2012. évi I. törvény

a munka törvénykönyvéről[1]

ELSŐ RÉSZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. fejezet

Bevezető rendelkezések

1. A törvény célja

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

2. A törvény hatálya

2. § (1) E törvény hatálya
a) a munkáltatóra,
b) a munkavállalóra,
c) a munkáltatói érdek-képviseleti szervezetre,
d) az üzemi tanácsra, valamint
e) a szakszervezetre
terjed ki.
(2) E törvény
a) XVI. fejezetét a kölcsönvevőre,
b)[2]
alkalmazni kell.
3. § (1) E törvény rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.
(2) E törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.
(3) E törvény XIX. és XX. fejezetét alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van.
4. § A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

---

1 Kihirdetve: 2012. I. 6. A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. §, 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. §, 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 1. § (3), (6), 185/2022. (V. 26.) Korm. rendelet 1. §, 562/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet 1. §, 4/2023. (I. 12.) Korm. rendelet 1. § (1). Az egészségügyi válsághelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 2020. évi LVIII. törvény 56. § (1).

2 Hatályon kívül helyezte: 2016. évi XLIX. törvény 10. § a). Hatálytalan: 2016. IX. 1-től.

3. 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.

4. Általános magatartási követelmények

6. § (1)[1] A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

(2)[2] A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

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

7. §[3] (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

(3)[4] A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén

a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tényt, körülményt és a hátrányt, és

b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

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 munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

---

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (1). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (1). Hatályos: 2014. III. 15-től.
3 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (2). Hatályos: 2014. III. 15-től.
4 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 107. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

5. A személyiségi jogok védelme [1]

9. § (1)[2] A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

(2)[3] A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

(3)[4] A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

5/A. Adatkezelés [5]

10. §[6] (1) A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.

(2) A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet e törvény Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása vagy kötelességének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.

(3) Az (1) és (2) bekezdés alapján okirat bemutatása követelhető.

(4) A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

(5) A munkáltató az (1)–(4) bekezdésen alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.

11. §[7] (1) A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely

a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy

b) törvényben védett jelentős érdek

súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.

(2) Az (1) bekezdés *b)* pontja alkalmazásában jelentős védett érdek különösen

---

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (3). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (4). Hatályos: 2014. III. 15-től.
3 Megállapította: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (1). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.
4 Az első–második mondat szövegét módosította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (34) b).
5 Beiktatta: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (2). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.
6 Megállapította: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (3). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.
7 Megállapította: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (4). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.

a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,
b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,
c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,
d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,
e) a Btk. szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez
fűződő érdek.

(3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.

(4) A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhat meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása
a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,
b) törvény által védett titok, vagy
c) a (2) bekezdés *b)–d)* pontja szerinti törvény által védett érdek
sérelmének veszélyével járna.

(5) A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza.

11/A. §[1] (1) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.

(3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.

6. Az egyenlő bánásmód követelménye

12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

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

7. A munkaviszonyra vonatkozó szabály

13. § E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

1 Beiktatta: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (5). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.

II. fejezet

A jognyilatkozatok

8. A megállapodás

14. § Az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.

9. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat

15. § (1) Egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy 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, vagy vonható vissza.

(5) A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 20–26. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

10. A kötelezettségvállalás [1]

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 vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

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

11. A munkáltatói szabályzat [2]

17. § (1) A munkáltató a 15–16. §-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy 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.

12. A tájékoztatás

1 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 2. § (3).
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 2. § (3).

18. § (1) A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

(2) A tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

13. A feltétel

19. § (1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy 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 ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.

(3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

III. fejezet

A jognyilatkozatok megtételének módja

14. 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 jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

(4) A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.

21. § (1) A munkavállaló a jognyilatkozatát személyesen teheti meg. Jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is tehet, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviseletében hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.

(2) A munkáltatónak a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha a munkavállaló és az (1) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozata eltérnek.

(3) A munkavállaló, kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott, nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

(4)[1] A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.

