



---

Dr. Fodor T. Gábor

Ügyvéd

[fodortgabor@fodortgabor.hu](mailto:fodortgabor@fodortgabor.hu)

[www.fodortgabor.hu](http://www.fodortgabor.hu)

## VI. fejezet

### A munkáltató személyében bekövetkező változás

---

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

**(2)** Felszámolási eljárásban

*a)* az (1) bekezdésben,


*b)* a 37-40. §-ban,

*c)* a 66. § (3) bekezdésében,

*d)* a 228. § (4) bekezdésében,

*e)* a 229. § (4) bekezdésében, valamint

*f)* a 282. §-ban foglaltak nem alkalmazhatók.



---


**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 szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

---

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

**(2)** Amennyiben az átadó munkáltatónál - a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában - üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, 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 vagy tervezett időpontjáról,
- b) az átszállás okáról,
- c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint
- 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 70. §-ban és a 77. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát 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 vagy lehetetlenné válna.
- (2)** A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondást – a 67. § (2) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával – köteles megindokolni.
- (3)** A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja.



---

## *23. Eltérő megállapodás*

**41.** § A 36-40. §-ban foglaltaktól a kollektív szerződés a munkavállaló javára térhet el.

# VII. fejezet

## A munkaviszony létesítése

---


### *24. A munkaszerződés*

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

**(2)** A munkaszerződés alapján

*a)* a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint *munkát végezni,*

*b)* a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.



---

**43. § (1)** A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

**(2)** Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

## 25. A munkaszerződés tartalma

---

- 45. § (1)** A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alpbérében és munkakörében.
- (2)** A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.
- (3)** A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.
- (4)** A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános 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.

# 26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

---

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

- a) a napi munkaidőről,
- b) az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- 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 munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

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

**(4)** A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

**(5)** Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés h) pontját kivéve –, ha a munkaszerződés alapján

- a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy
- b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

- 
- 49. § (1)** A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.
- (2)** Az (1) bekezdésben meghatározott tartam 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.

## 28. *Eltérő megállapodás*

---

### **50. § (1)** A felek megállapodása

a) a 42-44. §-ban, valamint

b) a 45. § (1) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

### **(2)** Kollektív szerződés

a) a 42-44. §-ban, valamint

b) a 45. § (1)-(4) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

**(3)** Kollektív szerződés a 46-47. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

**(4)** Kollektív szerződés legfeljebb hathavi próbaidőt állapíthat meg.

# VIII. fejezet

## A munkaszerződés teljesítése

---

### *29. 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 munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

**(3)** A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

**(4)** A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

**(5)** A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

**(6)** Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

---

**52. § (1)** A munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni.

**(2)** A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

**(3)** A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.

**(4)** A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

## 30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

---

- 53. § (1)** A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.
- (2)** Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.
- (3)** A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
- a) a várandósság megállapításától gyermeke három éves koráig,
  - b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
  - c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén.
- (4)** A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
- (5)** A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

# 31. Az utasítás teljesítésének megtagadása

---

- 54. § (1)** A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- (2)** A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy 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

## 33. 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 a kötelezettségszegés súlyával arányos 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 – egyhavi alapbére összegét.

**(3)** A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

**(4)** Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

**(5)** A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

## 34. *Eltérő megállapodás*

---

**57. § (1)** A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) az 52. § (3) bekezdésében,

b) az 53. § (2)-(4) bekezdésében,

c) az 54. § (1) bekezdésében,

d) az 56. § (2)-(5) bekezdésében foglaltaktól nem térhet el.

**(2)** Kollektív szerződés az 55. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

## IX. fejezet

# A munkaszerződés módosítása

---

**59. §** A munkáltató a 127-133. §-ban meghatározott távollét megszűnését követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

---

**60. § (1)** A munkavállaló számára állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága 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 alpbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alpbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alpbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

---

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

a) a teljes vagy részmunkaidős,

b) a távmunka-végzésre irányuló, valamint

c) a 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 megszűnését követően a gyermek három éves koráig - köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

## *35. Eltérő megállapodás*

---

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

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

## X. fejezet

# A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

---

### 36. A munkaviszony megszűnése

**63. § (1)** A munkaviszony megszűnik

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával,
- d) a (3) bekezdésben meghatározott esetben,
- e) törvényben meghatározott más esetben.

**(2)** A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés *b)* vagy *d)* pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

**(3)** Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

**(4)** A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

---

### *37. A munkaviszony megszüntetése*

**64. § (1)** A munkaviszony megszüntethető

a) közös megegyezéssel,

b) felmondással,

c) azonnali hatályú felmondással.

