös megegyezésben a felek egyéb kérdésekben is megállapodhatnak. A megállapodás tanulmányozására, illetve aláírására kellő időt kell biztosítani és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat, vagy őt megtéveszti.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló mind a munkáltató rendes felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén legfeljebb a munkaviszony létesítésétől számított egy évig a munkaviszony rendes felmondással nem szüntethető meg. A rendes felmondás az egyik félnek a másikhoz intézett egyoldalú jognyilatkozata, amely a munkaviszonyt a felmondási idő elteltével megszünteti. A munkáltató nyilatkozatát egyoldalúan nem vonhatja vissza, csak a munkavállaló hozzájárulásával. A rendes felmondás közléssel hatályosul.

A munkáltató a rendes felmondását indokolni köteles, a felmondásból az intézkedés okának világosan ki kell tűnnie. A Javaslat nem határoz meg konkrét felmondási okokat, összefoglalva jelöli meg a felmondás lehetséges okait. E szerint az csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességeivel, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

TERVEZET

A Javaslat lehetővé teszi, hogy a munkáltató a törvényben meghatározott esetekben a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntethesse. A Javaslat szerint a rendes felmondás az alábbi esetekben alkalmazható:
- a felszámolási eljárás időtartama alatt
- a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik

A Javaslat mentesíteni kívánja a munkáltatót a határozott időtartamra létesített, de a rendeltetését vesztett munkaviszony további fenntartásától. Ebben az esetben mellőzni kell azt a korábbi rendelkezést, amely szerint a munkáltatónak egyévi, vagy ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb a hátralévő időre jutó átlagkeresetet megfizesse.

Nem köteles a rendes felmondást a munkáltató indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása szempontjából öregségi nyugdíjra való jogosultság címén nem minősül nyugdíjasnak, aki a 62. életévét nem töltötte be, tekintet nélkül arra, hogy egyébként társadalombiztosítási szabályok szerint öregségi nyugdíjra jogosult. Nyugdíjasnak minősül a munkavállaló a 92. § f) pontjában felsoroltak szerint. Ahhoz, hogy a munkavállaló nyugdíjasnak minősüljön nem elegendő a jogosultság megszerzése, a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha részére a nyugellátást jogerős határozattal megállapították.

A Javaslat mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely szerint: a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. A hatályon kívül helyezés indoka az, hogy a szabályozás nem érte el a célját. A munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalókat nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló keresőképtelenné válik. A munkaügyi perekben a meghallgatás elmaradását a bíróságok nem értékelték.

A Javaslat mellőzi azt a korábbi szabályozást, amelynek értelmében a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző öt éven belül vagyis a 62. életév eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg, kivéve, ha a munkavállaló egyébként az öregségi nyugdíjon kívül más nyugellátásban részesült.
Ennek magyarázata, hogy a különösen indokolt eset fogalma nehezen volt értelmezhető és a munkaügyi gyakorlatban bizonytalanságot okozott. Ha a munkáltató az említett időszakban szünteti meg rendes felmondással a munkaviszonyt, a munkavállaló a 77. § (4) bekezdésében foglaltak szerint – differenciáltan-többlet végkielégítésre jogosult.

TERVEZET

A 68-69. §-hoz

A Javaslat elhagyni javasolja a felmondási tilalom jogintézményét. Ennek lényege az volt, hogy a törvényben meghatározott esetekben a munkáltató a munkavállalóval rendes felmondást nem közölhetett. A védelmi időszak a munkából való távollét időtartamához igazodva úgy alakult, hogy a munkavállaló ismételt munkába állásának napján a felmondás közölhető volt, csak a felmondási idő kezdődött 15, illetve 30 nappal később. Ez a megoldás a munkavállalók számára valós védelmet nem biztosított, ugyanis a munkába való visszatérést követő napon közölt felmondáshoz a munkáltató hozzákapcsolta a munkavégzés alóli felmentés jogintézményét is. Ennek következtében a szabály garanciális jellegűnek nem minősült a munkáltatót pedig indokolatlan kifizetések terhelték.

A munkáltató nem szüntethette meg rendes felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára fizetés nélküli szabadságot kapott, illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt. Ha a munkavállaló a gyermekgondozási segély folyósítása mellett munkába állt, a munkáltató a munkaviszonyt rendes felmondással megszüntetni nem tudta, és esetenként indokolatlanul alkalmazta a rendkívüli felmondás jogintézményét.

A Javaslat alapvetően a munkavállaló jogi védelmének jellegét változtatja meg. E szerint a munkavállalóval a rendes felmondás a védelmi időszakban közölhető, de a felmondási idő csak a védelmi időszak lejártát követő napon kezdődik.

Ebből fakadóan a védelmi időszakban közölt rendes felmondás nem eredményez jogellenességet.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre való döntéséről a munkavállalót a rendes felmondás közlését megelőzően, legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. Ebben az esetben a 68. § (2) –ében foglaltak alkalmazása szempontjából a tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

A Javaslat szerint a felmondási idő az alábbi időtartam lejártát követő napon kezdődik:
- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejárát követő egy év,
- a várandósság
- a szülési szabadság
- a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság
- a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés
- a közeli hozzátartozó otthoni gondozás céljából kapott fizetés nélküli szabadság

TERVEZET

A Javaslat mellőzi a védelmi időtartamok közül a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartamát, ugyanis ez az időtartam nem meghatározható.

A felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik.
A Javaslat szerint a felmondási idő mind a munkavállaló mind a munkáltató rendes felmondása esetén legalább 30 nap. A felmondási idő tartama a munkaviszonyban töltött idővel arányosan nő, a felmondási időt az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő alapján kell kiszámítani.
A javaslat lehetőséget kíván biztosítani a feleknek, hogy a törvényben előírtnál hosszabb felmondási időben is megállapodjanak.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a felmondási idő számítása szempontjából az átadó és az átvevő munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartamokat össze kell számolni.

A felmondási időre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve, a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

A felmondási időre vonatkozó szabályok tekintetében a felmondási idő a korábbi szabályozás szerint legfeljebb egy év lehetett. Ez a mérték túlzó, mert elsősorban a nagyobb érdekérvényesítési lehetőséggel rendelkező munkavállalók esetében eredményez indokolatlan kifizetéseket, és sértheti az egyenlő bánásmód követelményét.

A Javaslat biztosítja, hogy a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben a felek az Mt.-ben szabályozott felmondási időnél rövidebb időtartamban is megállapodhassanak, illetve, hogy a munkáltató és a munkavállaló felmondási ideje ne legyen azonos tartamú.

A 70. §-hoz

A munkáltató, amennyiben a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással szünteti meg, köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. A felmentési idő számításánál a töredék napot a munkavállaló javára egész napként kell figyelembe venni. A munkavégzés alól történő felmentésre sor kerülhet egy, vagy több részletben. A felmentési idő legalább felét a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni. Ebben a körben is érvényesül azonban a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye.

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabban, esetleg a teljes felmondási időre felmentse a munkavégzés alól. Ennek

TERVEZET

alapja lehet a munkavállalóval kötött megállapodás, és a munkáltató egyoldalú intézkedése is. A munkavégzés alóli mentesítés lehetősége a munkavállalói rendes felmondás esetén is fennáll. A kötelező mértéket meghaladó felmentés nem eredményezi a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség megsértését.

A munkavállaló rendes felmondása esetén – a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés hiányában – köteles a teljes felmondási időt ledolgozni.

A felmondási idő alatt bekövetkezett keresőképtelenség, illetve az ekkor kiadott, vagy igénybe vett szabadság időtartamával a felmondási idő nem hosszabbodik meg, ezek a munkaviszony megszűnésének időpontját nem érintik.

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

A 71-76. §-hoz

Csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni, ha a munkáltató – működésével összefüggő okból – 30 napos időszakon belül a 71. § (1) bekezdése szerinti számú munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni.

Amennyiben a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát, össze kell számítani.

A csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben az Mt. a telephely fogalmát a Pp. 349.B. § (2)- ével azonos értelemben-a telephely társasági jogi fogalmától eltérően – használja. E szerint telephelyen a munkáltató székhelyétől eltérő minden olyan szervezeti egységet értünk ahol a munkavállalók munkát végeznek.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazása során nem csak a rendes felmondással történt jogviszony megszüntetéseket kell figyelembe venni, hanem minden olyan munkaviszony megszüntetést, amelyre a munkáltató működésével összefüggő ok miatt került sor. Ha ez az ok bármilyen mértékben összefügg a munkáltató működésével az adott jogviszony megszüntetését a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jogszabályok alkalmazása szempontjából figyelembe kell venni.

A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni – ellenkező bizonyításig – a rendes felmondást, ha e törvény alapján nem kell indokolni. Így tehát ha a munkáltató rendes felmondással indokolás nélkül szünteti

TERVEZET

meg a nyugdíjas vagy a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámához ezt hozzá kell számítani.

Ha indokolási kötelezettség hiányában a munkáltató e felmondásokat megindokolja, a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalói körbe e munkavállalók nem tartoznak.

Szintén a munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni ellenkező bizonyításig, ha a munkáltató a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással indokolás nélkül szünteti meg.

Ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, tárgyalásokat köteles folytatni az Üzemi Tanáccsal ennek hiányában a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal. A munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottság tagjai lehetnek a szakszervezetek is.

A Javaslat részletes szabályokat tartalmaz arra, hogy 7 nappal a tárgyalás megkezdése előtt milyen tartalmú tájékoztatási kötelezettség terheli a munkáltatót. A tájékoztatást írásban kell megadni. A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig áll fenn.

A tárgyalásnak – a megállapodás érdekében – ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés
- elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett munkavállalók számának csökkentésére

A Javaslat részletesen meghatározza a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról rendelkező döntés tartalmát. A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.

Amennyiben a munkáltató az adott 30 napos időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított további 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról (nem a döntésről) köteles értesíteni az állami foglalkoztatási szervet. Az állami foglalkoztatási szerv a létszámcsökkentéssel érintett telephely, fekvése szerint területileg illetékes regionális munkaügyi központ. Az értesítést a regionális

TERVEZET

munkaügyi központ részére a munkavállalók képviselői számára – nyújtott tájékoztatással egyidejűleg kell megküldeni. Az értesítésnek a létszámcsökkentés szándékának tényén túl ugyanazokra a kérdésekre kell kiterjednie, amelyekről a munkáltató a munkavállalók képviselőit is köteles értesíteni.

A munkáltató köteles írásban értesíteni az állami foglalkoztatási szervet, vagyis a regionális munkaügyi központot magáról a csoportos létszámcsökkentést elrendelő döntéséről is.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja.

A felmondási védelem jogi jellegének megváltozása miatt a Javaslat mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely szerint, ha a munkavállaló a tájékoztatás közlésének időpontjában felmondási védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető. E körben a Javaslat az általános szabályokat rendeli alkalmazni.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok tekintetében, a Javaslat figyelembe vette a 75/129/EGK és a 98/59/ EK irányelvekben foglaltakat.

A 77. §-hoz

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. A végkielégítésre jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a rendes felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a törvényben meghatározott időtartamban fennálljon.

A jogosultság megállapításánál a megszüntető jognyilatkozat közlése az irányadó és nem a munkaviszony utolsó napja.

A Javaslat szerint a jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni, azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve, a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

A végkielégítésre való jogosultság alapjául szolgáló munkaviszonyban töltött időtartamok, illetve a végkielégítés mértékei a korábbi szabályozáshoz képest nem változtak. A Javaslat differenciálja a többlet végkielégítés mértékét, abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző 5 éven belül szűnik meg. A jelenleg hatályos Mt. szerint a munkavállalót 3 havi többlet végkielégítés illette meg. A Javaslat szerint a többlet végkielégítés

TERVEZET

mértéke a 77. § (4) bekezdésben a) és b) pontjaiban megjelölt időtartamok esetén egyhavi a c) d) pontok esetében kéthavi, az e) f) pontok tekintetében háromhavi átlagkereset.

A Javaslat célja, a nyugdíjkorhatár előtti foglalkoztatás terheinek csökkentése, és a nyugdíj előtt álló személyek munkába állítása.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a rendes felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

Nem jár végkielégítés annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonyát rendes felmondással szüntette meg, és a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, és a nem egészségi okkal összefüggő képessége. E tekintetben kivétel a rokkantsági nyugdíjas. A Javaslat szándéka szerint indokolt e körbe tartozó munkavállalók szociális biztonságának ily módon történő növelés is.

A végkielégítést a munkáltató az utolsó munkában töltött napon köteles megfizetni. A munkaviszony megszüntetése nem válik jogellenessé abból eredően, hogy a munkáltató a munkavállalót megillető végkielégítést nem, vagy hiányosan fizeti meg. Ebben az esetben a munkavállaló elmaradt végkielégítését munkaügyi perben követelheti.

A 78-79.§-hoz

A Javaslat szabályozza a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. E fogalom a korábban alkalmazott rendkívüli felmondás jogintézményét váltja fel, figyelemmel arra, hogy a munkaügyi ítélkezési gyakorlatban ez az elnevezés meghonosodott. Az azonnali hatályú felmondás egyoldalú, címzett, indokolt írásbeli jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti. Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására a munkavállaló és a munkáltató egyaránt jogosult. A jognyilatkozat közlésére az általános szabályok vonatkoznak.

Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt a másik fél hozzájárulása nélkül szünteti meg. Csakúgy, mint a rendes felmondás esetén nincs lehetőség az azonnali hatályú felmondás utólagos kiegészítésére, és a rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatóak.

Az azonnali hatályú felmondást a munkáltatónak ugyanúgy meg kell indokolnia, mint a munkáltatói rendes felmondást. Az azonnali hatályú felmondás okának, valósnak és okszerűnek, magának az indokolásnak világosnak kell lennie. Nem felel meg a világos indokolás követelményeinek az Mt. rendelkezéseinek idézése, így többek

TERVEZET

között az, hogy „a munkavállaló munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségét súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte”.

A Javaslat szigorúan határozza meg az azonnali hatályú felmondás indokait. A felek csak abban az esetben élhetnek az azonnali hatályú felmondás lehetőségével, ha a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az első esetben a másik fél minősített kötelezettségszegéséről, a második esetben pedig a munkaviszony fenntartásának a másik fél magatartásával okozati összefüggésben bekövetkezett lehetetlenné válásról van szó. Nem szükséges, hogy az azonnali hatályú felmondás a cselekmény szándékosságát, illetve súlyos gondatlanságát kifejezetten megállapítsa. A vétkesség tényére, vagy mértékére utalás hiánya az intézkedést nem teszi jogellenessé. A munkavállaló vétkességét az eset összes körülményei alapján kell megítélni.

Az azonnali hatályú felmondás okaira vonatkozó szabályozástól érvényesen eltérni nem lehet. Az azonnali hatályú felmondás konkrét okait az ítélkezési gyakorlat részletesen kialakította.

A Javaslat az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására egy szubjektív és egy objektív határidőt állapít meg. Az azonnali hatályú felmondás jogát mind a munkavállaló mind a munkáltató az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolhatja. A 15 napot szubjektív, az egy évet objektív határidőnek nevezzük. A 15 napos határidő szubjektív jellege azt jelenti, hogy az, az azonnali hatályú felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. Tudomásszerzésről akkor beszélünk, ha valamelyik fél, mindazoknak az ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást tud foglalni. Az alapos gyanú nem elegendő az azonnali hatályú felmondás gyakorlásához.

A munkáltató esetében a szubjektív határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomásszerzésétől kell számítani.

A tudomásszerzés időpontjának-ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni - azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

Nem lehet az azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolni, ha az ok bekövetkeztétől egy év eltelt, illetve bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévült. Mind

TERVEZET

az objektív, mind a szubjektív határidő elmulasztása jogvesztő, azaz a határidők elteltét követően az azonnali felmondás jogát gyakorolni nem lehet.

A Javaslat szerint a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles részére a felmentés időtartamára járó távolléti díjat, valamint a végkielégítést megfizetni. Ez a fizetési kötelezettség a munkáltatót csak abban az esetben terheli, ha a munkavállaló nyilatkozata nem jogellenes.

A Javaslat szabályozza az indokolás nélküli azonnali hatályú felmondással történő munkaviszony megszüntetés eseteit. E körbe tartozik, ha a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt szünteti meg, továbbá, ha a munkáltató szünteti meg, azonnali hatállyal a határozott idejű munkaviszonyt. Ez utóbbi esetben a munkavállaló jogosult 12 havi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra.

A 80. §-hoz

A Javaslat a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetére a munkavállalóra a munkakör átadásának, a munkáltatóra pedig a munkavállaló járandóságai kifizetésének, továbbá jogszabályban meghatározott igazolások kiadásának a kötelezettségét írja elő. Ezek a kötelezettségek a feleket attól függetlenül terhelik, hogy a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése milyen jogcímen történt. A munkakör megfelelő időben és módon történő átadása a munkáltató zavartalan működését biztosítja. A munkavállalónak megfelelő tájékoztatást kell adnia, a folyamatban levő ügyekről, határidőkről, az azok teljesítéséhez szükséges lényeges körülményekről, és vissza kell szolgáltatnia a munkáltató tulajdonába tartozó dolgokat.

A munkakör átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani. Az átadás során a feleket terheli az együttműködési kötelezettség, célszerű az átadásról jegyzőkönyvet készíteni. A Javaslat szerint, ha a munkaviszony az azt megszüntető nyilatkozat megtételével egyidejűleg szűnik meg, a munkabér és az egyéb járandóságokat és az igazolások kiadását a munkáltató a megszűnéstől számított 3 munkanapon belül egyébként, az utolsó munkában töltött napon köteles teljesíteni.