(5) A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

15. 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)[2] Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot,

a) ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor;

b)[3] a 9. § (2) bekezdésében, a 10. § (5) bekezdésében, a 11. § (5) bekezdésében, a 11/A. § (1) bekezdésében, a 93. § (4) bekezdésében, a 97. § (4) bekezdésében, a 108. § (1) bekezdésében, a 110. § (5) és (6) bekezdésében, a 138. § (4) bekezdésében és a 193. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

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

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

(5) A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról, és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

(6)[4] Írni nem tudó vagy nem képes személy írásbeli jognyilatkozata abban az esetben érvényes, ha azt közokirat vagy olyan teljes bizonyító erejű magánokirat tartalmazza,

a) amelyen a nyilatkozó fél aláírását vagy kézjegyét bíróság vagy közjegyző hitelesíti,

b) amelyen ügyvéd ellenjegyzéssel vagy két tanú aláírással igazolja, hogy a nyilatkozó fél a nem általa írt okiratot előttük írta alá vagy látta el kézjegyével, vagy

c) az okiraton lévő aláírást vagy kézjegyet előttük saját aláírásának vagy kézjegyének ismerte el.

(7)[5] Az olvasni nem tudó, továbbá olyan személy esetén, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat készült, az írásbeli jognyilatkozat érvényességének feltétele az is, hogy magából az okiratból kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek felolvasta és megmagyarázta.

23. § (1) A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni.

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

---

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (5). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (6). Hatályos: 2014. III. 15-től.
3 Megállapította: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (6). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.
4 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (7). Hatályos: 2014. III. 15-től.
5 Beiktatta: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (7). Hatályos: 2014. III. 15-től.

16. A jognyilatkozat közlése

24. § (1)[1] Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 22. § (2) bekezdés *b)* pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. 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 jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,

a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta vagy 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)[2] Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a (2) bekezdésben szabályozott kézbesítési fikcióval szemben az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési fikció beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a kézbesítési fikció beálltától számított három hónapon belül terjeszthető elő kézbesítési kifogás a bíróságnál. A kézbesítési kifogásra egyebekben a polgári perrendtartásról szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. A kézbesítési kifogásnak helyt adó döntés 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.

17. A határidő és az időtartam számítása

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

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

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

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

(5) A határidő az utolsó napjának végén jár le. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenő- vagy munkaszüneti nap.

---

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (8). Hatályos: 2014. III. 15-től.

2 Megállapította: 2017. évi CXXX. törvény 105. §. Hatályos: 2018. I. 1-től.

(6)[1] A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A 61. § (6) bekezdésében, a 64. § (4) bekezdésében és a 78. § (2) bekezdésében meghatározott tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.

(7) A határidő elmulasztása 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. §[2] (1) 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.

(2) Az (1) bekezdés szerinti időtartam alatt a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az időtartam utolsó napján postára adják.

IV. fejezet

Az érvénytelenség

18. A semmisség

27. § (1)[3] Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.

(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.

19. A megtámadhatóság

28. §[4] (1) A megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést.

(2) Nem támadhatja meg a szerződést az, aki a tévedését felismerhette vagy a tévedés kockázatát vállalta.

(3) A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart.

(4) A megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 108. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 109. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (9). Hatályos: 2014. III. 15-től.
4 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (10). Hatályos: 2014. III. 15-től.

(5) A (3) és a (4) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni, ha a megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés harmadik személy részéről történt és erről a másik fél tudott vagy tudnia kellett.

(6) A fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka a megállapodás érvényességét nem érinti.

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

(8) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (7) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.

(9) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

20. Az érvénytelenség jogkövetkezménye

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

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

(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) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.

(5) A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 82–84. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

30. §[1] A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére e törvény szabályait kell alkalmazni.

21. A polgári jogi szabályok alkalmazása

31. §[2] A jognyilatkozatra egyebekben, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 6:4. § és 6:5. §, 6:8. §, 6:11. §, 6:13. §, 6:15–17. §, 6:26. § és 6:27. §, 6:42. §, 6:46–56. §, 6:62. §, 6:63. § (1)–(3) bekezdése, 6:64–70. §, 6:73. §, 6:77. § és 6:78. §, 6:80. § és 6:81. §, 6:86. § és 6:87. §, 6:102. §, 6:107. §, 6:116–119. §, 6:193–201. §, 6:203–207. §, 6:587. § szabályait kell megfelelően alkalmazni.