**(2)** A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

# 38. A felmondás

---

**65. § (1)** A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

**(2)** A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

**(3)** A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

**(4)** A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

**(5)** A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

**(6)** A (3) bekezdés c) pontban meghatározott védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

---

**66. § (1)** A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

**(2)** A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

**(3)** Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

**(4)** A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával indokolt

felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

**(5)** A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

**(6)** Az anya munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek három éves koráig a (4)-(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha az anya szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.


**(7)** A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt, vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból, vagy

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

**(8)** A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.



---

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

**(2)** A határozott idejű munkaviszonyának 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.

## 39. A felmondási idő

---

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

**(2)** A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

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

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

**(3)** A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.



---

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

**(2)** A munkáltató 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, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

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

**(5)** A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

- 
- 70. § (1)** A munkáltató 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 tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.
- (4)** A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.



---

**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.

# 41. Végkielégítés

---

**77. § (1)** A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg.

**(2)** A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

- a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),
- b) a tényleges önkéntes tartalékos szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetési nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

---

**(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 öthavi,
  - f) legalább huszonöt év esetén hathavi
- távolléti díj összege.

**(4)** A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
  - b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
  - c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi
- távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.



---

**(5)** Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

*a)* a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

*b)* a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

## 42. Azonnali hatályú felmondás

---

- 78. § (1)** A munkáltató vagy 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, vagy
  - b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- (2)** 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.
- (3)** 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 a próbaidő alatt,

*b)* a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

**(2)** Az (1) bekezdés *b)* pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkéthavi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

### *43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén*

---

- 81. § (1)** A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.
- (2)** Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

## *44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye*

---

- 82. § (1)** A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.
- (2)** A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.
- (3)** A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya
- a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
  - b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.
- (4)** A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

- 
- 83. §** A munkavállaló kérelmére – a 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmenyen túlmenően – a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha
- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
  - b) a 65. § (3) bekezdésébe,
  - c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
  - d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
  - e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

- 
- 84. § (1)** A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.
- (2)** A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.
- (3)** A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.
- (4)** A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

## 45. *Eltérő megállapodás*

---

**85. § (1)** A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 63. § (1) bekezdésében,

b) a 64-67. §-ban,

c) a 82. § (1) bekezdésében  
foglaltaktól nem térhet el.

**(2)** Kollektív szerződés

a) a 63. § (2)-(3) bekezdésében,

b) a 68. §-ban,

c) a 71-76. §-ban,

d) a 81. §-ban,

e) a 83. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

**(3)** A kollektív szerződés a 69. § (1) bekezdésében  
foglaltnál hosszabb felmondási időt is megállapíthat.

# XI. fejezet


## A munka- és pihenőidő

---

### 46. Fogalmak

- **86. § (1)** Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.
  - **(2)** Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.
  - **(3)** Nem munkaidő
    - a) – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá
    - b) a munkavállaló lakó-, vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére,
- valamint a munkavégzés helyéről a lakó-, vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

- 
- **87. § (1)** Munkanap: a naptári nap vagy 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-, vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő-, vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.
  - **(3)** Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.



---


**88. § (1)** Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

a) teljes napi munkaidő vagy

b) részmunkaidő.

**(2)** Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

**(3)** Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.



---

**89. §** Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

---

## **90. §** A munkáltató tevékenysége

- a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban, vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
- *aa)* társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
  - *ab)* a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy
  - 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.

## 47. 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,
  - b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).
- (3)** Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.
- (4)** Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.
- (5)** A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

## 48. A munkaidő-keret

---

- 93. § (1)** A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.
- (2)** A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidő-keret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.
- (3)** A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.
- (4)** A munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

- 
- 94. § (1)** A munkaidő-keret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.
- (2)** A munkaidő-keret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét
- a) a megszakítás nélküli,
  - b) a több műszakos, valamint
  - c) az idényjellegű tevékenység keretében,
  - d) a készenléti jellegű, továbbá
  - e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.
- (3)** A munkaidő-keret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.
- (4)** A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidő-keret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

## 49. Eljárás a munkaviszony munkaidő-keret lejárta előtti megszűnése esetén

---

- 95. § (1)** A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.
- (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 felmondásával,
  - e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

- 
- (3)** Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszony a munkaidő-keret lejártá előtt
- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
  - b) a határozott idő lejártával,
  - c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
  - d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
  - e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés a) pontot 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 felmondásával,
  - b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,
  - c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
  - d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,
  - e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

## 50. A munkaidő-beosztás szabályai

---

**96. § (1)** A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

**(2)** A munkáltató a munkaidő-beosztás jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – részben vagy egészben a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend).

**(3)** Kötetlen munkarend esetén

*a)* a 93-112. §-ban, valamint

*b)* a 134. (1) bekezdés *a)*-*b)* pontban

foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

**(4)** 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, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.
- (2)** A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).
- (3)** Munkaidő-keret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén – a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).
- (4)** A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- (5)** A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy 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 hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

**(2)** Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.

**(3)** Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § 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 legfeljebb tizenkét, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb

huszonnégy óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben – a felek

megállapodása alapján – legfeljebb hetvenkét óra lehet.