A Javaslat mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely meghatározta, hogy a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló részére kiállított igazolásnak melyek a kötelező tartalmi elemei. Az egyéb jogszabályban meghatározott igazolások tekintetében a jogszabályban foglaltakat kell alkalmazni.

TERVEZET

A 81. §-hoz

A munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve legfeljebb az ezt követő egy éven belül köteles a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni. A Javaslat mellőzi a korábban használatos működési bizonyítvány megnevezést, illetve az annak tartalmára vonatkozó előírásokat. A munkavállaló munkájának értékelése értelemszerűen kiterjed a betöltött munkakörre.

A 82-84. §-hoz

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiről rendelkező korábbi szabályozást a Javaslat jelentősen megváltoztatja. Ennek indoka az, hogy a munkaügyi gyakorlatban a bonyolult szabályozás nehezen volt alkalmazható, illetve az ezzel összefüggő munkaügyi peres eljárások és azok indokolatlan elhúzódása, a munkáltatókra aránytalan többlet terhet rótt.
Jogellenes megszüntetés esetén a munkáltató köteles megtéríteni az általa okozott kárt, ennek mértéke a munkavállaló 18 havi távolléti díjának megfelelő összeg.

A munkaviszony a jognyilatkozat közlésekor megszűnik, azaz jogellenes megszüntetés esetén sem az ítélet jogerőre emelkedés napja lesz a munkaviszony utolsó napja, ezért a Javaslat mellőzi azt a korábban alkalmazott jogkövetkezményt, amely a munkáltatót az elmaradt munkabér kifizetésére kötelezte. Az elmaradt munkabér kiszámítása a gyakorlatban ellehetetlenült. Eltérő jogi álláspontok alakultak ki, a máshonnan megtérülő jövedelem tartalmáról, kiszámításáról és levonásba helyezéséről. Az elmaradt jövedelmet a munkaügyi peres eljárásban- főszabályként – az ítélet jogerőre emelkedéséig kellett kiszámítani, és így előfordulhatott az, hogy a munkáltatót három- négy évi elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték. Ezért tehát a Javaslat arányosan és méltányosan legfeljebb 18 havi távolléti díjnak megfelelő összegben jelöli meg, a munkavállaló részére megfizetendő kártérítést, amelynek mértékét a bíróság mérlegeléssel állapítja meg.

Nem tartható fenn az a korábbi megoldás, amely a munkáltató általi jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén jogkövetkezményként elsődlegesen a munkavállaló eredeti munkakörében történő újra foglalkoztatását rendelte. Ennek egyik indoka pl. az, hogy ha a bíróság csak azért állapította meg a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetését, mert a jognyilatkozatot nem az arra jogosult írta alá, ugyanakkor a munkáltatói felmondásban megjelölt ok valós és alapos volt, mert például a munkáltató telephelye megszűnt.

A kártérítés megfizetésén túlmenően a munkáltató csak abban az esetben köteles a munkavállalót újra foglalkoztatni, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő

TERVEZET

bánásmód követelményébe ütközött, vagy a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt.
Ha a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenes szüntette meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

Ha a munkavállaló munkakör átadási kötelezettségét nem teljesíti, a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni. A munkavállaló átalány kártérítést köteles fizetni, amelynek összege háromhavi átlagkereset, ha a határozott időtartamú munkaviszonyt jogellenesen szünteti meg.

A munkáltató abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonyából származó kötelezettségének megszegésével kárt okozott, mert nem úgy járt el, ahogyan az, az adott helyzetben általában elvárható, igényelheti a fent megjelölt összegeket (felmondási időre járó átlagkereset, illetve háromhavi átlagkereset) meghaladó kárának megtérítését.

7. fejezet
A munka- és pihenőidő

A 86-91. §-hoz

A Javaslat munka- és pihenőidőre vonatkozó bevezető rendelkezései meghatározzák a jogintézménnyel kapcsolatos legfontosabb fogalmak tartalmát.

1. A munkavállaló munkaviszonyból származó egyik legfontosabb kötelezettsége a rendelkezésre állás. A munkáltató a munkaidő meghatározásával ennek időbeli kereteit állapítja meg. A Javaslat szerinti fogalom-meghatározásból egyértelműen kitűnik, hogy a munkaidő fogalma szempontjából nem a munkavégzésnek, hanem a munkáltatói rendelkezésnek van jelentősége. A munkáltató által ilyenként előírt idő ugyanis attól függetlenül munkaidőnek minősül, hogy a munkavállaló végez-e munkát vagy sem, sőt annak sincs jelentősége, hogy igazoltan vagy igazolatlanul van-e távol. Ezeknek a kérdéseknek kizárólag a díjazás szempontjából van, illetve lehet jelentősége. Így például, hogy igényt tarthat-e a munkavállaló az állásidőre járó díjazásra vagy a munkáltató az igazolatlan mulasztásra tekintettel levonhat-e a munkabérből.

A korábbi szabályozásnak megfelelően a munkakörhöz kapcsolódó előkészítő, illetve befejező tevékenységet a munkavállaló a munkaidőben teljesítheti, de a Javaslat meghatározza ezek fogalmát is. Etekintetben ki kell emelni, hogy e körben nem a munkakör lényegi elemeit képező tevékenységekről van szó, de a munkavállaló ezeket a feladatokat rendszeresen és szokásosan el kell végezze és a munkaköri feladatai teljesítése szempontjából ezek lényeges tevékenységek.

TERVEZET

2. A Javaslat pontosabban határozza meg a korábbiakhoz képest a munkanap, illetve a hét fogalmát. Egyértelművé teszi, ha a munkáltató tevékenysége folytán a munkavállaló munkavégzése két naptári napra esik, akkor lehetőség van a munkarendben a naptári naptól eltérő munkanap fogalom használatára, azaz a munkaidő-beosztás alapjául megszakítás nélküli 24 óra szolgálhasson. Megjegyezzük, hogy ez a fogalom értelemszerűen irányadó a pihenő-, illetve munkaszüneti napra is, de a megszakítás nélküli 24 órát úgy kell meghatározni, hogy a 7 és 22 óra közötti időtartamot mindenképp pihenő-, illetve munkaszüneti napnak kell tekinteni. Ez utóbbi rendelkezés a korábbiakhoz képest a munkavállalók érdekeit védő szabálynak tekinthető.

3. A Javaslat egyértelműen nem a munkavállaló számára meghatározott munkarendhez, hanem a munkáltató tevékenységéhez köti a szokásostól eltérő munkaidő-beosztás lehetőségét. A korábbi megszakítás nélküli, illetve az idényjellegű tevékenység fogalmát lényegesen nem változtatja meg. Ettől eltérően a több műszakos tevékenység kapcsán a Javaslat a „műszak” fogalmat nem a korábbi szabályozás szerinti „időtartam”, hanem „munkavállalói csoport” tartalommal használja, tehát nem munkaidő-beosztási, hanem munkaszervezési módszernek tekinti. E tekintetben tehát annak van jelentősége, hogy a munkáltató az adott munkanapra eső tevékenységét több munkavállalói csoport számára előírt munkaidővel fedi le és érdektelen az, hogy ezek a munkavállalói csoportok váltják-e egymást.

A 92. §-hoz

Napi munkaidő a felek által a munkaszerződésben meghatározott, a munkaidő-beosztás alapjául szolgáló idő tartama. Ez a Javaslat értelmében lehet teljes vagy részmunkaidő. Kiemeljük, ha a felek a munkaszerződésben nem rendelkeznek a munkaidőről, akkor a szerződést – a törvénynél fogva-az általános teljes munkaidőre (napi 8 óra) létre jöttnek kell tekinteni.
Bár a Javaslat kifejezetten nem rendelkezik a rövidebb teljes munkaidőről, az általános szabályokból következően, miszerint a felek megállapodása a munkavállalóra nézve kedvezőbb eltéréseket tartalmazhat, munkaszerződés az általános teljes munkaidőhöz képest rövidebb teljes munkaidőt is előírhat. Rövidebb teljes munkaidőről a kollektív szerződés is rendelkezhet.
A Javaslat a napi munkaidőtől elhatárolja a beosztás szerinti napi munkaidő fogalmát. Így világosan kitűnik, hogy a Javaslat megkülönbözteti a szerződésben meghatározott munkaidő „mennyiséget”, a munkáltató által beosztott és a munkavállaló által tényleges ledolgozott munkaidőtől.

TERVEZET

A 93-95. §-hoz

1. A Javaslat – összhangban a korábbi gyakorlattal – megengedi a munkaidőnek hosszabb idő alapulvételével történő megállapítását. Bár a gyakorlat egyező volt a Javaslat által megfogalmazott szabállyal, de tételes jogi szabály a munkaidő munkaidő-keretben történő meghatározásának módjára eddig nem volt. Ebből világosan kitűnik és ezzel a gyakorlatban meglévő bizonytalanságot megszünteti, hogy a ledolgozandó munkaidő mennyiségét az általános munkarend figyelembe vételével kell kiszámítani és a hétköznapra eső munkaszüneti napot attól függetlenül le kell vonni, hogy a munkavállaló beosztása szerint egyébként e napon munkát végez-e vagy sem.

2. A munkaidő-keret tartamát a Javaslat a vonatkozó EU Irányelvvel (2003/88/EK) összhangban határozza meg, ennek megfelelően hosszabb munkaidő-keret megállapítására csak a szokásostól eltérő működési sajátosságú munkáltatóknál van lehetőség. 12 havi munkaidőkeretet pedig csak kollektív szerződés írhat elő.

3. A Javaslat újdonsága, hogy rendezi munkaidő-keret lejárta előtti munkaviszony megszűnéssel, megszüntetéssel kapcsolatos igényeket. Eszerint ennek kockázatát annak kell viselni, akinek érdekkörében a munkaviszony megszűnésre, megszüntetésre sor került.

A 96-97. §-hoz

A Javaslat szerint a munkaidő megszervezésének (beosztásának) joga a munkáltatót illeti meg. A munkáltató ezt a jogát részben vagy egészben átadhatja a munkavállaló számára. A munkavállaló munkarendje akkor minősülhet kötetlennek, ha a napi munkaidő legalább felének beosztásáról a munkavállaló jogosult dönteni. ennek egyik legfontosabb következménye, hogy ilyen munkarend esetén nem merül fel a rendkívüli munkaidő kérdése.

A munkaidőt elsősorban az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére kell beosztani. Jóllehet a Javaslat e jogintézménynél külön nem szabályozza, de kétséget kizáróan e helyütt is érvényesülnie kell annak az általános, a bevezető rendelkezések között megfogalmazott a felek általános magatartási követelményeit meghatározó jogelvnek.

A Javaslat meghatározza az általános munkarend fogalmát, a munkaidőt főszabályként e szerint, hétfőtől péntekig kell beosztani. A Javaslat a hatékonyabb munkaidő megszervezés érdekében lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását is. Eszerint a munkaidőt a munkáltató az általános munkarendtől eltérően is beoszthatja, ha az eredményes működése ezt kívánja.

TERVEZET

A munkaidő-beosztást a munkáltatónak a korábbiakkal egyezően kell közölni a munkavállalóval. A Javaslat újdonsága azonban, hogy a közölt munkaidő-beosztást a munkáltató előre nem látható körülményekre tekintettel – az állásidőre, illetve a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok mellőzésével - módosíthatja.

A 98-100. §-hoz

A Javaslat az egyenlőtlen munkaidő-beosztás kapcsán – az európai gyakorlattal összhangban - új megoldás lehetőségét teremti meg. A 98. §-ban foglaltak alkalmazásával a munkáltatónak lehetősége lesz arra, hogy az adott heti munkaidőt hosszabb idő alatt dolgoztathassa le. Az időtartam meghatározásakor a munkaidő-keretre vonatkozó feltételek ennek során is alkalmazandók, ám ez a munkaidő-beosztási módszer gyökeresen különbözik a munkaidő-keretre vonatkozó szabályoktól. Míg a munkaidő-keret alkalmazása elsősorban a munkaidő mennyiségének hosszabb idő alapulvételével történő meghatározása, addig a 98. § szerinti megoldás tisztán beosztási szabály. Ennek alkalmazásával a munkáltatónak arra nyílik lehetősége, hogy valamennyi hét esetében - akár párhuzamosan is - hosszabb ledolgozási időszakot vegyen alapul.

A Javaslat a hivatkozott EU irányelvvel összhangban fenntartja a jelenleg is hatályos munkaidő-beosztási korlátokat.

A munkavállalók védelme érdekében korlátozza az osztott munkaidő elrendelésének lehetőségét. Ennek megfelelően a napi munkaidőt csak két részletben lehet megosztani és a megszakítás időtartamának el kell érnie a két órát.

A 101-102. §-hoz

A Javaslat egyértelműben és a korábbihoz képest szigorúbban határozza meg a rendes munkaidő vasárnapra, illetve a munkaszüneti napra történő beosztásának feltételeit. Lényeges korlátozás a hatályos szabályozáshoz képest, hogy a Javaslat csak szűk körben engedi, hogy a munkavállaló számára a hétvége mindkét napjára rendes munkaidőt rendeljen el a munkáltató. Megjegyezzük, hogy ez a rendkívüli munkaidő elrendelésétől független kérdés.
A Javaslat fenntartja az illetékes miniszter szabályozási lehetőségét a munkaszüneti nap körüli munkarend átalakítására, de ennek csak az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében van kötelező ereje.

A 103-106. §-hoz

A Javaslat a munkaközi szünet szabályozását egyszerűsíti és annak mértékét 30 percre emeli, egyebekben – pontosítások mellett – a pihenőidőkkel kapcsolatban lényegében fenntartja a hatályos szabályozást. Fontos eltérés azonban, hogy hat munkanapot követően valamennyi munkavállaló munkaidő-beosztásának

TERVEZET

tartalmaznia kell egy heti pihenőnapot, a Javaslat a korábbi kivételeket nem engedi meg.

A 107-112. §-hoz

A Javaslat a korábbi szabályozáshoz képest világosabb és egyértelműbb a rendkívüli munkaidő szabályozásával kapcsolatban. Összhangban a munkaidő fogalmával, a rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekinti elsődlegesnek.

Az éves elrendelhető rendkívüli munkaidő felső határával kapcsolatban a Javaslat arányosítási szabályt állapít meg. Eszerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló számára csak a napi munkaidejével arányosan lehet rendkívüli munkaidőt elrendelni. Irányadó ez az évközben keletkezett, illetve az egy évnél rövidebb vagy az év közben megszűnő határozott időtartamú munkaviszonyok tekintetében is.

A 113-114. §-hoz

A Javaslat külön szabályozza a különös védelmet érdemlő munkavállalói csoportokra vonatkozó munkaidő-beosztási szabályokat. E körben ki kell emelni, hogy a rendkívüli munkaidő elrendelésének tilalmát kiterjeszti nem csak a jogszabályban, hanem a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállása melletti munkavégzésre is.

A 115. §-hoz

A Javaslat a szabadságra jogosító időt ésszerűbben határozza meg. Ezzel a rendelkezés összhangba kerül a szabadság céljával és rendeltetésével, azaz a munkavégzéssel kapcsolatos regenerációt segíti elő. Ennek megfelelően – néhány méltánylást érdemlő kivételtől (például szülési szabadság) eltekintve, munkavégzéshez köti a jogszerző időt és munkavégzés hiányában a munkavállaló nem jogosult szabadságra.

A 116-121. §-hoz

A szabadság mértékével kapcsolatban a Javaslat az alapszabadság mértékét húsz munkanapban javasolja megállapítani. A munkavállalók ezen felül több jogcímen pótszabadságra jogosultak. Így az életkor alapján a munkavállalónak nem az alapszabadság mértéke nőne, hanem pótszabadságra jogosult e címen.

A gyermekek után járó pótszabadságot megőrzi a Javaslat, ennek igénybevételére bármely szülő jogosult, amit – a korábbiakhoz képest feltétel nélkül – szülők

TERVEZET

döntésére bíz. Lényeges változás, hogy a Javaslat a pótszabadság igénybevételét a szülők között megosztva is lehetővé teszi.

Fontos új eleme a Javaslatnak, hogy a vak munkavállalók részére járó pótszabadságra való jogosultságot kiterjeszti valamennyi fogyatékos munkavállalóra.

A 122-126. §-hoz

A szabadság kiadásával kapcsolatos szabály a Javaslat révén egyszerűbbé és átláthatóbbá válik. Megszünteti azt az ellentmondást, ami az általánostól eltérő munkaidő-beosztás és a szabadságkiadására vonatkozó szabályozás között feszült. A változtatás révén lehetővé válik, hogy a munkavállalók számára csak a beosztás szerinti munkanapra kelljen szabadságot kiadni. Ez irányadó lesz a betegszabadság tekintetében is.

A 127-133. §-hoz

A Javaslat, annak érdekében, hogy a gyermek nevelésében mindkét szülő szerepet tudjon vállalni, megengedi, hogy a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő, akár egyidejűleg is igénybe vehesse. Ez a jog az apát már a szülési szabadság ideje alatt is megilleti.

A gyakorlati tapasztalatok alapján a Javaslat megszüntetni javasolja a magánerős építkezéssel kapcsolatos kötelező fizetés nélküli szabadságot. Lehetővé teszi azonban, hogy az önkéntes tartalékos katonai szolgálat tartamára a munkavállaló fizetés nélkül is szabadságot vegyen igénybe.