MÁSODIK RÉSZ

A MUNKAVISZONY

V. fejezet

A munkaviszony alanyai

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (11). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (12). Hatályos: 2014. III. 15-től.

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)[1] A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

22. Eltérő megállapodás

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

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)[2] Felszámolási eljárásban[3]

a) az (1) bekezdésben,

b) a 37. §-ban,

c) a 38. § (1) bekezdésében,

d) a 39–40. §-ban,

e) a 66. § (3) bekezdésében,

f)[4] a 228. § (5) bekezdésében,

g) a 229. § (4) bekezdésében, valamint

h) a 282. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(3)[5] A (2) bekezdés rendelkezései irányadóak a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló törvényben meghatározott vagyonértékesítési eljárásban, áthidaló intézmény alkalmazásában vagy eszköz elkülönítés alkalmazásában.

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)[6] Az átvevő munkáltató az átszállás napján a munkáltató azonosító adatainak közlésével írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.

---

1 Megállapította: 2019. évi CX. törvény 79. §. Hatályos: 2020. I. 1-től. Lásd: 2019. évi CX. törvény 101. §.

2 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (1). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

3 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 129/2023. (IV. 17.) Korm. rendelet 18. § (2).

4 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 80. § (1). Hatályos: 2020. I. 1-től.

5 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 80. § (2). Hatályos: 2020. I. 1-től.

6 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 110. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(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 [1]

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. [2]

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.

(3) [3] A felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

(4) [4] A (3) bekezdés szerinti megállapodást munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése esetén kell írásba foglalni.

---

1 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 3. § (1).
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 3. § (2).
3 Beiktatta: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (13). Hatályos: 2014. III. 15-től.
4 Beiktatta: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (13). Hatályos: 2014. III. 15-től.

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.

24/A.[1] A munkaviszony létesítésének különös feltételei

44/A. §[2] (1)[3] A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző, illetve tizennyolcadik életévét be nem töltött személy részére szabadidővel, szórakozással, sportolással összefüggő szolgáltatást nyújtó munkáltató nem létesíthet munkaviszonyt olyan személlyel, aki[4]

a) a bűntettesek nyilvántartásában

aa) a 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés [a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) 166. § (2) bekezdés *i)* pont], öngyilkosságban közreműködés [1978. évi IV. törvény 168. § (2) bekezdés], személyi szabadság megsértése [1978. évi IV. törvény 175. § (3) bekezdés *e)* pont], emberkereskedelem [1978. évi IV. törvény 175/B. § (2) bekezdés *a)* pont és (5) bekezdés], családi állás megváltoztatása [1978. évi IV. törvény 193. § (2) bekezdés *b)* pont], kiskorú veszélyeztetése [1978. évi IV. törvény 195. § (1)–(3) bekezdés], erőszakos közösülés [1978. évi IV. törvény 197. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], szemérem elleni erőszak [1978. évi IV. törvény 198. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], megrontás (1978. évi IV. törvény 201–202/A. §), tiltott pornográf felvétellel visszaélés (1978. évi IV. törvény 204. §), üzletszerű kéjelgés elősegítése [1978. évi IV. törvény 205. § (3) bekezdés *a)* pont], visszaélés kábítószerrel [1978. évi IV. törvény 282/B. § (1) bekezdés, (2) bekezdés *a)* és *c)* pont, 282/B. § (5) bekezdés és (7) bekezdés *a)* pont],