**(3)** A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2) bekezdésben

meghatározott tartamot 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)* és *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)* pontban foglalt


rendeletet 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)* pont 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.

## 51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

---

### **101. § (1)** Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- b) az idenyjellegű,
- c) a megszakítás nélküli, valamint
- d) a több műszakos tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben,
- f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a
- szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- h) külföldön történő munkavégzés során

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

**(2)** Az (1) bekezdés a) pont tekintetében a 102. § (3) bekezdése megfelelően irányadó.

**(3)** Ha az (1) bekezdés c)-e) pont szerinti munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt

osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatra 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 101. § (1) bekezdés *a)-c), g)-h)* pontban meghatározott esetben osztható be.

**(3)** A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

- *a)* a tevékenység igénybevétele 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 vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

**(4)** A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

**(5)** Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy – legkésőbb a tárgyévét megelőző év október 31-ig – az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

## 52. A munkaközi szünet

---

**103. § (1)** A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont

szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, húsz perc,
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

**(2)** Az (1) bekezdés alkalmazásakor a beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

**(3)** A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

**(4)** A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az egyik részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

## 53. 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)** Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos,
- d) az idényjellegű tevékenység keretében,
- 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.

## 54. A heti pihenőnap

---

- 105. § (1)** A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).
- (2)** Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.
- (3)** A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.
- (4)** A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés *f)* pont kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

## 55. A heti pihenőidő

---

- 106. § (1)** A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.
- (2)** A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés *f)* pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.
- (3)** Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidő-keret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

## *56. A rendkívüli munkaidő*

---

### **107. §** Rendkívüli munkaidő

- *a)* a munkaidő-beosztástól eltérő,
- *b)* a munkaidő-kereten felüli,
- *c)* az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő,
- *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, súlyos kár, 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)** Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.


**(2)** Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

- *a)* a munkaviszony évközben kezdődött,
- *b)* határozott időre, vagy
- *c)* részmunkaidőre jött létre.

# 57. Ügyelet és készenlét


---

- **110. § (1)** A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.
- **(2)** Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás
  - a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
  - b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, 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 tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).
- **(5)** A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.
- **(6)** A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet.



---

**111. §** Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.



---


**112. § (1)** A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidő-keret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

**(2)** A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

# 59. A szabadság

---

- **115. § (1)** A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság
- jár, amely alap- és pótszabadságból áll.
- **(2)** Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában
- *a)* a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- *b)* a szabadság,
- *c)* a szülési szabadság,
- *d)* a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat
- hónapjának,
- *e)* a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- *f)* a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- *g)* a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § *b)*-*k)* pontban meghatározott
- tartama.



---

**116. §** Az alapszabadság mértéke  
húsz munkanap.

---

**117. § (1)** A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz
- munkanap pótszabadság jár.

**(2)** A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

---


**118. § (1)** A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

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


**(3)** Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik, vagy meghal.

- 
- 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, vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.



---

**120. §** A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.



---

**121. § (1)** A munkavállaló részére,  
ha munkaviszonya év közben  
kezdődött vagy szűnt meg, a  
szabadság arányos része jár.

**(2)** A fél napot elérő töredéknapi  
egész munkanapnak számít.

## 60. A szabadság kiadása

---

- 122. § (1)** A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.
- (2)** A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben 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 – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.
- (4)** A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.
- (5)** A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.

---

**123. § (1)** A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

**(2)** A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

**(3)** A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1)

bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok 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, vagy a működését közvetlenül és

súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az


esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

**(6)** A munkáltató – a felek megállapodása alapján - a 116-117. §-ban foglaltak szerinti

szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.


**(7)** A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

- 
- **124. § (1)** A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.
  - **(2)** A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra 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. §** A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.



---

**132. §** A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

---

**133. § (1)** A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

**(2)** A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

**(3)** Az (1)-(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra.

## 63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása

---

**134. § (1)** A munkáltató köteles nyilvántartani

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság

tartamát.

**(2)** A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

**(3)** Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

# 64. *Eltérő megállapodás*

---

## **135. § (1)** A felek megállapodása vagy kollektív szerződés


- a) a 122. § (5) bekezdésében,
- b) a 127. § (1)-(2) bekezdésében,
- c) a 134. §-ban foglaltaktól

nem térhet el.