A 134. §-hoz

A Javaslat a munka- és pihenőidő nyilvántartásával kapcsolatban – némi pontosítás mellett-lényegében fenntartja a hatályos szabályozást, tekintve, hogy azok a gyakorlatban beváltak.

A 135. §-hoz

A Javaslat a munkavállaló érdekeit alapvetően érintő szabályoktól sem a felek, sem a kollektív szerződés számára az eltérést nem engedi meg.

TERVEZET

8. fejezet
A munka díjazása

A 136-138. §-hoz

Az alapbér a Javaslat szerint továbbra is a munkaszerződés mellőzhetetlen tartami eleme. Az alapbérrel kapcsolatban a gyakorlat számára fontos pontosító szabályokat tartalmaz, így megállapítja az alapbér időarányos része meghatározásának szabályait.

A Javaslat nem csak idő-, hanem teljesítménybér formájában, illetve ezek összekapcsolásával is megengedi a munkáltató számára a munkabér meghatározását. Ennek egyik tipikus példája a különböző ösztönző jellegű és teljesítményhez kötött díjazás, így különösen a prémium, a bónusz, a jutalék.

Ezen túlmenően a munkavállaló érdekeinek védelmére figyelemmel kimondja, hogy kizárólag teljesítménybér csak a munkaszerződés ilyen kikötése esetén lehetséges. Az ilyen díjazás mellett – feltétel nélkül – előírja a garantált bér megállapítási kötelezettséget is.

A 139-145. §-hoz

A bérpótlékok tekintetében lényeges változás, hogy a Javaslat vasárnapi munkavégzés esetén általános jelleggel, valamennyi munkavállaló részére előírja a bérpótlék fizetésének kötelezettségét. A munkaszüneti nappal kapcsolatos fizetési szabályokat a 140. §, illetve a 147. § d) pontja együttesen szabályozzák. Etekintetben lényeges, hogy a munkaszüneti napon munkát végző munkavállaló, hasonlóan a vasárnapra vonatkozó szabályhoz, a rendes, illetve rendkívüli munkabérén felül külön bérpótlékra jogosult.

A Javaslat – egyszerűsítve a munkabérszámfejtéssel kapcsolatos adminisztrációt – teljes körűen megengedi a bérpótlék eseti elszámolása helyett az átalány megállapítását. Arra felhívjuk a figyelmet, hogy az általános magatartási szabályok e tekintetben is irányadóak.

A 146-153. §-hoz

A Javaslat lényegesen egyszerűsíti, átláthatóbbá teszi a munkavállalót munkavégzés hiányában megillető díjazásra vonatkozó szabályokat. Ennek keretében megszünteti az átlagkereset és a távolléti díj kettősségét, illetve a kiszámításra vonatkozó szabály alkalmasabb a távolléti díj funkciójának betöltésére.

A Javaslat alapján, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, a munkavállalót alapbére illeti meg. Fontos

TERVEZET

változás a kockázat-telepítés körében, hogy a munkáltató mentesülhet az állásidőre járó díjazás fizetésének kötelezettsége alól, ha foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni.

A 154-164. §-hoz

A Javaslat a munkabér védelmére vonatkozó szabályok több elemét változtatások nélkül átveszi a hatályos szabályozásból.

Lényeges változtatásként azonban előírja, hogy az egyenlőtlen munkaidő-beosztás keretében foglalkoztatott és órabéres munkavállaló számára az órabért nem eseti elszámolás, hanem átalány formájában kell megfizetni és a munkaidő-keret lejártakor vele el kell számolni.

A gyakorlati tapasztalatok alapján a Javaslat megengedi, hogy a munkabér havi elszámolását követően bekövetkezett változásokra (így például rendkívüli munkaidő, keresőképtelenség) tekintettel a munkáltató a havi bér elszámolását módosíthatja.

Fontos, mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatói adminisztráció szempontjából, hogy a munkabér kifizetésről csak a munkavállaló kérése estén kell havonta elszámolást adni, egyébként csak évente, illetve a munkaviszony megszűnésekor. Lényeges továbbá, hogy a Javaslat néhány olyan szabályt, amelyek az átutalással történő bérfizetéssel idejét múlttá váltak, csak az egyébként ma már ritka készpénzzel történő bérkifizetés esetére tart fenn.

A 165. §-hoz

A Javaslat lényeges változtatása, hogy a kollektív szerződés számára a korábbi szabályozáshoz képest nagyobb eltérési lehetőséget biztosít, annak érdekében, hogy a díjazással kapcsolatos szabályokat a munkavállalók és a munkáltatók megállapodásaik révén a munkáltató sajátosságaihoz, gazdasági helyzetéhez igazíthassák.

9. fejezet
A munkáltató kártérítési felelőssége

A 166-167. §-hoz

A Javaslat a munkáltatói kártérítési felelősség körében megtartja a munkáltatói kárfelelősség jogalapjára vonatkozó általános szabályt, az ún. objektív (vétkességtől független) kárfelelősséget. E rendelkezésből, illetve a polgári jog szabályainak alkalmazásából folyik az, hogy a munkavállaló köteles bizonyítani a károkozásnak a munkaviszonnyal fennálló okozati összefüggését, ugyanígy a keletkezett kár összegét is. Az általános objektív felelősség körében a Javaslat a munkáltató

TERVEZET

számára – a munkajog eddigi szemléletéhez képest – új kimentési okot határoz meg, amikor a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával. A Javaslat szándéka ezzel az, hogy szűkítse a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. A korábbi Mt. 174. § rendelkezésén (a működési kör rendkívül széles értelmezésén) alapuló joggyakorlat olyan tényállásokban is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, amelyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak nem lehetett még közvetett befolyása sem és ezzel a munkáltatói tevékenység jellegétől függetlenül általánossá tette a polgári jog veszélyes üzemi felelősségét a munkáltatói kárfelelősség körében.

A kártérítési felelősség alóli munkáltatói kimentés lehetőségét a 166. § (2) bekezdése tartalmazza. E szabályból az folyik, hogy a munkáltató az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, azaz felelőssége minden esetben fennáll. Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van.

Az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítése alól a munkáltató két együttes feltétel teljesülése esetében mentheti ki magát. Mentesülésre csak olyan károkozó körülmény bekövetkezése esetén kerülhet sor, amellyel – általános megítélés szerint – nem számolhatott és nem is volt elvárható, hogy e károkozó körülményt elhárítsa. A Javaslat lényegében az új Ptk. szakértői javaslatának koncepcióját érvényesíti (5:118. §).

A Javaslat 53. § (1) bekezdése a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetei körében szabályozza azt, hogy a munkáltató a munkavállalót harmadik személy (más munkáltató) javára való teljesítésre kötelezheti. Ez a tényállás azzal jellemezhető, hogy a munkavállaló a teljesítésnek ilyen módja esetében a másik munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve teljesíti a munkaviszonyból származó kötelességeit. Ez a körülmény alapozza meg a munkáltatók egyetemleges kártérítési felelősségét. Azonos szabályt tartalmaz a Javaslat a 196. § (3) bekezdésében a foglalkoztatásnak arra az esetére, amelyben a munkavállaló a munkaviszony keretében több munkáltató javára való teljesítésre vállal kötelezettséget.

A 167. §-a teljes kártérítés szabályát is rögzítve – a kártérítés mértékére, illetve az ún. kármegosztásra alapul szolgáló körülményeket határozza meg. A Javaslat az új Ptk. szakértői javaslatának megoldását alkalmazza (5:119. §) az ún. előreláthatóság tekintetében és ugyanígy a kármegosztás szabályozásában is (5:121. §).

A Javaslat kártérítési felelősségi szabályai csak a munkaviszony keretében keletkezett károk megtérítésére irányadók. A kollektív munkajog alanyainak viszonyában a polgári jog szabályai korlátozás nélkül alkalmazandók.

TERVEZET

A 168. §-hoz

A Javaslat az általános munkáltatói kárfelelősségi szabályt rendeli alkalmazni a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban keletkezett károk megtérítésére, fenntartva azt a munkáltatói lehetőséget, hogy a munkavállalót az általa a munkahelyre bevitt dolgok meghatározott helyen való elhelyezésére kötelezze, illetve bejelentési kötelezettséget írjon elő. A munkavállaló által a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevitelét a munkáltató nem tilthatja el. Ez a lehetőség csak olyan dolgok tekintetében áll fenn, amelyek e körön kívül esnek. A munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozó szabályok munkavállaló általi megszegése – munkáltatói bizonyítási kötelezettség mellett – azt eredményezi, hogy a munkáltató csak a szándékosan okozott kárt köteles megtéríteni.

A 169-172. §-hoz

A 169-172. §-ok a munkavállalót megillető kártérítés összegének meghatározására irányadó szabályokat tartalmazzák. A Javaslat e körben nem kívánt változtatni a korábbi Mt. által kialakított szabályokon és az azok alapján kialakult bírói gyakorlaton.

A 173. §-hoz

A Javaslat az (1) bekezdésben a járadék formájú kártérítés lehetőségéről rendelkezik, amely gyakorlatilag a munkavállaló egészségkárosodása, illetve ennek okán kieső jövedelme esetében jöhet szóba, valamint a tartásra jogosult hozzátartozók kárai megtérítésének formájaként. A (2) bekezdésben meghatározott tényállás lényegesen különbözik az (1) bekezdésétől abban, hogy amíg az (1) bekezdés csak a kár megtérítésének formájára vonatkozik, addig a (2) bekezdés azt az esetet szabályozza, hogy a kár pontos összegének meghatározására nincs mód. A kártérítés ebben az esetben átalányszerű azzal, hogy annak formája is lehet járadék, de egyösszegű átalány-kártérítés megállapítása is lehetséges.

A 174. §-hoz

A munkavállalói károk keletkezésének jellegzetes tényállása, hogy a kár a munkavállaló egészségkárosodása, munkavégző, illetve jövedelemszerző képességének csökkenése révén keletkezik. A munkavállaló lényeges körülményeinek (egészségi állapotának, jövedelmi viszonyainak stb.) változása a(z elsősorban járadék formájában megállapított) kártérítés összegét annak megállapítása után érintheti. Erre tekintettel a felek, illetve a munkáltatói kár megtérítéséért helytálló biztosító is igényelheti a kártérítés összegének módosítását. A Javaslat a fiatal munkavállaló esetében a kártérítés (összegének) meghatározott időpontban való felülvizsgálatát rendeli el, figyelemmel arra, hogy ebben az időpontban a fiatal munkavállaló körülményeiben nagy valószínűséggel lényeges

TERVEZET

változás áll be, amely a javára megállapított kártérítés összegét is érintheti. A (3)-(4) bekezdés az elmaradt munkabér (tipikusan járadék formájú) megtérítéséhez kapcsolódó viszonyítási szabályt tartalmaz, szemléletében hasonlóan a korábbi Mt. 184. § (3)-(4) bekezdéséhez.

A 175. §-hoz

A Javaslat fenntartja a korábbi Mt. ún. szakaszos elévülési intézményét, amely a károkozáshoz kapcsolódó relatíve önálló munkavállaló igények elévülési idejének eltérő kezdő időpontját állapítja meg. A rendelkezés tartalmilag azonos az ilyen tárgyú korábbival, különbség csupán a távolléti díj fogalmának az eddigiektől eltérő használata okán mutatkozik.

A 176. §-hoz

A teljes kártérítés elvéből következik, hogy a munkáltató a munkavállalónak azt a kárát is köteles megtéríteni, amely elmaradt jövedelemként jelenik meg. Az elmaradt jövedelem összege ugyanakkor mind a károsult, mind a károkozó körülményeiben bekövetkezett változás esetében megváltozhat. Erre az esetre írja elő a Javaslat a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettségét, amely a munkavállaló oldalán a munkáltatói felhívás nyomán áll be, míg a munkáltató számára a Javaslat az elmaradt jövedelem összegét befolyásoló körülmény bekövetkezésétől számított 15 napon belüli – ex lege, azaz a munkavállalói felhívástól független – tájékoztatási kötelezettséget ír elő. Noha gyakorlatilag ritkább a kártérítés összegét befolyásoló munkabér-csökkenés, a Javaslat mégis általános jelleggel munkabér-változást, nem pedig növekedést említ, utalva arra is, hogy a – tipikusan járadékszerű – kártérítés összege csökkenhet is az időmúlással, illetve a körülmények változásával, hiszen csökken az a jövedelem, amelyet a munkavállaló a károsodás hiányában elérhetett volna.

A 177. §-hoz

A munkáltatói és a munkavállalói kártérítési felelősség Javaslat szerinti szabályainak mögöttes joga a polgári jog, illetve annak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályai, azaz a törvényben nem szabályozott kérdésekben azokat alkalmazni kell. A polgári jogban lehetőség van a kártérítés összegének méltányossági okból való csökkentésére. E lehetőséget a munkáltató által megtérítendő kár összegének meghatározása tekintetében a Javaslat kizárja, illetve ettől a kollektív szerződéses eltérést sem engedi.

A 178. §-hoz

A Javaslatnak a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerével kapcsolatos megoldása az, hogy a kollektív szerződés a jogszabályi rendelkezésektől – általában

TERVEZET

– eltérhet. A munkáltatói kártérítési felelősség körében a Javaslat fenntartja azt kivételes megoldást, hogy a törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni, azaz áttöri a kollektív szerződéssel szembeni általános diszpozitivitás elvét. E körben lehetőséget teremt a kollektív szerződéses eltérésre mind a felelősség jogalapja, mind a kártérítés mértéke, mind pedig az eljárási természetű szabályok tekintetében.

10. fejezet
A munkavállaló kártérítési felelőssége

A 179. §-hoz

A Javaslat a munkavállaló kártérítési felelősségének általános alakzataként fenntartja a vétkességi felelősséget: a munkavállaló – általában – az általa a munkaviszonybeli kötelességeinek megszegésével szándékos vagy gondatlan magatartással a munkáltatónak okozott kárt köteles megtéríteni. A munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség a kár, a munkavállalói magatartás (kötelességszegés) felróhatósága, valamint az okozati összefüggés tekintetében. A Javaslat e tekintetben nem változtat a korábbi Mt. munkavállalói kárfelelősségi szemléletén. Alapvető különbséget találunk azonban a kártérítés mértékére vonatkozó szabályozásban. A Javaslat megszünteti a munkavállaló ex lege korlátozott kártérítési felelősségét a gondatlansággal okozott károk körében és a teljes kártérítés elvéből indul ki. A Javaslat szerint a korábbi Mt. felelősségkorlátozó szabályának további fenntartása indokolatlan volt. A kártérítés mértékének korlátozása a (4) bekezdés rendelkezéseinek alkalmazásával valósulhat meg. A (4) bekezdés az ún. előreláthatósági szabályt alkalmazza. E megoldás az új Ptk. szakértői javaslatában már felmerült a szerződésszegéssel okozott kár megtérítése körében és ezt a munkáltatói kárfelelősség körében is alkalmazza a Javaslat. A munkavállaló azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott, azaz a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett (ezért általa általában előre nem látható, ún. következményi) károkat azonban nem. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesül. Ugyancsak kármegosztásra vezet a munkáltató vétkes közrehatása, valamint a munkáltatói kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztása. A munkavállalói kárfelelősség mögöttes szabályai a polgári jog szerződésen kívüli károk megtérítésére vonatkozó szabályai. Ezek a kártérítés méltányossági alapú (bíróság általi) korlátozását is megengedik.
A törvényi felelősségkorlátozó szabály hiánya az indoka annak, hogy a vezető állású munkavállalók tekintetében a Javaslat nem tartalmaz a kártérítés mértékére vonatkozó különös szabályokat (eltérően a korábbi Mt-től).

TERVEZET

A 180. §-hoz

A Javaslat lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a munkavállaló ún. megőrzési felelősségének szabályait, ideértve e felelősségi alakzat jogalapi elemeit. Szükségtelennek tartotta a Javaslat a felelősség alóli kimentési okok körében a munkáltatónak azt a mulasztását szabályozni, amellyel nem biztosította a munkavállaló számára az átadott dolog őrzésének feltételeit. A munkavállaló részéről a hiány oka ebben az esetben - általában - elháríthatatlan is, amire a munkavállaló a (2) bekezdés szerint hivatkozhat. A megőrzési felelősségi szabályok – azonosan a korábbi Mt. koncepciójával – csak az őrzött dologban bekövetkezett hiány esetére alkalmazandók. A dologban bekövetkezett egyéb károsodás (rongálódás) esetében a munkavállalói felelősség vétkességi alapú a munkavállaló bizonyítási kötelezettsége mellett (eltérően a 179. §-ban foglalt bizonyítási kötelezettségre vonatkozó szabálytól).

A 181. §-hoz

A több munkavállaló általi együttes károkozás esetére a Javaslat a polgári jogban alkalmazott, illetve a polgári ítélkezési gyakorlatban kialakított szabályozást veszi át azzal az eltéréssel, hogy a munkavállalók egyetemleges kötelezésére csak szándékos károkozás esetében van lehetőség. A megőrzési felelősség mellett a vétkességarányos felelősségi szabály nem alkalmazható, ezért a Javaslat fenntartja a korábbi Mt. 171. § (1) bekezdésének megoldását.