ab) tiltott toborzás [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) 146. § (3) bekezdés], emberölés [Btk. 160. § (2) bekezdés *i)* pont], öngyilkosságban közreműködés [Btk. 162. § (2) bekezdés], emberi test tiltott felhasználása [Btk. 175. § (3) bekezdés *a)* pont], kábítószer-kereskedelem [Btk. 177. § (1) bekezdés *a)* és *b)* pont], kábítószer birtoklása [Btk. 179. § (1) bekezdés *a)* pont és (2) bekezdés], kóros szenvedélykeltés (Btk. 181. §), teljesítményfokozó szerrel visszaélés [Btk. 185. § (3) és (5) bekezdés], emberrablás [Btk. 190. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés *a)* pont], emberkereskedelem és kényszermunka [Btk. 192. § (5) bekezdés *a)* pont és (6) bekezdés *a)* pont], kényszermunka [az emberkereskedelem áldozatainak kizsákmányolása elleni fellépés érdekében szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2020. évi V. törvény hatálybalépéséig hatályban volt Btk. 193. § (2) bekezdés *c)* pont], személyi szabadság megsértése [Btk. 194. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], szexuális kényszerítés [Btk. 196. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], szexuális erőszak [Btk. 197. § (2) bekezdés, (3) bekezdés *a)* pont és (4) bekezdés], szexuális visszaélés (Btk. 198. §), kerítés [Btk. 200. § (2) bekezdés és (4) bekezdés *a)* pont], prostitúció elősegítése [Btk. 201. § 2020. június 30-ig hatályban volt (1) bekezdés *c)* pont, (2) bekezdés, (4) bekezdés *b)* pont], gyermekprostitúció kihasználása (Btk. 203. §), gyermekpornográfia (Btk. 204–204/A. §), szeméremsértés [Btk. 205. § (2) bekezdés], kiskorú veszélyeztetése (Btk. 208. §), gyermekmunka (Btk. 209. §), családi jogállás megsértése [Btk. 213. § (2) bekezdés *b)* pont] bűncselekmény elkövetése miatt szerepel,

b) az *a)* pontban meghatározott bűncselekmény miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,

c) a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, vagy

d) az *a)* pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

---

1 Beiktatta: 2013. évi CCXLV. törvény 71. § (1). Hatályos: 2014. VII. 1-től.
2 Beiktatta: 2013. évi CCXLV. törvény 71. § (1). Hatályos: 2014. VII. 1-től.
3 Megállapította: 2021. évi LXXIX. törvény 12. § (1). Hatályos: 2021. VII. 8-tól.
4 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 147/2022. (IV. 14.) Korm. rendelet 3. § (5).

(2)[1] Nem foglalkoztatható, akivel szemben az (1) bekezdés *a)* pontjában meghatározott

a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,

aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,

ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított tíz évig;

b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig;

c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított öt évig.

(3)[2] Azt a tényt, hogy megfelel az (1)–(2) bekezdésben meghatározott feltételeknek, az érintett

a) munkaviszonyt létesíteni kívánó személy a munkaviszony létrejötte előtt, vagy

b) munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató írásbeli felhívására, a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül, ha e határidőn belül a munkavállalón kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően haladéktalanul hatósági bizonyítvánnyal igazolja.

(4)[3] Ha a munkaviszonyt létesíteni kívánó személy vagy a munkavállaló igazolja, hogy megfelel az (1)–(2) bekezdésben meghatározott feltételeknek, a munkáltató a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a munkaviszonyt létesíteni kívánó személy vagy a munkavállaló részére megtéríti.

(5)[4] Ha az (1)–(2) bekezdésben meghatározott

a) feltételeknek való megfelelést a munkavállaló a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni, vagy

b) kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut,

a munkáltató a 29. § (1) bekezdésének megfelelő alkalmazásával köteles a munkaviszonyt haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni.

(6) A munkáltató az (1)–(2) bekezdésben meghatározott feltételeknek való megfelelés ellenőrzése céljából kezeli

a) a munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a munkavállaló

azon személyes adatait, amelyeket a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(7)[5] Az (1)–(3) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a munkáltató a munkaviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy − munkaviszony létesítése és fennállása esetén − annak megszűnéséig vagy megszüntetéséig kezeli.

25. A munkaszerződés tartalma

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

(2)[6] A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre.

(3)[7] Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.