## **(2)** Kollektív szerződés

- a) a 86-93. §-ban,
- b) a 95. §-ban,
- c) a 97. § (1) bekezdésében,
- d) a 99. §-ban,
- e) a 101-108. §-ban,
- f) a 109. § (2) bekezdésében,
- g) a 111. §-ban,
- h) 113-116. §-ban,
- i) a 118-121. §-ban,
- j) a 124-126. §-ban,
- k) a 128-133. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.



---

**(3)** A kollektív szerződés legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő elrendelését írhatja elő.

---

**(4) Kollektív szerződés**


- a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,
  - b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,
  - c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,
  - d) a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó, vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,
  - e) a kikötőben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a 99. § (2) bekezdésében, a 101-109. §-ban foglaltaktól eltérhet.
- (5) Kollektív szerződés az egészségügyi tevékenységet folytató munkáltatónál a 99. § (2) és (4)-(5) bekezdésében foglaltaktól eltérhet azzal, hogy a nem készenléti munkakörben foglalkoztatott munkavállaló heti munkaideje legfeljebb hatvan, ügyelet esetén legfeljebb hetvenkét óra lehet.**

- 
- 83. A határozott idejű munkaviszony
  - **192. § (1)** A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon
  - kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél
  - akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi
  - esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.
  - **(2)** A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.
  - **(3)** Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.
  - **(4)** Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy ismételt létesítésére a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.

- 
- *84. Munkavégzés behívás alapján*
  - **193. § (1)** A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló
  - munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti
  - munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidő-keret tartama a négy hónapot
  - nem haladhatja meg.
  - **(2)** A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a
  - munkavállalóval.

- 
- *85. A munkakör megosztása*
  - **194. § (1)** A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó
  - feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása
  - esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó
  - kötelezettségek teljesítésére.
  - **(2)** A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően
  - alkalmazni.
  - **(3)** A munkabér a munkavállalókat - eltérő megállapodás hiányában - egyenlő arányban illeti
  - meg.
  - **(4)** 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 felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

- 
- *86. Több munkáltató által létesített munkaviszony*
  - **195. § (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 egyetemenlegesen
  - felelnek.
  - **(4)** A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató vagy a
  - munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.
  - **(5)** A munkaviszony a 63. § (1) bekezdés *b)* pontban meghatározott okból megszűnik, ha a
  - munkáltatók száma egyre csökken.

- 
- 
- *87. A távmunka-végzés*
  - *88. A bedolgozói munkaviszony*

- 
- *89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony*
  - **201. § (1)** A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített
  - foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az
  - egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak
  - megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.
  - **(2)** A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló
  - munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.
  - **(2)** Cselekvőképtelen munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára
  - irányuló munkaviszonyban nem foglalkoztatható.


- 
- 90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
  - **204. § (1)** Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.
  - **(2)** Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával - közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül - rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni.
  - **(3)** A munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a törvényben meghatározott összeget.

- 
- **205. § (1)** Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása
  - *a)* a felmondási idő 69. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott mértékétől, valamint
  - *b)* a végkielégítés 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el,
  - *c)* a 92. § (1) bekezdésében meghatározottnál rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg.
  - **(2)** Kollektív szerződés a XIX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el.
  - **206. §** A XX. és XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet.

- 
- **207. § (1)** A tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak a 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés.
  - **(2)** A 208. §-ban foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.
  - **(3)** Versenytilalmi megállapodást a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egy éves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.
  - **(4)** A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.
  - **(5)** A tulajdonosi jogokat gyakorló az (1)-(4) bekezdésben meghatározott jog gyakorlására – törvény eltérő rendelkezése hiányában – más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat.

- 
- *91. A vezető állású munkavállaló*
  - **208. § (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 209. § (2) bekezdésében foglaltak 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
  - alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

- 
- 92. A cselekvőképtelen munkavállaló
  - **212. § (1)** A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt,
  - amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.
  - **(2)** A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a
  - részletes munkaköri feladatok ellátására.
  - **(3)** A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az
  - egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.
  - **(4)** A munkavállaló esetében a XIV. fejezet szabályai nem alkalmazhatók, egyebekben a fiatal
  - munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

- 
- 
- **XVI. fejezet**
  - **A munkaerő-kölcsönzés**
  - **XVII. fejezet**
  - **Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony**

- 
- **XVIII. fejezet**
  - **A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások**
  - *102. A versenytilalmi megállapodás*
  - **228. § (1)** A felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy 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.

- 
- *103. A tanulmányi szerződés*
  - **229. § (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 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.
  - **(5)** A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el.
  - **(6)** A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.
  - **(7)** 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.



# Köszönöm megtisztelő figyelmüket!

---

Dr. Fodor T. Gábor

Ügyvéd

[fodortgabor@fodortgabor.hu](mailto:fodortgabor@fodortgabor.hu)

[www.fodortgabor.hu](http://www.fodortgabor.hu)