A 182-187. §-hoz

A Javaslat fenntartja a munkavállaló leltárhiányért való felelősségének intézményét, illetve a leltárhiány fogalmát a korábbi Mt-vel azonosan határozza meg (a leltáridőszak fogalmának meghatározásával együtt) a 183. §-ban. A leltárhiányért való felelősség változatlanul a munkavállaló megőrzési (objektív) felelősségének az egyik sajátos esete, amelynek lényeges feltételei változatlanok, illetve a felelősség érvényesítéséhez változatlanul a felek közötti egyéni vagy csoportos leltárfelelősségi megállapodás szükséges. A leltárfelelősségi megállapodással kapcsolatos szabályokat kiegészítette a Javaslat az annak megszűnésére, illetve munkavállaló általi felmondására vonatkozó rendelkezésekkel. A 185. § a korábbiakhoz képest részletesebben és ezért garanciális jelleggel határozza meg a munkáltatónak a leltározási eljárással kapcsolatos kötelességeit. A munkavállalót az eljárásban megillető jogokat a Javaslat változatlanul tartja fenn.

A 188. §-hoz

A Javaslat a 188. §-ban a munkáltatói kártérítési igény érvényesítésének csak egyetlen különös (korlátozó) szabályát tartalmazza, amely – hasonlóan a korábbi Mt. megoldásához – a leltárfelelősséghez kapcsolódik. A munkáltatói igényérvényesítés

TERVEZET

általános módja az írásbeli felszólítás, amely a munkaviszonyban okozott károk megtérítése esetében is irányadó.

A 189. §-hoz

Új jogintézmény a Javaslatban a munkavállalói biztosíték intézménye. Az a munkavállaló kötelezhető (szerződés alapján) biztosíték adására, aki a munkakörében meghatározott, pénz vagy egyéb értéktárgy kezelésére irányuló tevékenységet végez, illetve ilyen munkavállaló (közvetlen) ellenőrzésére jogosult. A biztosíték a Javaslat szerint pénzbeli szolgáltatást jelent (nem pl. valamilyen értéktárgy átadását), amelyet a munkáltató csak a Javaslatban meghatározott célra használhat fel, illetve annak megfelelő kezeléséről és visszafizetéséről is köteles gondoskodni. Biztosíték nyújtására a munkavállaló részéről a munkaviszonyban egy alkalommal kerülhet sor és annak összege a munkavállaló alapbérének növekedése esetében sem emelhető fel (nem követelhető többlet-biztosíték). A munkáltatói kártérítési igény a biztosíték adása esetében is az általános szabályok szerint (bírói úton, illetve fizetési felszólítással) érvényesíthető.

A 190. §-hoz

A munkavállalói kártérítési felelősség Javaslat szerinti szabályainak mögöttes joga a polgári jog, illetve annak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályai, azaz a törvényben nem szabályozott kérdésekben azokat alkalmazni kell. A polgári jogban lehetőség van a kártérítés összegének méltányossági okból való csökkentésére. E lehetőséget a munkavállaló által megtérítendő kár összegének meghatározása tekintetében a Javaslat biztosítja (míg a munkáltatói kárfelelősség körében tiltja).

A 191. §-hoz

A Javaslatnak a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó rendelkezései általános jelleggel ún. relatív diszpozitív szabályok, azaz azoktól a kollektív szerződés is csak a munkavállaló javára térhet el (akár a felelősség jogalapja, akár a kártérítés mértéke tekintetében). Ezen elv alól csak a leltárfelelősség kivétel, ahol a kollektív szerződés a kártérítés mértékét korlátozó szabálytól a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

11. fejezet
A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

Főszabályként a munkaviszony határozott időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra létesül. Ezt nem csupán a hazai szabályozás tartalmazza, hanem ez az elv Európai Unió, illetve az egyes tagállamok munkajogában is érvényesül. A főszabály alól azonban kivételek is vannak, amelyek napjainkban egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert. E kivételeket összefoglaló megnevezéssel atipikus

TERVEZET

munkaviszonyoknak nevezik a gyakorlatban és a jogirodalomban egyaránt. A Javaslat azért nem használja ezt az elnevezést, mert az atipikuson belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák. Ezért e fejezet – utalva arra, hogy a munkaviszony korántsem homogén – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmazza.

A munkaviszony egyes típusai az Közösségi jogban szabályozottak. A határozott idejű munkaviszonyról a 99/70/EK irányelv, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásról a 97/81/EK irányelv rendelkezik, míg a távmunkára a 2002-ben kötött Európai Távmunka Keret megállapodás vonatkozik. E közösségi normák közös vonása, hogy a foglalkoztatás rugalmassága mellett a munkavállaló biztonságát tartja szem előtt. Tartalmukban különös jelentősége van az egyenlő bánásmódnak. A magyar munkajog ezeket a közösségi szabályokat korábban már átvette, a Javaslat ezeket részben pontosítja, illetve egyszerűsíti, tartalmaz azonban három olyan új foglalkoztatási formát – a behívás alapján történő munkavégzést, a munkakör megosztását, és a több munkáltató által létesített munkaviszonyt –, amelyek valójában a részmunkaidőben történő munkavégzés sajátos módjai.

Az ún. „atipikus” munkaviszonyon belül a legösszetettebb, a munkaerő-kölcsönzés, amelyről az Európai Unió a 2008/104/EK irányelve rendelkezik. A Javaslat a munkaerő-kölcsönzést nem szabályozza, ennek a bonyolult foglalkoztatási, munkavégzési módszernek a rendezését külön törvényre bízza.

A 192. §-hoz

A határozott időre létesített munkaviszony időtartamát – a korábbi szabályozáshoz hasonlóan – naptárilag vagy egyéb más alkalmas módon kell meghatározni. Amennyiben a felek nem naptárilag határozzák meg az időtartamot, azt olyan módon kell megtenniük, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontja ne az egyik fél kizárólagos akaratától függjön. A felek a munkaviszony megszűnésének időpontját bizonytalan jövőbeni esemény bekövetkezésétől változatlanul nem tehetik függővé. A Javaslat továbbra is fenntartja az ún. öt éves szabályt, valamint a hatósági engedélyhez kötött kivételt.

A Javaslat elhagyja ugyanakkor a korábbi Mt. 79. § (6) bekezdésének rendelkezését, amelynek értelmében „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”. A gyakorlatban nem egyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a

TERVEZET

feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele.

A jognyilatkozatot ráutaló magatartással is létre lehet hozni [Javaslat 14. §], ugyanakkor a munkaszerződést írásba kell foglalni, és annak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvényességére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre a Javaslat az általános szabályt rendeli alkalmazni. Ennek megfelelően a 29. § értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Továbbá: amennyiben a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, s azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

A 193. §- hoz

A Javaslat a korábbi Mt. 79. § (4) bekezdését a jogi szabályozás és a jogalkalmazás eddigi tapasztalatainak figyelembe vételével pontosítja. A hivatkozott rendelkezés értelmében, 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, a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. A Javaslat 193. §-a csupán arról rendelkezik, hogy milyen munkáltatói érdek fennállása esetén lehet a határozott idejű munkaszerződést meghosszabbítani, illetve ismételte ilyen szerződést kötni, és ez ne sértse a munkavállaló jogos érdekét. Amennyiben ezek a feltételek nem állnak fenn, a munkaszerződés részlegesen – ebben a részében – érvénytelen. A Javaslat 29. § (3) bekezdése értelmében, 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. A (4) bekezdés akként rendelkezik, hogy amennyiben a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, s azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Mindebből következően a korábbi szabályozással ellentétben, a munkaviszony automatikusan nem alakul át határozatlan idejűvé, hanem az érvénytelenség általános szabályai megfelelően alkalmazandóak.

TERVEZET

A Javaslat pontosítja a korábbi 79. § (4) rendelkezését, amennyiben rendelkezését az azonos felek között csak a hat hónapon belül kötött újabb határozott időtartamú szerződésekre terjeszti ki, összhangit teremtve ezzel a 192. § (2) bekezdésével.

A 194. §-hoz

A javaslat 194–196. §-a három új atipikus foglalkoztatási és munkavégzési módot szabályoz. Mivel mindkettő a részmunkaidő sajátos változata, úgy tűnik, hogy a szabályozás tartalma kizárólag a munkaidő intézményéhez kötődik, valójában többről van szó.

A 194. § a behívás alapján történő munkavégzésről rendelkezik. Az (1) bekezdés a behívás alapján történő munkavégzést szabályozza. Ez az intézmény számos ország munkajogában ismert (call on work, Arbeit auf Abruf). Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak a rendszeres munkát végezni. A Javaslat egyértelművé teszi, hogy a behívás alapján történő munkavégzés a részmunkaidő egyik különös fajtája, azaz, ebben a feleknek kell megállapodniuk. Ezen túlmenően meghatározza a munkaidő felső határát, legfeljebb napi hat órában. A megoldás lényege, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelessége a feladatok esedékességéhez igazodik. A Javaslat a behívás alapján történő munkavégzés esetén szintén lehetővé teszi munkaidő-keret alkalmazását, amelynek tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. Ettől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. [Javaslat 215. §-a.]

A külföldi országokban ismert szabályozáshoz hasonlóan a Javaslat is rendelkezik arról az időtartamról, amely alatt a munkavállaló ilyen módon végez munkát. A munkáltatónak a munkavégzés időpontját, annak esedékessége előtt legalább három nappal előre közölnie kell.

A 195. §-hoz

A munkakör megosztás szintén a részmunkaidő egy sajátos módja. Lényege szerint több munkavállaló egy munkáltatóval megállapodhatnak, hogy az egy munkakörbe tartozó feladatokat a munkavállalók közösen látják el. Lényeges, hogy nem több, a munkavállalók mindegyikével megkötött munkaszerződésről van szó. Egy munkaszerződés kötésére kerül sor, amelyben az érintett munkavállalók arra vállalnak kötelességet, hogy közülük valamely munkavállaló teljesít – saját beosztásuk szerint –, illetve, bármelyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő munkavállalók közül egy másik munkavállaló végzi el a munkakörbe tartozó feladatot.

A munkakör megosztása esetén a kötetlen munkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, és a munkabér a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg. Ez utóbbi

rendelkezéstől el lehet térni. A munkaszerződésnek megkötésekor meglévő egységének elve nem érvényesül a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése alkalmával. Ennek megfelelően valamely munkavállaló munkaviszonyának megszűnése, illetve megszüntetése a többi munkavállaló munkaviszonyát nem érinti. Megszűnik azonban a munkaviszony, ha a munkavállalók létszáma egy főre csökken, hiszen ebben az esetben a részmunkaidőnek e sajátos módozatára létesített munkaszerződés rendeltetését veszti. Természetesen újabb – immár „tradicionális" részmunkaidős, vagy akár teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra irányuló – munkaszerződés kötésére mód van. A Javaslat a munkaviszony megszűnésének e bekezdésben szabályozott tényállása esetén védi a munkavállaló érdekeit, hiszen rajta kívül álló ok miatt szűnik meg a jogviszony. Ennek megfelelően a járandóságok tekintetében a munkáltatói rendes felmondásra irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A 196. §-hoz

A Javaslat 196. §-ában szabályozott különös munkaviszony lényege, hogy egy munkavállaló több munkáltató számára végzi ugyanazt a tevékenységet. Ennek lehetséges olyan formája, amikor a munkavállaló egyidejűleg teljesíti a munkáltatók számára a kötelezettségét, illetve ez időben akár a munkáltatók rendelkezése, akár a munkavállaló döntése alapján elkülönülhet.

Lényeges garanciális szabály, a munkaszerződésben meg kell határozni a bérfizetési kötelezettség módját, nevezetesen, hogy melyik munkáltató köteles a munkavállalóval szemben a munkabér megfizetésére. Ez független attól, hogy a munkáltatók egymás között milyen módon állapodnak meg a költségek viselésében. A munkáltatók a munkavállalóval szemben egyetemlegesen felelnek.

A munkaviszony sajátos jellegéből fakad, hogy – amennyiben a felek másképp nem állapodnak meg – bármely munkáltató, illetve a munkavállaló nyilatkozata a jogviszonyt megszünteti.

A 197–198. §-hoz

A munkaviszonynak ez a módja napjainkban egyre inkább elterjedt, és hatása a munkajog intézményrendszerére rendkívül jelentős. Az közösségi jogban először 1993-ban két dokumentum is foglalkozott a távmunkával. Az egyik a „Fehér Könyv. Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás", a másik az ún. Bangemann-jelentés „Európa és a globális társadalom" címmel. Ezek a dokumentumok a távmunka-végzés előnyeit és hátrányait vizsgálták, különös súlyt fektetve a munkavállalókat érinthető veszélyekre. Ezt követően a Bizottság 200-ben megindította a szociális partnerek tanácskozását, amelynek eredményeképpen 2002-ben kötötték meg az Európai Távmunka Keret-megállapodást. Ebben a dokumentumban rögzítették a távmunkát meghatározó alapelveket. Így a távmunka csak megállapodáson

TERVEZET

alapulhat, és meg kell teremteni a hagyományos munkaviszonyhoz való visszatérés lehetőségét. A munkavállalói jogállás a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata következményeképpen nem változhat. Be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. A munkavállalót el kell látni a megfelelő információkkal, költségeit fedezni kell, be kell tartani az egészséges és biztonságos munkafeltételekre vonatkozó szabályokat, és biztosítani kell a speciális oktatáshoz való hozzáférés lehetőségét. A munkaidőre, az adatok védelmére vonatkozó szabályokat, a munkavállaló és a munkáltató kapcsolattartását, továbbá a távmunkát végző munkavállalók kollektív jogait emeli ki a keret-megállapodás.

A Javaslat a keret-megállapodásnak megfelelően pontosítja a 2004. évi XXVIII törvénnyel megállapított eddigi szabályozást, ezen belül egzakt fogalmat ad a távmunka-végzésről. A 198. § a munkaszerződés tartalmi kellékeiről és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről rendelkezik. A munkaszerződésből egyértelműen ki kell derülnie, hogy a felek távmunka végzésre létesítettek jogviszonyt. A tájékoztatási kötelességen belül lényeges a munkáltató általi ellenőrzés, valamint a számítástechnikai, illetve elektronikus eszköz használatának korlátozása. Ezek garanciális szabályait a 200. § tartalmazza. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A Javaslat nem szabályozza külön a munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősséget. Ennek oka, hogy a Javaslat a munkajogi kárfelelősség rendszerét oly módon alakította át, hogy a távmunka-végzés tényállására külön kárfelelősségi szabályok megalkotása nem indokolt.

A 199. §-hoz

A keret-megállapodás „Munkaszervezés” cím alatt a 9. pontban az alábbiakat rögzíti: „A munkaadó biztosítja, hogy megfelelő intézkedések előzzék meg, hogy a távmunkavállaló elszigetelődjön a vállalat munkavállalói kollektívájának maradék részétől, például olyan módon, hogy lehetőséget biztosít neki kollégáival való rendszeres találkozásra és a vállalattal kapcsolatos információhoz való hozzájutásra”. Ez a szabály is azt erősíti meg, hogy a távmunka-végzés nem változtatja meg a munkavállaló jogállását, továbbá a távmunkát végző munkavállaló ugyanolyan módon részese a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalói közösségnek, mint a többiek. A Javaslat 199. §-a ezt a rendelkezést veszi át.

A 200. §-hoz

A távmunka-végzés egyik jellegzetességére utal a Javaslat 200. § (1) bekezdése, amennyiben főszabályként a munkáltató utasítási joga kizárólag az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Ez nem több mint feladatkiosztás. A felek ettől eltérően is megállapodhatnak, azonban távmunka esetén ez nem tipikus.

TERVEZET

A távmunkát végző munkavállaló nagyobb önállósága a munkavégzés területén, általában erősebb munkáltatói ellenőrzési jogokkal párosul. Ennek szabályozása rendkívül fontos, mert az ellenőrzés olyan helyiségekben is történhet, amelyek egyben a munkavállaló és – általában a vele egy háztartásban élő – más személyek magánéletének színhelyéül is szolgálnak. Főszabályként a munkáltató határozza meg az ellenőrzés módját. A munkáltató előzetes bejelentés nélkül azonban nem léphet be a munkavégzés helyéül szolgáló ingatlanba, meg kell határoznia a bejelentés és az ellenőrzés megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. A (4) bekezdés utolsó mondata – a munkáltató több egyoldalú döntéséhez hasonlóan – arányossági követelményt fogalmaz meg.

A (3) bekezdés szintén az ellenőrzéshez kapcsolódik. A munkáltató a (2) bekezdésben foglaltak értelmében ugyanis csak az általa biztosított számítástechnikai eszközök vonatkozásában rendelkezhet azoknak kizárólag a munkavégzésre történő használatáról. A munkavállaló saját eszközei tekintetében ilyet ugyan nem rendelhet el, azonban az ellenőrzés során természetesen betekinthet a számítástechnikai eszközön tárolt adatokba. Ez azonban nem terjedhet ki a nem a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggő adatokra. A betekintési jogosultság tekintetében viszont a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom, illetve korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

A 201. §-hoz

A kötetlen munkaidő főszabályként való rögzítése szintén a távmunka-végzés sajátosságából adódik, a felek azonban ettől eltérhetnek.

A 202. §-hoz

A 202. § (1) bekezdés a jelenlegi szabályt némileg pontosítva határozza meg a vezető állású munkavállalók körét. Változatlanul és szükségképpen vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, aki alatt az un. elsőszámú vezetőt kell érteni. A jelenlegi vezetői kört némileg szűkítve a vezető helyettesei közül azt tekinti a Javaslat vezető állású munkavállalónak, aki egyfelől az első számú vezető közvetlen irányítása alatt áll és – részben vagy egészben – az első számú vezető helyettesítésére is jogosult.