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

---

1 Megállapította: 2018. évi CXVII. törvény 93. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
2 Megállapította: 2021. évi LXXIX. törvény 12. § (2). Hatályos: 2021. VII. 8-tól.
3 Megállapította: 2021. évi LXXIX. törvény 12. § (3). Hatályos: 2021. VII. 8-tól.
4 Megállapította: 2021. évi LXXIX. törvény 12. § (4). Hatályos: 2021. VII. 8-tól.
5 Megállapította: 2021. évi LXXIX. törvény 12. § (5). Hatályos: 2021. VII. 8-tól.
6 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 111. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
7 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 111. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(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] (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,

c) a munkahelyről,

d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §),

f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

g) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,

h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,

i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,

j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,

k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint

l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

(3) Az (1) bekezdés *e)–i)* pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére hivatkozással is megadható.

(4) Ha a munkaviszony hét nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdés szerinti kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban teljesíti.

(5) A munkáltató az (1) bekezdésben, továbbá a 23. § (2) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.

(6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés *a)* pontját és a 193. § szerinti foglalkoztatást kivéve –, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.

47. §[2] (1) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásról,

c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,

d) a díjazás és egyéb juttatás pénznemérő,

e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről, továbbá

f) a hazatérésre irányadó szabályokról.

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 112. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 112. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(2) Az (1) bekezdés *c)* és *d)* pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató a 46. § (5) bekezdésében foglaltak szerint tájékoztatja a munkavállalót.

27. A munkaviszony kezdete

48. §[1] A munkaviszony kezdetének napja – eltérő megállapodás hiányában – 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 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.[2]

28. Eltérő megállapodás

50. § (1)[3] A felek megállapodása

a) a 42–44. §-ban,

b) a 44/A. §-ban,

c) a 45. § (1) bekezdésében

foglaltaktól nem térhet el.

(2)[4] Kollektív szerződés

a) a 42–44. §-ban,

b) a 44/A. §-ban,

c) a 45. § (1)–(4) bekezdésében

foglaltaktól nem térhet el.

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

(4)[5] Kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap.

VIII. fejezet

A munkaszerződés teljesítése

29. Alapvető kötelezettségek

51. § (1)[6] A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.

(2)[7] A munkáltató köteles a munkavállaló részére

a) a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,

b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani.

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 113. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 4. § (3).
3 Megállapította: 2013. évi CCXLV. törvény 71. § (2). Hatályos: 2014. VII. 1-től.
4 Megállapította: 2013. évi CCXLV. törvény 71. § (2). Hatályos: 2014. VII. 1-től.
5 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (2) szerinti szöveggel lép hatályba.
6 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 114. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
7 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 114. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(3)[1] A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani.

(4)[2] A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Jogszabályban meghatározott esetben, illetve ha a munkáltató elrendeli, a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(5) A fogyatékossággal 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.

(7)[3] A munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, továbbá népszavazáson szavazhasson.

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.[4]

(2)[5] Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.[6]

---

1 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (1). Hatályos: 2018. I. 1-től.
2 Megállapította: 2023. évi CIX. törvény 48. §. Hatályos: 2024. IX. 1-től.
3 Beiktatta: 2022. évi XXIII. törvény 40. §. Hatályos: 2022. VII. 26-tól.
4 Az egészségügyi válsághelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 2020. évi LVIII. törvény 66. § (2). A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 562/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet 4. §.
5 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (3) szerinti szöveggel lép hatályba.
6 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (10), 562/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet 4. §.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint

c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha

d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

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

(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A munkavállaló – a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve – az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

32. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a)[2] keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,

b)[3] a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,

c)[4] a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,

d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,

f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,

g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,

j)[5] a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 115. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 151. § a).
4 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 151. § b).
5 Megállapította: 2020. évi LXV. törvény 16. § (1). Hatályos: 2020. IX. 1-től.

k)[1] a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,

l)[2] a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy

m)[3] az országgyűlési képviselők választásán, az Európai Parlament tagjainak választásán, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásán, a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, valamint a helyi vagy országos népszavazáson való részvétel céljából legfeljebb két óra időtartamra, amennyiben e napra beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartama meghaladja a nyolc órát, vagy

n)[4] munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.