A 202. § (2) bekezdése a hatályos jogtól eltérően nem a munkáltató egyoldalú döntéséhez, hanem a felek megállapodásához köti a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének lehetőségét. E szabályok azon munkavállalókra terjeszthetők ki, akik a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltenek be. Az eset összes körülményei, elsősorban a munkáltató működése, szervezeti felépítése

TERVEZET

alapján lehet eldönteni, hogy az adott tevékenység kiemelkedő jelentőségűnek minősül-e. E körben elsősorban az érintett munkavállalót megillető jogosítványokat kell figyelembe venni, de lényeges szempont az is, hogy az adott munkavállaló milyen munkavállalói kör irányítására jogosult. Ilyen jogosultságok hiányában is kiemelkedőnek minősülhet az olyan tevékenység, amely a munkavállaló kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából. Fokozottan bizalmi jellegűnek az a munkakör tekinthető, amelynek teljesítése szükségképpen az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitást, megbízhatóságot tételez fel. Az ilyen jellegű munkakörökre általában jellemző, hogy az azt betöltő munkavállaló – az átlagoshoz képest – jóval több bizalmas információval rendelkezik a munkáltató működését illetően, vagy jelentős anyagi eszközöket kezel. A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének további feltétele, hogy az érintett munkavállaló távolléti díja elérje a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. E feltétel fennállását a Javaslat nem köti meghatározott időszakhoz, tehát akár az alapbér megfelelő emelését követően is megfelelhet a 202. § (2) bekezdésében írt feltételnek a munkavállaló. Ugyanakkor a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik, ha a munkáltató azért tesz ajánlatot az alapbér emelésére, hogy az ezen alapuló, a szabályok kiterjesztésére irányuló megállapodás megkötését követően pl. az egyszerűbb felmondási szabályokat alkalmazva számolja fel az érintett munkavállaló munkaviszonyát.

Az említett feltételek fennállása esetén sem lehet a munkavállalót a kollektív szerződés hatálya alól kizárni.

A 203-204. §-hoz

A 43. § szerint a munkaszerződésben a felek – ha az eltérést a munkaviszonyra vonatkozó szabály nem tiltja – a munkavállaló javára térhetnek el. Ezzel szemben a 203. § a vezető tekintetében az eltérést az előző módón nem korlátozza, azaz a törvény meghatározott rendelkezéseitől az eltérés a munkavállaló hátrányára is megengedett.

Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződést a munkáltató képviseletében a vezető jogosult megkötni, értelemszerűen reá annak hatálya nem terjed ki.

A 205. §-hoz

A vezetővel szemben a munkáltatót – a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondása esetén - az indokolási kötelezettség nem terheli. Ez a vezetői munkaviszony bizalmi jellegéből ered. Ettől eltérően a várandósság megállapításától a szülési szabadság végéig a vezető munkaviszonyát megszüntető munkáltatói rendes felmondást indokolni kell. Ugyancsak nem érvényesülnek a 68. § (2) bekezdésében írt, a felmondási idő meghosszabbítását eredményező rendelkezések sem a vezető esetében.

TERVEZET

A hatályos szabállyal egyezően a súlyos szerződésszegésre alapított azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására nyitva álló un. objektív határidőt a 205. § (2) bekezdés az általános szabály szerinti egy év helyett három évben állapítja meg. Ugyancsak a hatályos szabállyal egyező rendelkezést tartalmaz a 205. § (3) bekezdése.

A 206. §-hoz

A hatályos szabályozással egyező összeférhetetlenségi kikötéseket tartalmaz a Javaslat 206. §-a. Ezek egyrészt a vezető további munkavégzését, másrészt gazdasági tevékenységét korlátozzák.

A 207. §-hoz

A vezető munkarendje kötetlen, ennek megfelelően a rendkívüli munka ellenértékére sem jogosult, illetve munkaidejének nyilvántartása sem kötelező.

A 208-212. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozással egyezően állapítja meg a közigazgatási szervvel munkaviszonyban álló munkavállalóra vonatkozó eltérő szabályokat.

A 213-214. §-hoz

A hatályos szabályozásból nem állapítható meg az, hogy a cselekvőképtelen személy jogosult-e munkaviszonyt létesíteni. A rehabilitációs foglalkoztatásra vonatkozó szabályok (1993. évi III. törvény) ugyan utalnak erre, ugyanakkor az Alkotmánybíróság 548/E/2006. AB határozata megállapította a mulasztásos alkotmánysértést a tekintetben, hogy a cselekvőképtelen személy munkaviszonyára vonatkozó törvényes szabályozás a hatályos jogból hiányzik. Ezt a hiányt pótolják a Javaslat 213. és 214. §-ai.

Általános jelleggel szögezi le a 213. § azt, hogy cselekvőképtelen személlyel csak olyan tevékenység (munkakör) ellátására létesíthető munkaviszony, amelynek teljesítésére az érintett egészségi állapotánál fogva alkalmas. A 214. § rendelkezései ezen elv gyakorlati megvalósulását hivatottak szolgálni. Ennek érdekében az (1) bekezdés előírja, hogy az egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak olyannak kell lennie, amely a konkrét munkaköri feladatok tekintetében vizsgálja a cselekvőképtelen munkavállaló alkalmasságát. Ugyancsak a sajátos munkavégzési körülményekből következik az a rendelkezés, amely szerint a cselekvőképtelen munkavállaló csak folyamatos ellenőrzés mellett láthatja el munkakörét. A belátási képesség teljes hiánya kizárja a munkavállaló kártérítési felelősségét, nem csupán

TERVEZET

annak vétkességi, hanem az un. objektív jellegű (megőrzési felelősség, leltárhiányért fennálló felelősség) alakzatára kiterjedően is.

Egyebekben a cselekvőképtelen munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó szabályok alkalmazandók.

215. §-hoz

Az eltérésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

12. fejezet
A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

A 216. §-hoz

A munkavállalót általában a munkaviszony fennállása alatt terhelik azok a kötelezettségek, amelyek a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét szolgálják. Bizonyos kötelezettségek – pl. titoktartás – jellegűkből eredően a munkaviszony megszűnését követően is fennmaradnak. Egyebekben azonban csak erre irányuló megállapodás alapján köteles a munkavállaló a munkaviszonyának megszűnését követően – legfeljebb azonban három évig – az említett védelmi szabályok megtartására.

A 216. § lényegében a hatályos joggal egyezően határozza meg a versenytilalmi megállapodás tartalmát. Ebből következően a megállapodás érvényességi feltétele, hogy a munkavállaló a korlátozás fejében megfelelő ellenértékben részesüljön. A gyakorlatban tipikus a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének kizárása vagy korlátozása, ezért a 216. § (2) bekezdés az ellenérték mértékének az ebből eredő munkavállalói korlátozással arányos módon való megállapítását írja elő. Az ellenérték mértéke akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja. Az ellenérték nem lehet kevesebb, mint a megállapodás tartamára járó alapbér egyharmada.

A 216. § (3) bekezdése a munkavállalónak törvényes elállási jogot biztosít arra az esetre, ha a munkáltató súlyos szerződésszegésére alapított azonnali hatályú felmondással szünteti meg munkaviszonyát. A 15. § (2) bekezdése alapján a felek a megállapodásban az elállás jogát egyéb esetekre is kiköthetik.

A bizonytalan joggyakorlat egységessé tételét szolgálja a 216. § (4) bekezdésben foglalt rendelkezés.

A munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok részletes szabályozására tekintettel nem tartja fenn a Javaslat azt a hatályos szabályt, amely a versenytilalmi megállapodásra a polgári jog szabályainak alkalmazását rendeli. Ebből eredően a

TERVEZET

megállapodás feltűnő értékkülönbség címén nem támadható meg, ugyanakkor a 216. § (2) bekezdésben írt arányossági szabály megsértése a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdés alkalmazásával a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére), vagy a megállapodás (egésze) érvénytelenségének megállapítására.

A 217-219. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozásból kiindulva tartalmazza a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályokat. A törvény hatályából ugyanakkor az következik, hogy csak a munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló tanulmányi szerződésére terjed ki a vonatkozó rendelkezések hatálya.

A 217. § a hatályos joggal egyezően rendelkezik a tanulmányi szerződés fogalmáról, annak alakiságáról. Ugyancsak a jelenlegi szabályozással egyezően jelöli meg azokat az eseteket, amelyekben kizárt a tanulmányi szerződés kötése. Változatlanul kimondja a tanulmányi szerződés alapján nyújtott szolgáltatások arányosságának követelményét. E szabály megsértése a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdés alkalmazásával a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére), vagy a megállapodás (egésze) érvénytelenségének megállapítására.

A 217. § (4) bekezdése a gyakorlatban bizonytalan helyzet egyértelmű rendezését célozza.

A munkáltató lényeges szerződésszegése minden további jognyilatkozat megtétele hiányában is mentesíti a munkavállalót a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeinek teljesítése alól. Ugyanakkor a munkáltató számára elállási jogot biztosít a 218. § (2) bekezdése, tehát automatikusan a tanulmányi szerződés a munkavállaló lényeges szerződésszegése okán nem szűnik meg. Az elállási jog gyakorlása esetén – mivel az visszamenőleges hatállyal szünteti meg a tanulmányi szerződést – elszámolásnak van helye, amely gyakorlatilag a munkáltató által nyújtott támogatás visszakövetelésének jogát jelenti. A hatályos szabályozástól eltérően nem csak az minősül a tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegésének, ha az ő jognyilatkozata alapján szűnik meg a kikötött idő lejárta előtt a munkaviszony, hanem az is, ha a munkáltató a munkaviszonyát a magatartására tekintettel szünteti meg. Nyilvánvalóan e körbe sorolható a 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszűntetés, továbbá a munkavállaló magatartására alapított munkáltatói rendes felmondás. Ezen túlmenően azonban megállapítható a munkavállaló magatartásával kapcsolatos összefüggés abban az esetben is, ha a munkáltatói rendes felmondás valamely képesség hiányán, illetve beszűkülésén alapul, s e körülmény a munkavállaló magatartására vezethető vissza.

TERVEZET

(Pl. a gépkocsivezetői munkakört betöltő munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése a gépjárművezetői jogosítvány elvesztése miatt, ha ennek oka a munkavállaló ittas vezetése.)

A jelenlegi szabályozás a tanulmányi szerződés megszüntetésének lehetőségéről – a szerződésszegés esetétől eltekintve – nem rendelkezik. Ezt a hiányt pótolja a 219. §, az e körben kialakult bírói gyakorlattal egyező tartalommal. A 22. § (2) bekezdése alapján tanulmányi szerződés felmondása írásban érvényes.

TERVEZET

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

1. fejezet
Általános rendelkezések

A 220-221. §-hoz

A Javaslat Harmadik része a kollektív munkajogi kapcsolatokat szabályozza. Ennek keretében biztosítja a koalíció-alakítás alkotmányos és nemzetközi dokumentumokban is gyökerező szabadságát. Garantálja mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, hogy érdekképviseleti szervezeteket hozzanak létre. A munkavállalókat feljogosítja továbbá arra is, hogy a munkáltató szervezetén belül működtessék szervezeteiket.

A 222. §-hoz

A Javaslat a kollektív munkaügyi kapcsolatok alanyainak együttműködését az általános szabályok között rendezi. Ehelyütt-az általános szabályokon túlmenően,kifejezetten előírja a felek számára a képviselőkről való tájékoztatás kötelezettségét.

A 223-224. §-hoz

A Javaslat által itt meghatározott fogalmak és eljárási szabályok a teljes Harmadik rész tekintetében irányadóak. A feleknek eljárásul során mindvégig különös gonddal kell a titoktartási szabályok betartását szem előtt tartani.

A felek együttműködési kötelezettségéből, valamint az üzemi tanács funkciójából következik, hogy az információk, felhívások tartalmának a munkavállalók részvételi jogainak érvényesülését, annak hatékonyságát kell szolgálnia, illetve az üzemi tanács működésével kell összefüggésben állnia. Ez egyben felveti az üzemi tanács felelősségét a munkáltatóval, illetve a munkáltatóval való együttműködés eredményeként ismeretébe jutott bizalmas információval szemben. Erről rendelkezik többek között az Európai Parlament és az Európai Unió 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános kereteinek létrehozásáról. Az itt megfogalmazott követelmények és lehetőségek átvételét a Javaslat 252. §-a szabályozza.

2. fejezet
Az üzemi tanács

A Javaslat a munkáltató és a munkavállalók közössége együttműködése, a munkavállalóknak a munkáltató döntéseiben való részvétele érdekében a korábbi szabályozáshoz képest eltérően rendelkezik a részvételi jogokról. A Javaslat számos

TERVEZET

kérdésben feloldja a kógens szabályokat és a felek megállapodásának enged teret. Lényeges szerkezeti változás, hogy minden olyan döntési szinten biztosítja a munkavállalók részvételi jogának gyakorlását, amely a munkafeltételeket, a munkavállalók szociális helyzetét érinthetik. Ennek érdekében új részvételi intézményt, a vállalatcsoport szintű üzemi tanács megalakítására ad lehetőséget. Ezzel összhangot teremt a gazdálkodó szervezetek és a munkavállalók részvételi lehetőségei struktúrája között.

A Javaslat több eszköz igénybevételével is erősíteni kívánja a munkajog megállapodáson alapuló jogforrásait. Ennek érdekében – pontosan meghatározott feltételekkel és korlátokkal – lehetővé teszi olyan üzemi megállapodás megkötését, amely a munka díjazására vonatkozó rendelkezések kivételével szabályozzák a munkaviszonyból származó jogokat és kötelességeket.

A 225 –227. §-hoz

A Javaslat meghatározza az üzemi tanács rendeltetését, amennyiben az együttműködést és a munkavállalók közösségének a munkáltató döntéseiben való részvételét szolgálja. A munkavállalókat – a munkavállalói közösség döntése alapján – üzemi megbízott vagy üzemi tanács képviseli. Ez egyben azt jelenti, hogy a Javaslat nem tesz eltérést nem engedő különbséget az üzemi megbízott és az üzemi tanács választása között. A munkavállalók ennek megfelelően ötven fő munkavállalói létszám alatt is választhatnak akár üzemi megbízottat, illetve üzemi tanácsot is, továbbá lehetőségük van nagyobb munkavállalói létszám esetén is üzemi megbízott választására. A Javaslat 226. § (1) bekezdése tehát eltérést engedő rendelkezés.

A Javaslat változatlanul fenntartja a központi üzemi tanács intézményét. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény rendelkezik az elismert és a tényleges vállalatcsoportról. Ebben a struktúrában a legfontosabb intézmény az uralmi szerződés, amely a vállaltcsoport egésze céljának teljesítéséhez szükséges módon korlátozza az ellenőrzött vállalkozások jogkörét, természetesen az ellenőrzött vállalkozások tagjai (részvényesei), valamint hitelezői jogainak védelmét figyelembe véve. A vállalatcsoportot érintő legfontosabb döntéseket az uralkodó tag szintjén hozzák meg, így indokolt, hogy a munkavállalók ezen a szinten is képviselettel rendelkezzenek. A Javaslat ebből a megfontolásból rendelkezik a vállaltcsoport szintű üzemi tanács megalakításáról.

A Javaslat a munkavállalók részvételi rendszerének stabilitása, továbbá költségtakarékossági szempontok alapul vételével, az üzemi tanács működésének időbeli hatályát – eltérő megállapodás hiányában – öt év időtartamban határozza meg.

TERVEZET

A 2273. § szerkezete megegyezik a korábbi szabályozással, lényeges azonban egy jelentős tartalmi különbség. A rendelkezés – a részvételi jogok szabályozás egészéhez hasonlóan – eltérést engedő.

A 228–229. §-hoz

A Javaslat meghatározza a passzív és az aktív választójogot. A szabályozás mindkettő tekintetében – a jogalkalmazás által kialakított gyakorlatnak megfelelően – megfelelően pontosítja a korábbi rendelkezést. Ennek megfelelően a választójog gyakorlásához és a megválaszthatósághoz nem csupán a munkaviszony fennállása szükséges, hanem az is, hogy a munkavállaló azon a telephelyen dolgozzon, amelyen az üzemi tanácsi választást lebonyolítják.

A Javaslat további pontosítást végez a passzív választójoghoz kapcsolódó munkáltatói jogkör gyakorlása tekintetében. Mivel az üzemi tanács jogköre nő, továbbá lehetősége van a munkáltatóval olyan üzemi megállapodást kötni, amely részben pótolja a kollektív szerződést, nem indokolt, hogy olyan személy legyen az üzemi tanács tagja, aki – bármilyen rövid ideig – a 228. § (3) bekezdésében foglalt munkáltatói jogokat gyakorolja. Ez a rendelkezés összhangban áll az üzemi tanácsi tagság megszűnését szabályozó 245. § *c)* pontjával.

A 230–231. §-hoz

Az üzemi tanács választásának lebonyolítása – a korábbi szabályozásban foglaltakhoz hasonlóan – a választási bizottság feladata. A Javaslat ugyanakkor nem tér ki a választás minden részletére, azt a választási bizottság feladatai közé tartozónak tekinti. Ennek oka elsősorban az, hogy két évtizeddel korábban megalkotott Munka Törvénykönyve óta a vállalkozások szerkezete, informatikai infrastruktúrája jelentős változáson ment keresztül, amely több korábbi – akkor szükséges – rendelkezést feleslegessé tesz. A Javaslat ezzel szemben tartalmazza a választás lebonyolításához szükséges garanciális szabályokat, így többek között a választási bizottság megalakításának módjáról, és minimális létszámáról is rendelkezik.

A választási eljárás első fázisa a választásra jogosult és a választható munkavállalók névsorának összeállítása. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére a munkáltató bocsátja rendelkezésre. A névsorokat a választási bizottság a választást megelőzően legalább ötven nappal közzéteszi. A közzététel a helyben szokásos módon történik azzal, hogy minden munkavállalónak lehetősége legyen az adatokhoz való hozzáférésre.

TERVEZET

A 232. §-hoz

A korábbi szabályozáshoz képest lényeges tartalmi változást tartalmaz a Javaslat a jelöltállítás szabályozása tekintetében. A 8. § (1) bekezdése szövegezésében ugyan megegyezik az Mt. korábbi rendelkezésével, jogkövetkezménye azonban mind a jelöltet állító szakszervezetre, mind a szakszervezet által állított jelöltre merőben eltérő attól. A szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége ugyanis nem függ az üzemi tanácsi választás eredményétől, attól, hogy jelöltjei az érvényesen leadott szavazatok hány százalékát szerezték meg. Ebből következően a jelöltek neve mellett sem kell feltüntetni a szakszervezeti jelölés tényét. Végezetül a szakszervezet általi jelölésnek az üzemi tanács póttagjának rendes taggá válásában sincs jelentősége.

A Javaslat a továbbiakban részletesen szabályozza a jelöltállítás egyes fázisait, kijelölve a határidőket, figyelemmel a választás időpontjára. Az üzemi tanács sikeres megválasztása érdekében a Javaslat lehetővé teszi az eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszak meghosszabbítását.

A 233. §-hoz

A Javaslat fenntartja a szavazás legfontosabb elveit, és rögzíti, hogy a választásra jogosult valamennyi munkavállalónak egy szavazata van. A 9. § (3) bekezdése szintén eltérést engedő szabály, így amennyiben a munkavállalók közösségének döntése értelmében az üzemi tanács tagjainak száma eltérő a 3. § (1) bekezdésben foglaltaktól, legfeljebb a döntésben meghatározott létszámra kell szavazni.

Mivel a szavazás lebonyolítását is a választási bizottság hatáskörébe utalja a Javaslat, további részletes szabályozás nem indokolt.

A 234–235. §-hoz

A választási bizottság megállapítja a választás eredményét, és azt haladéktalanul közzé kell tennie. A Javaslat a jegyzőkönyv tartalmának csak az alapvető tartalmi elemeiről rendelkezik, a választási bizottság a jegyzőkönyvbe mást is felvehet. A bizottság a választásról szóló jegyzőkönyvet is haladéktalanul közzéteszi. A Javaslat külön rendelkezik a választási jegyzőkönyv közzétételéről, amelynek jelentősége abban is áll, hogy az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.

A Javaslat a leadott szavazat érvénytelenségére tartalmában a korábbi szabályozással azonos tartalommal rendelkezik.

TERVEZET

A 236. §-hoz

A Javaslat a választás eredményképpen az üzemi tanács tagjának és póttagjának jogállásához szükséges szavazati arányról a korábbi szabályozással egyezően rendelkezik.

A 237–238. §-hoz

A Javaslat részletesen meghatározza az érvényes választás kritériumait, az eredménytelen választás fogalmát, valamint rendelkezik az érvénytelen és az eredménytelen választás jogkövetkezményeiről.

Érvénytelen választás esetében – a korábbi szabályozással egyezően – a választást kilencven napon belül meg kell ismételni, azzal, hogy új választást harminc napon belül nem lehet tartani. Lényeges változás a korábbi rendelkezésekhez képest, hogy a megismételt választáson megválasztott üzemi tanács mandátumát a Javaslat nem korlátozza két évben.

Az eredménytelen választás fogalma, valamint az új választásra vonatkozó rendelkezések megfelelnek a korábbi szabályozás tartalmának azzal, hogy az megismételt választás eredményeképpen az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.

A 239. §-hoz

A Javaslat a korábbi szabályozáshoz képest részletesebben és pontosabban rendelkezik a választás lebonyolításával kapcsolatos vitáról. A szabályozás célja az eljárás gyors befejezése. Ennek érdekében mellőzi a korábbi egyeztető eljárást, és a munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a választási eljárás adott eseményéhez képest három napon belül bírósághoz fordulhat. A Javaslat rendelkezik az elsőfokú határozat elleni fellebbezésről, valamint annak elbírálásának határidejéről.

A korábbi szabályozáshoz képest jelentős a (3) bekezdés, amely a bíróság döntéséről rendelkezik. Ennek értelmében a bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megszegését állapítja meg. Csak az a szabálysértés minősül lényegesnek amely – a bíróság mérlegelése szerint – a választás eredményét befolyásolja. Ezt a körülményt a kérelem benyújtójának kérelmében valószínűsítenie kell.

A 240–241. §-hoz

A Javaslat szabályozza a központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét. A központi üzemi tanács delegálással jön létre, és tagjainak létszáma

TERVEZET

nem haladhatja meg a tizenöt főt. Ezzel a szabállyal a Javaslat azt a bizonytalanságot kívánja megszüntetni, amelyet a gyakorlatban a korábbi Mt. 44. § (2) bekezdése okozott.

A vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézmény a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény társasági struktúrájához igazodik. A Gt. rendelkezik a minősített többséget biztosító befolyásszerzésről, az elismert és a tényleges vállalatcsoportról. Mindez új szervezeti és döntéshozatali struktúrát jelent a gazdálkodó szervezetek belső rendjében, amely hatással van a munkavállalói részvételre is. A Gt. 55. § (2) bekezdése értelmében: „Az elismert vállalatcsoporthoz tartozó ellenőrzött társaságok önállóságának korlátozására e törvény és az uralmi szerződésben foglaltak szerint, a vállalatcsoport egésze céljainak teljesítéséhez szükséges módon és mértékben kerülhet sor. Az uralmi szerződésben gondoskodni kell a vállalatcsoporthoz tartozó ellenőrzött társaságok tagjai (részvényesei), valamint hitelezői jogainak a védelméről.” Az 55. § (3) bekezdése rögzíti, hogy az elismert vállalatcsoportként való működés tényének a cégjegyzékbe való bejegyzése nem hoz létre az abban részt vevő gazdasági társaságoktól elkülönült jogalanyt. A Gt. 56. § (3) bekezdése szerint az uralmi szerződésnek tartalmaznia kell „a vállalatcsoporthoz tartozó gazdasági társaságok által megvalósítani kívánt egységes üzleti koncepció érdekében szükséges együttműködés módját, és annak lényeges tartalmi elemeit, így különösen az uralkodó tagot a vállalatcsoport-szintű döntések meghozatalában és végrehajtása során megillető jogokat, az ellenőrzött társaság (társaságok) legfőbb szervének és ügyvezetésének ezzel kapcsolatos jogait és kötelezettségeit”.

Ez egyben azt jelenti, hogy azokat a lényeges döntéseket, amelyek egyébiránt a munkavállalók közösségével történő együttműködést, a munkavállalók részvételi jogait érintik, az uralkodó tag szintjén hozzák meg. A Javaslat ehhez igazodva szabályozza a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét. A vállalatszintű üzemi tanács a központi üzemi tanács megalakításához hasonlóan, delegálással jön létre. Ennek megfelelően, az üzemi tanácsba a központi üzemi tanácsok, az illetve üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg.

A 242–244. §-hoz

Az üzemi tanács megszűnésére a Javaslat egy lényeges eltéréssel a korábbi szabályozással azonos tényállásokat fogalmaz meg. A korábbi Mt. 55. § (1) bekezdésének *f)* és *g)* pontja tipikusan nem megszűnési tényállás. Ennek megfelelően a Javaslat a munkáltató személyében bekövetkező változás, illetve a munkáltató szervezetének átstrukturálódása tényállása esetére fogalmaz meg új szabályt (248. §), amelynek célja a munkavállalók közössége képviseletének fenntartása.

TERVEZET

A Javaslat a munkavállalói részvételi jogok gyakorlása folyamatosságának biztosítása érdekében akként rendelkezik, hogy meghatározott megszűnési tényállások esetén a megszűnéstől számított legfeljebb három hónapig az üzemi tanács megbízatása fennmarad.

A 245–247. §-hoz

A Javaslat más szabályozási szerkezetben a korábbi szabályozáshoz hasonló tényállásokat fogalmaz meg. Lényeges változás azonban az üzemi tanács tagja megbízatása megszűnése esetén a póttag választásának szabályozása. A korábbi Mt. 55/A. §-a a szakszervezeti reprezentativitás és az üzemi tanácsi választás eredményének összekapcsolására épült, ennek megfelelően a póttag kiválasztásánál a szakszervezetek közötti status quo fenntartása volt az elsődleges cél – amennyiben ez egyáltalán lehetséges volt. Mivel a Javaslat nem erre a konstrukcióra építi fel a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességét, a póttagokat az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben kell behívni.

A 248. §-hoz

A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelv 6. cikke rendelkezik a munkavállalók képviseleti szerveinek jogállásáról a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén. Főszabályként rögzíti, hogy e szervek jogállása változatlan és jogaikat is változatlan feltétellel gyakorolják. Az irányelv ugyanakkor azt is megállapítja, hogy mindez nem vonatkozik arra az esetre, „ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselet újraalakításához”. Továbbá: „amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját, a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az átruházás előtt képviselettel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képviselettel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képviselet ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban”. Végezetül: ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak”.

A Javaslat az irányelvben megfogalmazott követelményeknek megfelelően – a felek megállapodásának tág lehetőséget adva – alakítja ki a munkavállalók képviseletét, illetve részvételi jogainak biztosítását. A szabályozás a gazdasági egységek

TERVEZET

összevonásából, illetve a gazdasági egység szétválásából indul ki – az irányelv fogalmainak figyelembe vételével. A Javaslat konstrukciója arra irányul, hogy a gazdasági egységek összevonása, illetve gazdasági egység szétválása esetén a munkavállalók képviseletének folyamatossága megmaradjon, és ennek megfelelően rövid időn belül a megfelelő létszámú képviseleti testület alakuljon meg. Az ezekre a tényállásokra kialakított megoldásokat rendeli alkalmazni abban az esetben is, ha a jelzett egyben a munkáltató személyében bekövetkező változással járnak együtt.

A 249. §-hoz

A Javaslat az üzemi tanács működési elveinek és szabályainak kialakítását magára a tanácsra bízza; csak az alapvető szabályokat rögzíti a működéssel kapcsolatban. Az üzemi tanácsnak megválasztását követő 15 napon belül meg kell tartania első ülését, amelyen tagjai közül elnököt kell választania. Az ülésem a tagok nem állíthatnak képviselőt, azon személyesen kell részt venniük. Egyebekben működésének szabályait az üzemi tanács ügyrendjében állapítja meg. Ebből következően a Javaslat nem szabályozza – többek között – a határozatképességet, és a szavazás rendjét sem. E szabályok kialakítása az üzemi tanács feladata.

A 250. §-hoz

A Javaslat a korábbi szabályozáshoz hasonlóan diszpozitív normával rendelkezik az üzemi tanács elnökének és tagjának munkaidő-kedvezményéről. Az eltérésre az üzemi megállapodásban van lehetőség.

A 251. §-hoz

A munkáltató egyik lényeges kötelessége az üzemi tanács rendeltetésszerű működésének biztosítása, amelyben beletartozik, hogy lehetővé tegye az üzemi tanács által fontosnak tartott információknak, felhívásoknak, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatoknak a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétételét.

A 252. §-hoz

A Javaslat 252. §-a az üzemi tanács általános feladatait rögzíti. Az (1) bekezdés a munkaviszony tartalmának összetettségével áll összefüggésben. A munkaviszony tartalmát a felek megállapodásán túlmenően, jogszabály, kollektív szerződés (adott feltételek mellett) üzemi megállapodás alakítja. Korántsem mellékes, hogy a munkaviszonyra ható szabályok hogyan érvényesülnek. A Javaslat – a munkavállalói részvételről rendelkező külföldi szabályozással egyezően – az üzemi tanács általános feladataként minősíti e szabályok betartásának követését.

TERVEZET

Ennek az alapvető feladatnak a következménye, hogy az üzemi tanács jogosult a munkáltatótól tájékoztatást kérni valamint az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni. A munkáltató egyik kezdeményezést sem utasíthatja el.

Az üzemi tanács a munkavállalók közösségének képviseleti szerve, amelynek általános feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesülésének figyelemmel kísérése, valamint a munkáltató döntéseiben való részvétel. Ezeknek a feladatoknak az ellátásáért az üzemi tanács a munkavállalók közösségének felelős, ezért rendelkezik a Javaslat az üzemi tanács tájékoztatási kötelezettségéről.

A 253. §-hoz

A Javaslat alapjaiban megtartotta a korábbi Mt. 65. § (1) bekezdésében szabályozott „együttdöntési” jogot, amely valójában a munkáltató és az üzemi tanács közös döntését jelenti. A korábbi szabályozás értelmezési problémákat vetett fel abban a tekintetben, hogy a jóléti célra rendelt, illetve ténylegesen ilyen célt szolgáló intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében „az üzemi tanács törvényen alapuló együttdöntési joga” akkor is fennáll-e, ha erről kollektív szerződés nem rendelkezik. A bírói gyakorlat erre a kérdésre akként válaszolt, hogy az üzemi tanács e joga nem függ a kollektív szerződés lététől, továbbá attól sem, hogy rendelkezik-e erről vagy sem [EBH 2004. 1148]. Ez az álláspont, illetve döntés nem mindenben egyezett a 65. § (1) bekezdés szigorú értelmezése alapján kialakítható eredménnyel, A jogalkotó egyértelműen a jogalkalmazás álláspontjával ellentétes választ adott. A hivatkozott rendelkezés 2007-ben történt módosítása szövegszerű változást nem, azonban olyan jogszabály-szerkesztési átalakítást hozott, amely egyben tartalmi módosulást is eredményezett. Ennek értelmében, a jóléti intézmények és ingatlanok hasznosítása során a közös döntést kollektív szerződéshez kötötte.

A Javaslat koncepciója elválasztja a szakszervezetek és az üzemi tanács jogkörét, megszüntetve ezzel a korábban tapasztalt felesleges párhuzamosságokat. A 29. § egyértelműen a munkáltató és az üzemi tanács közös döntéséről rendelkezik, minden egyéb jogintézménytől függetlenül.

A 254. §-hoz

Az együttműködésnek és a munkáltatói részvételi jogok érvényesülésének egyik lényeges biztosítéka a munkáltató véleménykérési kötelessége. A munkavállalói részvételt intézményesen szabályozó külföldi jogok általában tartalma szerint három fajta munkáltatói döntést különböztetnek meg: a gazdasági, a személyügyi és a szociális viszonyokat érintő döntést. A munkavállalói részvételi jogok egyes országokban a munkáltató döntésének tartalmának függvényében differenciáltak, más jogrendekben nem. A Javaslat által meghatározott munkáltatói döntések mindhárom említett típust képviselik, amelyhez a jogalkotó a munkáltató előzetes véleménykérési kötelességét írja elő.

TERVEZET

A 254. § (1) bekezdése általánosságban – a korábbi szabályozáshoz hasonló tartalommal – határozza meg e kötelességet. Ennek értelmében a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. A nagyobb csoport fogalmának meghatározása alapvetően az üzemi megállapodás tárgya.

A (2) bekezdés tartalom szerinti csoportosításban, példálózó felsorolás ad a lehetséges munkáltatói intézkedésekről, illetve szabályzatokról. Ezek egyik része nem kifejezetten munkáltatói döntés, hanem a vállalkozás gazdálkodását érintő vezetői döntések [*a) – b)* pont]. A döntések másik csoportja a munkavállaló személyes adatainak kezelésére és védelmére, valamint a munkáltató ellenőrzési jogkörében használt technikai eszközök alkalmazására vonatkozik [*c) – d)* pont]. Az e) pont az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakításáról, a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzéséről rendelkezik. A munkaszervezés, a teljesítménykövetelmény, valamint a képzés vonható összefüggéseik alapján egy csoportba [*f) – h)* pont]. Az egészségkárosodást szenvedett, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések kiemelt jelentőségűek [*i)* pont]. A munkarend meghatározása a munkaviszony teljesítésének talán legfontosabb szegmense [*j)* pont], míg a munka díjazása elveire vonatkozó munkáltatói döntés vonatkozásában a véleménykérés nem jelenti a szakszervezeti jogok, illetve a kollektív szerződés tartalmának korlátozását [*k)* pont]. A Javaslat két új területen is szükségesnek tartja a felek együttműködését, nevezetesen a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedések, valamint a családi élet és a munkatevékenység összehangolása tekintetében [*l), n*) pont]. Változatlanul kiemelt területe a munkavállalói részvételi jogoknak az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása [*m)* pont].

A munkáltató véleménykérési kötelessége teljesítésének részletes szabályait a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodásban rögzítheti, és a felsoroltan túlmenően további együttműködésben is megállapodhat. Lényeges azonban, hogy üzemi megállapodás a minimális követelményeket tartalmazhatja. Ezt rögzíti a javaslat 257. § (5) bekezdése, amelynek értelmében üzemi megállapodás a 252 – 255. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

A Javaslat szakít a korábbi Mt. 67. §-ában foglalt megoldástól, amelynek értelmében az akkori 65. § (1) – (3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen volt. Alapvetően azért tér el a javaslat a korábbi megoldástól, mert a munkáltatói intézkedések körébe rendeltetésüknél, illetve hatásuknál, súlyuknál fogva meglehetősen különböző döntések tartoztak. A munkáltató és az üzemi tanács egyet véleménykülönbsége esetén, illetve, ha a munkáltató nem teljesítette a 254. §-ban foglaltakat – az üzemi megállapodásban foglaltak szerint is – lehetőség nyílik a

TERVEZET

felek előtt a Javaslat NEGYEDIK RÉSZ 2. fejezetében foglaltak szerinti egyeztetésre, illetve döntőbíró kijelölésére.

A 255. §-hoz

A Javaslat a munkáltató tájékoztatási kötelességéről tartalmában a korábbi szabályozásoz hasonlóan rendelkezik. A 2002/14/EK irányelv 6. cikkelye ugyanakkor lehetővé teszi, hogy a munkáltató „nem köteles tájékoztatást adni, vagy konzultációt folytatni abban az esetben, ha a tájékoztatás vagy a konzultáció objektív kritériumok alapján olyan jellegű, hogy az súlyosan károsítaná a vállalkozás vagy üzem működését, illetve arra nézve hátrányos volna”. A Javaslat 224. §-a ezt a rendelkezést is beilleszti a hazai jogba.

A 256. §-hoz

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény értelmében a sztrájkjog gyakorlása a munkavállalókat illeti meg. Az üzemi tanács rendeltetése a munkáltató és a munkavállaló együttműködésének elősegítése, és a munkavállalók részvételi jogának biztosítása a munkáltatói döntésekben. A munkáltató és az üzemi tanács által köthető, a kollektív szerződést részben kiváltó üzemi megállapodás sem rendelkezhet a munka díjazásáról. Míg a szakszervezet kifejezetten a munkavállalók érdekeit képviseli a munkáltatóval szemben, addig az üzemi tanács alapvetően az együttműködés intézményrendszerének a rész. Ez a differenciálás követhető nyomon több ország kollektív munkajogi szabályozásában.

Ennek megfelelően, az üzemi tanács – mint testület – a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan, semleges magatartásra köteles.

A 257–258. §-hoz

A Javaslat a korábbi szabályozáshoz képest nagyobb jelentőséget tulajdonít az üzemi tanács és a munkáltató megállapodásának. A Javaslat az üzemi megállapodásnak két típusáról rendelkezik. Az egyik az e fejezetben foglaltak végrehajtására, a munkáltató és az üzemi tanács együttműködésének előmozdítására szolgál. Ez a fajta megállapodás az adott felekhez kötődik, ennek megfelelően csak határozott időtartamra köthető, és erre való tekintettel állapította meg a Javaslat az üzemi megállapodás megszűnésének, illetve megszüntetésének szabályait is. Lényeges, hogy az üzemi megállapodás nem korlátozhatja az üzemi tanácsnak az e törvényben meghatározott jogait.

A Javaslat szabályozza az üzemi megállapodásnak azt a típusát, amely alkalmas arra, hogy a kollektív szerződést meghatározott feltételek fennállása esetén, és megfelelő tartalmi korlátozással legalábbis részben pótolhassa. Az ilyen típusú (ún. normatív hatályú) üzemi megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató

ne tartozzon kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál ne működjön képviselettel rendelkező szakszervezet. Az üzemi tanács a munkáltatóval megkötött üzemi megállapodásban a munkaviszonyból származó jogot és kötelezettséget szabályozhat, a munka díjazásának kivételével. Erre az üzemi megállapodásra egyebekben a kollektív szerződésre vonatkozó, a törvénytől való eltérésre, az írásbeliségre, a munkavállalói személyi hatályra, a kihirdetésre, a megszűnésre vonatkozó egyes rendelkezéseit alkalmazni kell. A Javaslat részletesen szabályozza az ilyen típusú üzemi megállapodás hatályának megszűnését, és egyben rendelkezik az ún. utóhatály intézményéről is.

Azokban az európai országokban, amelyek lehetővé teszik, hogy az üzemi megállapodás a munkaviszonyból származó egyes jogokat és kötelezettségeket is szabályozzon (az azt megkötő felek kapcsolatain túl) sajátos elméleti és jogalkalmazási problémát okoz az üzemi megállapodás sorsa a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében. A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a kollektív szerződésben (Kollektivvertrag, convention collective, collective agreement) meghatározott munkafeltételeket az átvevő – meghatározott feltételek mellett – köteles fenntartani. A nemzetközi gyakorlat a kollektív szerződés fogalmát kiterjesztően értelmezi, azaz nem kizárólag az adott állam jogrendjében ilyen elnevezésű jogi aktusokra alkalmazza e kötelezettséget, hanem azokra a kollektív megállapodásokra is, amelyeknek tárgya lehet a munkafeltételek szabályozása. Ez az értelmezés felel meg az irányelv céljának, azaz annak, hogy a munkáltató személyének megváltozása esetében a munkaviszony (munkafeltételek) kollektív szerződéses szabályozása – pusztán a változás következtében - ne szűnjék meg. A Javaslat ennek az uniós jogalkotói célkitűzésnek a teljesítése érdekében rendelkezik a Javaslat 272. §-ának alkalmazásáról az üzemi megállapodás tekintetében. A Javaslat szabályaiból következően a kizárólag az azt megkötő felek viszonyait rendező (a szakirodalomban kötelmi hatályúnak nevezett) üzemi megállapodás az üzemi tanács megszűnésével hatályát veszti, figyelemmel a Javaslat 244. és 248. §-ának rendelkezésére is. A munkaviszonyra vonatkozó szabályt tartalmazó üzemi megállapodás(rész) tekintetében ugyanakkor az a szabály érvényesül, hogy az abban foglalt munkafeltételeket az átvevő munkáltató köteles fenntartani (az üzemi tanács és ezzel az üzemi megállapodás megszűnését követően is), mégpedig az átvételtől számított egy évig, legfeljebb azonban addig az időpontig, amelytől az érintett munkaviszonyokra új (normatív hatályú) üzemi megállapodás hatálya terjed ki. Ugyanezt a szabályt kell alkalmazni abban az esetben is, ha az érintett munkaviszonyok kollektív szerződés hatálya alá kerülnek az átvételt követően. Az üzemi megállapodásban foglalt munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége abban az esetben sem terheli egy évig az átvevőt (a Javaslat 272. §-ában foglalt rendelkezés alkalmazásának kötelezettsége miatt), ha az üzemi megállapodás egy év eltelte előtt egyébként megszűnne.

TERVEZET

A 259. §-hoz

A Javaslat meghatározza azokat a szabályokat, amelyeket az üzemi megbízottra megfelelően alkalmazni kell.

3. fejezet
A szakszervezet

A 260. §-hoz

A Javaslat a „szakszervezet” fogalmának meghatározásával kiemeli, hogy nem az elnevezése, hanem a szervezet célja és tevékenysége alapján kell eldönteni, hogy valamely szervezetet a szakszervezeti jogok gyakorlására jogosult szervezetnek lehet-e tekinteni.

A 261. §-hoz

A Javaslat kifejezetten a szakszervezeti tevékenységgel, illetve a szakszervezethez való tartozással kapcsolatban biztosítja a munkavállalók számára az alapvető szabadságjogot. Ezeket a szabályokat az általános rendelkezésekkel, illetve az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokkal együtt kell értelmezni és alkalmazni.

A 262-265. §-hoz

A Javaslat kifejezetten feljogosítja a szakszervezetet, hogy céljainak megvalósítása, a munkavállalók érdekeinek védelme érdekében a munkáltatóktól tájékoztatást kérhessenek, velük megbeszélését (konzultációt) folytassanak. Ezzel összefüggésben jogosultak a munkavállalók tájékoztatására és a munkáltató tűrni köteles a vele munkaviszonyban nem álló, de a szakszervezet érdekében eljáró személy (például szakértő) munkahelyre történő belépését. A Javaslat hangsúlyosan, e fejezetben is kiemeli a szakszervezetek kollektív szerződés kötési jogosultságát.

4. fejezet
A kollektív szerződés

A Javaslat erősíteni kívánja a munkajog szerződéses jogforrásainak jelentőségét, befolyását a munkaviszony tartalmának alakításában. A felek megállapodása jobban kifejezi érdeküket, mint az állam szabályozása, a megállapodás tartalma rugalmas, könnyebben változtatható, aktualizálható. A munkajog szerződéses jogforrásai jól alkalmazkodnak a felek között felmerülhető érdekellentétek rendezéséhez. Mindennek megvalósulása érdekében a Javaslat feloldja a kollektív szerződéskötési képesség jelenlegi korlátait, és alapvetően a felekre bízza a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges partnerek kiválasztását.

TERVEZET

További lényeges változás a jogi norma és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonya. A korábbi szabályozástól eltérően a Javaslat nem az ún. minimál követelményeket rögzíti, amelytől a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el, hanem meghatározza a felek – elsősorban a munkavállaló – szempontjából garanciális normákat, amelytől a kollektív szerződés a munkavállaló javára, ugyanakkor terhére is eltérhet. A Javaslat törekszik a felek közötti egyensúly fenntartására, amelynek lényeges eszköze a kollektív szerződés.

Az 266. §-hoz

A Javaslat elsőként a kollektív szerződés kötésére való jogosultságról, pontosabban a kollektív szerződéskötési képességről rendelkezik. A jogalkotó szakít azzal megoldással, hogy eltérő elvek alapján határozza meg a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogát a munkáltató feletti szinten, illetve a munkáltatnál kötött kollektív szerződés esetében. A szabályozás továbbá a kollektív szerződéskötési képességet nem az üzemi tanács választása eredményéhez, hanem a munkavállalók szakszervezeti tagságához, illetve ennek létszámához köti. Ennek értelmében az a szakszervezet jogosult kollektív szerződés kötésére, amelynek tagjai száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A Javaslat a kollektív szerződés alanyainak kiválasztását a felek döntésére bízza. Amennyiben egy munkáltatónál az ugyanabba az ágazatba, szakmába tartozó munkavállalókat több szakszervezet képviseli, a munkáltató egy, vagy akár több szakszervezettel (együttesen) is köthet kollektív szerződést. Abban az esetben, ha a munkáltatónál több ágazatba, szakmába tartozó munkavállalókat több szakmai, illetve ágazatba tartozó szakszervezet képviseli – a korábbi szabályozástól eltérően – egy munkáltatónál több kollektív szerződés is köthető.

Továbbá változást jelent a kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat szabályozása. A javaslat az ajánlattételhez való jogot, illetve az ezzel összefüggő tárgyalási kötelezettséget nem korlátozza, ennek tárgyalását nem lehet visszautasítani.

A 267. §-hoz

A javaslat a kollektív szerződés tartalmát a hatályos szabályozáshoz hasonlóképpen rendezi. A kollektív szerződés így továbbra is két részből, úgymint a kötelmi és a normatív részből áll. Az előbbi a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatát tartalmazza, azaz a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, valamint a szakszervezet, illetve a szakszervezetek közötti kapcsolatot. Ebből következően a kollektív szerződés kötelmi részének egyik lényeges vonása, hogy hatálya nem terjed ki harmadik személyre, így a munkavállalóra sem. A kötelmi rész tartalma heterogén, azonban legfontosabb részét azok a megállapodások alkotják, amelyek a

TERVEZET

felek együttműködésének részleteire, a kollektív szerződésben foglaltak érvényesítésére vonatkoznak.

A normatív rész a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozza. A normatív rész jelentőségét a Javaslatban az adja meg, a kollektív szerződéskötő felek megállapodása – törvény kizáró rendelkezése hiányában – e törvénytől eltérhet. A jogalkotó ennek megfelelően a munkaviszonyt szabályozó minden fejezet végén meghatározza az eltérés lehetőségét, illetve ennek kizárását.

A Javaslat rendelkezik a kollektív szerződések kollíziójáról is. Ennek értelmében, ha egy munkáltatóra több kollektív hatálya terjed ki, a különös, illetve a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el, illetve a kedvezőbb tartalommal rendelkező kollektív szerződés alkalmazandó.

A 268. §-hoz

A kollektív szerződés az azt kötő felek kapcsolatán túl, a munkaviszony szinte valamennyi elemét szabályozhatja. A hatályos szabályozással egyezően a kollektív szerződés – jelentősége és funkciója, valamint joghatása miatt – csak írásban érvényes.

A 269. §-hoz

A kollektív szerződés személyi hatály kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte. Ez másképpen fogalmazva azt jelenti, hogy a munkáltató, a kollektív természetes alanya. A Javaslat 299. § (2) bekezdése a hatályos szabályozástól eltérően csupán azt rögzíti, hogy a munkáltatói érdekképviseleti szerv által kötött kollektív szerződés hatálya a szervezet tagjára terjed ki. A munkáltatói érdekképviseleti szervezet ugyanis tagjai felhatalmazása alapján, a tagok helyett és nevében köt kollektív szerződést valamely szakszervezettel, illetve szakszervezeti szövetséggel. Ebből következően a munkáltatói érdekképviseleti szövetség által kötött kollektív szerződés hatálya automatikusan kiterjed tagjára. (A nemzetközi munkajogban a „tarifális kötöttség” kifejezést alkalmazzák.)

Ezzel a rendelkezéssel van összhangban a 269 § (3) bekezdése, amely a kollektív szerződésnek a munkavállalókra vonatkozó hatályát rendezi. A Javaslat fenntartja azt az elvet, hogy a munkáltató kollektív szerződési kötöttségéből adódóan a kollektív szerződés hatálya kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra. Abban az esetben viszont, ha a munkáltatóra több kollektív szerződés hatálya terjed ki – akár abból eredően, hogy a munkáltatói érdekképviseleti szerv által kötött kollektív szerződés mellett, a munkáltatói szinten is kötnek kollektív szerződét, akár úgy, hogy a munkáltatónál több kollektív szerződést kötnek – a kollektív szerződés csak a megállapodás által érintett csoport munkavállalóira terjed ki.

TERVEZET

A Javaslat a korábbi szabályozással egyezően rögzíti, hogy a kollektív szerződés kötelmi része csak a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki, illetve a kollektív szerződés időbeli hatályával összefüggésben úgy rendelkezik, hogy az kihirdetésével lép hatályba. Ez utóbbi rendelkezéstől el lehet térni (lásd a 273. §-t).

A 270. §-hoz

A Javaslat a korábbi szabályozással egyezően rendelkezik a kollektív szerződés felmondásáról. Ennek értelmében a kollektív szerződést három hónapos határidővel lehet felmondani. A kollektív szerződés rendeltetése, valamint stabilitása érdekében a felmondás joga a megkötéstől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. A határozott időre kötött kollektív szerződés megszűnik a határozott idő lejártával.

Lényeges azonban, hogy a Javaslat 270. §-a eltérést engedő szabály. Ebből következően kollektív szerződést megkötő felek mind a felmondásra, mind a határozott idő lejártára vonatkozó rendelkezésektől eltérhetnek.

A 271. §-hoz

A Javaslat rendelkezik arról az esetről, ha a kollektív szerződő felek valamelyike jogutód nélkül megszűnik. A (2) bekezdés – a korábbi szabályozással ellenétben – megfogalmazásában arra helyezi a hangsúlyt, hogy a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnő munkáltató, illetve munkáltatói érdekképviseleti szerv tekintetében veszti hatályát. Ez utóbbi esetben a munkáltatói érdekképviseleti szerv által kötött kollektív szerződés – magától értetődően – a tagokra nézve is hatályát veszti. A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében a szabályozás a korábbihoz képest változatlan.

A 272. §-hoz

A Javaslat a 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének rendelkezését veszi át, eltérve a korábbi Mt. által kialakított megoldástól. Az irányelv az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés átvevő általi fenntartásának kötelességét írja elő azzal, hogy lehetőséget teremt a tagállamok számára e kötelesség fennállása időtartamának legalább egy éves időtartamra való korlátozására. A Javaslat e lehetőséggel él (azonosan a korábbi Mt. szabályával). A kollektív szerződés fenntartásának kötelezettsége alól az irányelv két kivételt ismer. Az egyik a kollektív szerződés egy év előtti megszűnésének esete, a másik az az eset, hogy az érintett munkaviszonyokra másik kollektív szerződés hatálya terjed ki (az egy éves időtartam leteltét megelőzően). A korábbi Mt. 40/A. § (1) bekezdése tartalmilag azonosan, ám megfogalmazásában pontatlanul rendelkezett. A bírói gyakorlatban nem volt egyértelmű az sem, hogy mely időpontban fennálló kollektív szerződéses munkafeltételek tekintetében terheli az említett kötelezettség az átvevő. Olyan

TERVEZET

értelmezéssel is találkoztunk, hogy amennyiben az átadónál (korábban: jogelődnél) a kollektív szerződést a felek módosították, úgy a módosított kollektív szerződéses feltételek az átvevő tekintetében is irányadóvá válnának. Ilyen kötelezettséget az irányelv nem tartalmaz és ezért a Javaslat egyértelművé kívánja tenni, hogy az átvevő munkáltató kötelezettsége az átvétel időpontjában hatályos kollektív szerződéses munkafeltételekre terjed ki.

A Javaslat azt is egyértelművé teszi, hogy a kollektív szerződéseknek az ún. kötelmi hatályú rendelkezéseit az átvevőnek nem kell fenntartania, feltéve természetesen, hogy a kollektív szerződést az átadó munkáltató kötötte. Az ennél magasabb szintű (tágabb hatályú) kollektív szerződés esetében ugyanis előállhat az a helyzet, hogy az átvevőre is kiterjed annak hatálya, így az ún. kötelmi hatályú (a kollektív szerződést kötő felek viszonyát szabályozó) rendelkezéseket is változatlanul alkalmazni köteles. Ennek jogalapja azonban nem a Javaslat 272. §-a, hanem a kollektív szerződés hatályára vonatkozó általános, a Javaslat 269. §-ában foglalt szabály.

A Javaslat mellőzi a korábbi Mt. 40/A. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés beiktatását. Ennek indoka e rendelkezés alapvető ellentmondásossága. A korábbi Mt. ugyanis abban az esetben, ha az átadó és az átvevő munkáltatóra is kiterjedt kollektív szerződés hatálya, a munkavállalóra kedvezőbbet rendelte alkalmazni. Ilyen megoldást az irányelv rendelkezései nem kívánnak, illetve ez az európai országokban ismeretlen. Ennek alapvető indoka az, hogy a hazai megoldás szükségtelenül hozta létre két kollektív szerződés kollízióját, a jogalkotó által a kollizió feloldására választott szabály pedig indokolatlanul korlátozta az átvevő munkáltatónál kialakított és a felek érdekeinek leginkább megfelelő kollektív szerződés hatályát és ezzel a kollektív szerződés kötésére feljogosítottak autonómiáját. A korábbi Mt. megoldása azért is ellentmondásos volt, mert míg a korábbi 40/A. § (1) bekezdése szerint az átvevő nem volt köteles fenntartani a kollektív szerződéses feltételeket abban az esetben, ha másik kollektív szerződést kötött (függetlenül annak a munkavállalókra esetleg kedvezőtlenebb tartalmától), addig a (2) bekezdés – ezzel ellentétesen – a kedvezőbb kollektív szerződéses munkafeltételeket rendelte alkalmazni.

A korábbi bírói gyakorlat – egyezően az irányelv 3. cikk (3) bekezdésével – a munkafeltételek fogalmát szélesen értelmezte. A Javaslat ezt az értelmezést tekinti irányadónak azzal, hogy a magyar munkajogi gyakorlat sajátosságaira figyelemmel az átvevő munkáltató számára külön rendelkezéssel lehetővé teszi a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok meghatározását abban az esetben is, ha arról egyébként az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezett. Noha az irányelv ilyen lehetőséget nem tartalmaz, az Európai Unió szervei az irányelv átvételét követő időszakban a hazai sajátosságokhoz igazodó megoldást nem kifogásolták. Ezzel ellentétes, azaz az átadónál irányadó munkaidő-beosztás fenntartását is előíró rendelkezés életszerűtlen volna, és kellő indok nélkül ellehetetleníthetné az átvevő munkáltató célszerű gazdálkodását azzal, hogy nem

TERVEZET

engedné érvényesíteni a reá a munka- és pihenőidő tekintetében irányadó szabályokat.

A 273. §-hoz

A kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések túlnyomó többsége kógens norma. A Javaslat mindösszesen két tekintetben enged eltérést. Az egyik a kollektív szerződés hatályba lépéséről rendelkező 269. § (4) bekezdés. A másik eltérést engedő rendelkezés, az 270. §, amely a kollektív szerződés megszűnéséről rendelkezik. Ennek megfelelően a felek eltérhetnek a felmondási idő mértékétől, továbbá a határozott időtartamra kötött kollektív szerződés megszűnési szabályától. Ennek megfelelően a kollektív szerződést kötő felek rendelkezhetnek a kollektív szerződés ún. utóhatályáról is.

A 274. §-hoz

A korábbi szabályozáshoz képest a Javaslat 274. §-a csupán felhatalmazó rendelkezés, amennyiben a Kormányra bízza a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére, illetve nyilvántartására vonatkozó szabályok meghatározását.

TERVEZET

NEGYEDIK RÉSZ
A MUNKAÜGYI VITA

1. fejezet
A munkajogi igény érvényesítése

A 275. §-hoz

Az Alaptörvény XXVIII. pontjából levezethető alkotmányos alapjog a bírósághoz fordulás joga. Ezzel összhangban írja elő a 275. § (1) bekezdés, hogy a munkaviszonyból származó igény bíróság előtt érvényesíthető. Az igényérvényesítés nem csupán meghatározott jog megállapítására és az ellenérdekű fél ebből eredő marasztalására, hanem a munkavállalónak a munkáltató egyoldalú intézkedésével szembeni eljárásra is irányulhat. Ugyanakkor mellőzi a Javaslat a „munkaügyi jogvita” kifejezés használatát. A munkaviszonyból eredő igények e címen való összefoglalása akkor indokolt, ha az igény érvényesítése sajátos eljárási szabályok mellett és szervezeti rendben történik. A „munkaügyi jogvita” kifejezés tehát ahhoz tapadt, hogy az igény bíróság előtti érvényesítését – a korábbi szabályozás szerint – általában megelőzte a munkaügyi döntőbizottság eljárása. Ennek az előzetes eljárásnak az elhagyása a fogalom használatát értelmetlenné tette.

A munkáltató és a munkavállaló közötti jogvitában munkajogi igény érvényesítéséről természetesen csak abban az esetben lehet szó, ha a felek között munkaviszony áll (állt) fenn, és az érvényesített igény e munkaviszonyból ered. Az e körben kialakult gyakorlatot a Javaslat nem érinti. Pergazdaságossági szempontok változatlanul indokolttá teszik, hogy meghatározott, nem munkaviszonyból származó igények [Pp. 349. § (2) bekezdés a) pontja és (3) bekezdése] elbírálása a Pp. XXIII. Fejezetében foglalt szabályok alapján történjen.

A törvényben meghatározott esetekben a munkáltató a munkavállalóval szembeni igényét írásbeli felszólítással is érvényesítheti. Ilyen a jogalap nélkül felvett bér visszafizetésére, illetve a kártérítés megtérítésére vonatkozó igény. A Javaslat nem érinti a Vht. azon rendelkezéseit, amelyek a bíróság előtt meg nem támadott írásbeli felszólítás végrehajthatóságát érintik.

A hatályos joggal egyezően a 275. § (3) bekezdése korlátozza az igény érvényesítését a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben. Ez esetben csak arra alapozva kezdeményezhető jogvita, miszerint a munkáltató a döntésének kialakítására irányuló szabályokat megsértette. E szabályok közül kiemelendő a rendeltetésszerű joggyakorlás, illetve az egyenlő bánásmód követelménye. Ezen rendelkezések megsértésére alapított igény tehát a mérlegelési körben hozott munkáltatói döntéssel szemben is érvényesíthető, s azt a bíróság érdemben tartozik vizsgálni.

TERVEZET

A 276. §-hoz

A hatályos szabályozással egyezően rendezi a Javaslat 276. §-a a munkajogi igény elévülési idejét. Ezen túlmenően viszont a polgári jog szabályainak alkalmazását rendeli, azzal, hogy a felek a Ptk. 325. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló igényének elévülése tekintetében három évnél rövidebb időt nem határozhatnak meg. Az elévülés nyugvására és megszakadására a Ptk. 326. és 327. §-ai az irányadók.

A Javaslat a polgári jog szerinti „beszámítás” intézményét nem ismeri, ugyanakkor az elévülésre vonatkozó polgári jogi szabályokra való utalás a Ptk. 297. § (2) bekezdésének alkalmazását is lehetővé teszi. Ebből az következik, hogy a Ptk. említett rendelkezése szerinti feltételek fennállása esetén az elévült követelés beszámítható.

A 277. §-hoz

A munkaviszony fennállása és módosítása tekintetében, illetve a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel és a fizetési felszólítással szemben az általános elévülési időtől eltérően a jognyilatkozat közlésétől számított harminc napban határozza meg a Javaslat 277. §-a az igény érvényesítésének határidejét.

A gyakorlatban vitatott volt a harminc napos keresetindítási határidő kezdetének megállapítása abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányuló megállapodás megtámadásával egyidejűleg terjesztett elő keresetet. E bizonytalanságot oldja fel a 277. § (2) bekezdése.

A 277. § (3) és (4) bekezdései a hatályos joggal egyező előírásokat tartalmaznak.

A 278. §-hoz

Nem érinti a keresetindítási határidőt az, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetést folytatnak le.

A 279. §-hoz

Amennyiben a munkáltató, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a tájékoztatásra, vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt bírósághoz fordul, úgy a 279. § (2) bekezdésében meghatározott sajátos eljárás lefolytatása indokolt. Az ilyen ügyekben ugyanis nem szól garanciális indok amellett, hogy a bíróság tárgyalás tartásával döntse el a felek közötti jogvitát. Az üzemi tanács választásával kapcsolatos igény érvényesítésének egyes sajátos szabályait tartalmazza a 239. §.

TERVEZET

A 280. §-hoz

A munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos szabályok garanciális rendelkezések, ezért azoktól eltérni nem lehet.

Ugyanakkor nem szólnak ilyen érvek azon igényeket illetően, amelyeket a kollektív szerződés biztosít. E körben tehát a kollektív szerződés mind az igényérvényesítés módja, mind annak határideje tekintetében a törvénytől eltérő szabályokat is tartalmazhat. A 280. § (2) bekezdésének szövegéből következik, hogy az eltérés csak azon igény érvényesítésére vonatkozik, amelynek mind jogalapját, mind mértékét (összegét) kizárólag a kollektív szerződés határozza meg. Önmagában az, hogy a kollektív szerződés a törvényeshez képest magasabb mértékű végkielégítést ír elő, az igény érvényesítéstől való eltérés lehetőségét nem alapozza meg. Nincs helye eltérő rendelkezésnek abban az esetben sem, ha munkavállalói kötelezettséget ír elő a kollektív szerződés.

2. fejezet
A kollektív munkaügyi vita

A 281.§ -hoz

A Javaslat rendelkezik a jogvitának nem minősülő kollektív érdekviták feloldásáról . A szabályozás célja, hogy ezeket a konfliktusokat lehetőleg a felek maguk oldják meg, ad hoc, vagy állandó jellegű egyeztető bizottság megalakításával. E bizottságba az érintettek egyenlő számban delegálnak tagokat, a bizottság elnöke, a mindkét fél által elfogadott független személy. A szabályozás célja, hogy a kollektív vitában érintett felek a vita feloldására hivatott szervekről megállapodásaikban rendezzék, üzemi megállapodásban, illetve kollektív szerződésben.

A 282. §-hoz

A Javaslat az egyeztetés jellegének megfelelően rendelkezik az eljárás lefolytatásáról. Az egyeztető bizottság nem dönt az adott vitás kérdésben, hanem megkísérli a felek álláspontját közelíteni, kompromisszumon alapuló eredményt elérni. A Javaslat értelmében az eljárással kapcsolatban felmerült költségek a munkáltatót terhelik.

A 283. §-hoz

A kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés, illetve a közvetítés játszik nagyobb szerepet, indokolt esetben azonban előfordul a döntőbíráskodás. Ennek két esetét különbözteti meg a Javaslat, nevezetesen az önkéntes és a kötelező döntőbíráskodást. Az első esetben az egyeztető bizottság

TERVEZET

valójában döntőbizottság, amely az adott ügyben döntést hoz. Ebben kiemelkedő szerepe van a független elnöknek, mert szavazategyenlőség esetén, az ő álláspontja, illetve szavazata dönt.

A második megoldást viszonylag ritkábban alkalmazzák, abban az esetben, amikor a vitafeloldásához valamilyen nyomós érdek fűződik. Az egyik, az üzemi tanácsi választással és az üzemi tanács működésével kapcsolatos költségek viselése tekintetében a mérték kérdése, a másik a jóléti célú pénzeszközök és ilyen jellegű ingatlanok hasznosítása, amelyben a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt – megegyezés hiánya esetén.

A kötelező döntőbírói eljárás alól a felek nem vonhatják ki magukat. A gyakorlati tapasztalatokra tekintettel a Javaslat úgy rendelkezik, hogy az elnök személye – a felek egyetértése hiányában – a jelöltek között sorsolással dől el.

A Javaslat a tartalmában megismétli a 223. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezést, amennyiben a bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását meghiúsítaná.

TERVEZET

ÖTÖDIK RÉSZ
FÜGGETLEN MUNKAÜGYI VIZSGÁLAT

A szerződéses szabadság elvéből természetesen következik, hogy a munkáltató a munkajogi szabályok alkalmazására, ezzel összefüggő képviseletére az erre vonatkozó szabályok alapján megbízási szerződést kössön. A Javaslat Ötödik Része az ilyen tartalmú megbízási szerződés egy sajátos formáját szabályozza a független munkaügyi vizsgálat lefolytatására. Az intézmény célja a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályokkal kapcsolatos jogkövető tevékenység elősegítése, de nem hatósági eszközökkel, és nem kötelező jellegű szabályok előírásával. A Javaslat ezért egy olyan független és önálló megbízás létesítését teszi lehetővé, amelynek keretében a megbízott (a munkaügyi tanácsadó) a polgári jogi szabályok szerinti felelősséggel jár el, e tevékenysége során nem utasítható, munkáját befolyásmentesen látja el. Alapvető feladata a munkáltató működésével összefüggésben a munkajogi szabályok megtartásának ellenőrzése, tehát nem a munkáltató érdekében és képviseletében jár el. A munkaügyi tanácsadó eljárásának jogkövetkezménye az, hogy amennyiben az általa feltárt szabálytalanságot a munkáltató megszünteti, úgy e tekintetben vele szemben hatósági szankció, elsősorban munkaügyi bírság nem alkalmazható. Az ötödik Részben foglalt szabályok tehát azt a néhány garanciális elemet rendezik, amelyek az előzőekben említett, a munkáltató számára adott esetben jelentős előnnyel járó jogkövetkezmény alkalmazásának elengedhetetlen feltételei.

A 284-285. §-hoz

A Javaslat mindenekelőtt meghatározza azt a jogi formát, amelynek keretében a munkaügyi tanácsadó tevékenységét a munkáltatónál ellátja. Ez a polgári jogi szabályok szerinti megbízási szerződés, a független vizsgálat alapvető garanciális eleme viszont az, hogy a megbízó e szerződés alapján a megbízott munkaügyi tanácsadónak utasítást nem adhat.

Hasonlóan garanciális rendelkezéseket tartalmaz a 285. §. Kizárja a munkaügyi tanácsadói eljárásból azt, aki munkaviszonyban áll a munkáltatóval, a 285. § (2) bekezdés pedig sajátos összeférhetetlenséget állapít meg.

A 286-287. §-hoz

A 286. § a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, míg a 287. § a munkaügyi vizsgálat tárgykörét határozza meg.

A 288. §-hoz

Új intézményként vezeti be a Javaslat a munkavállalói kifogást. A független munkaügyi vizsgálat keretében ugyanis lehetőség nyílik a foglalkoztatása

TERVEZET

jogszerűségét kifogásoló munkavállalói nyilatkozat objektív, befolyásmentes elbírálására. Mindez a munkaügyi jogviták számát is csökkentheti. Ugyanakkor nem engedi meg a névtelenül tett, vagy hamis névvel ellátott munkavállalói kifogás vizsgálatát.

A 289-290. §-okhoz

A 289. § meghatározza azokat a jogokat, amelyek a tanácsadót vizsgálata során megilletik. Mivel a tanácsadó számos információhoz jut, szükségképpen elő kell írni a titoktartásra vonatkozó kötelezettségét.

A 290. § határidőkhöz kötve jelöli meg a tanácsadó által feltárt jogszabálysértés kivizsgálását. A munkáltatót nem köti a munkaügyi tanácsadó véleménye, de indokolással ellátott észrevételt akkor is köteles az intézkedésre jogosult vezető e véleményre adni, ha álláspontja az abban foglaltaktól eltér.

A 291. §-hoz

A független munkaügyi vizsgálat intézményrendszerének célja, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tekintetében a jogkövető magatartást biztosítsa. Ez olyan elsődleges cél és társadalmi érdek, amely adott körülmények között kizárja a kétségkívül megvalósult jogsértés szankcionálását is. Erre tekintettel rendeli el a 291. § a munkáltatónak az említett joghátrányok alóli mentesülését. Ehhez azonban elengedhetetlenül szükséges, hogy a munkáltató a hatósági ellenőrzést megelőzően helyreállítsa a jogszerű állapotot.

A 293. §-hoz

Az európai munkajog, illetve a szociálpolitika területén az Európai Unió jogalkotási aktusai közül az irányelveknek van kiemelkedő jelentősége, mivel az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSz) 153. cikk (2) bekezdés b) pontja szerint az Európai Parlament és a Tanács (korábban a Tanács) irányelveket fogadhat el az EUMSz egyéb rendelkezéseire is tekintettel. Az EUMSz 288. cikke szerint az irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja. Az EUMSz 291. cikk (1) bekezdése szerint a tagállamok nemzeti jogukban elfogadják a kötelező erejű uniós jogi aktusok végrehajtásához szükséges intézkedéseket. Számos irányelv tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint amikor a tagállam elfogadja az adott irányelvnek való megfelelést szolgáló intézkedéseket, azokban hivatkozni kell az adott irányelvre. A Javaslat a 293. §-ban megjelölt, az Mt. hatályba lépésének időpontjában hatályos irányelvek végrehajtásához szükséges jogalkotásra irányul. A korábbi Mt. hasonló tárgyú szabályai közül nem tartalmazza az esélyegyenlőség megvalósítására irányuló uniós jogi aktusokat, mivel az

TERVEZET

ezeknek való megfelelést a 2003. évi CXXV. törvény rendelkezései szolgálják. A Javaslat nem utal arra, hogy az Mt. mellett más jogi aktusok is az adott irányelv végrehajtását szolgáló rendelkezést tartalmaznak, mivel ez a korábban alkalmazott megoldás a nemzetközi gyakorlatban nem szokásos, illetve ezen egyéb jogi aktusok is feltüntetik az uniós szabály végrehajtására irányuló jogalkotói szándékot.

TERVEZET