(2)[5] Az (1) bekezdés *j)* pontja szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(3)[6] Az (1) bekezdés *l)* pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(4)[7] Az (1) bekezdés *j)* és *l)* pontja szerinti esetben a 124. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5)[8] A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

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)[9] Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi 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.

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2024. évi LVII. törvény 16. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.
4 Beiktatta: 2024. évi LVII. törvény 16. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.
5 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (4). Hatályos: 2023. I. 1-től.
6 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (4). Hatályos: 2023. I. 1-től.
7 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (5). Hatályos: 2023. I. 1-től.
8 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (5). Hatályos: 2023. I. 1-től.
9 Módosította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (34) c).

34. Eltérő megállapodás

57. § (1)[1] A felek megállapodása vagy kollektív szerződés
a)[2] az 51. §-ban,
b) az 52. § (3) bekezdésében,
c) az 53. § (3)–(4) bekezdésében,
d) az 54. § (1) bekezdésében,
e) az 56. § (2)–(5) bekezdésében
foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés az 55. § (1) bekezdésében foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

IX. fejezet

A munkaszerződés módosítása

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

59. §[3] A munkáltató a 127–132. §-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)[4] A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatóak, egészségi állapotának 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 alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére 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 távmunkavégzésre irányuló, valamint
c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő
foglalkoztatás lehetőségéről.

(2)[5] A munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását.

(3)[6] A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

(4)[7] A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti

1 Megállapította: 2022. évi XXII. törvény 156. §. Hatályos: 2022. VII. 26-tól.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 117. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Módosította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (34) d).
4 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (2). Hatályos: 2018. I. 1-től.
5 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 118. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
6 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 81. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.
7 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 118. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.

a) a munkavégzési helyének módosítását,
b) a munkarendjének módosítását,
c) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve
d) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

(5)[1] A munkavállaló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

(6)[2] A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 64. § (2) bekezdése szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

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,[3]
c) azonnali hatályú felmondással.

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 118. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 118. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 84/2022. (III. 5.) Korm. rendelet 2. § (4).

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

(3)[1] A munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is a (2) bekezdés szerint megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére

a) az 55. § (1) bekezdés *l)* pontja szerinti munkaidő-kedvezmény,

b) az apasági szabadság,

c) a szülői szabadság,

d) a 128. § szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy

e) a 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme

miatt került sor.

(4)[2] A munkavállaló a (3) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

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)[3] A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) az apasági szabadság,

d) a szülői szabadság,

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

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,

g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és

h) az 55. § (1) bekezdés *l)* pontja szerinti mentesülés

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)[4] A munkavállaló a (3) bekezdés *a)* és *g)* pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

(6)[5] A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)–(4) bekezdését kell alkalmazni.

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

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

(3)[6] Kizárólag

a) a munkáltató személyében bekövetkező változás,

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 119. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 119. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 120. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
4 Megállapította: 2016. évi LXVII. törvény 122. §. Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § a).
5 Megállapította: 2016. évi LXVII. törvény 122. §. Hatályos: 2016. VI. 18-tól. Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 19/B. §.
6 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (2). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

b)[1] a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)–(4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása
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 munkaviszonnyal 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)[2] Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)–(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [128. § (1) és (2) bekezdése] nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(8) 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.

(9) 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.[3]

---

1 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 1. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.

2 Módosította: 2019. évi CXXVI. törvény 89. § a).

3 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 203/2023. (V. 31.) Korm. rendelet 3. § (1)

(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.[1]

(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 munkabérre 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.

40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok[2]

71. § (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint
a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló
munkaviszonyát kívánja – 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 munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

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

(4)[4] A tengeri hajó személyzetének tagjait érintő csoportos létszámcsökkentés esetén, a munkáltató előzetesen értesíti annak az államnak az illetékes hatóságát, amelynek lobogója alatt a hajó közlekedik.

---

1 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 7. § (6).
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 7. § (7).
3 Módosította: 2022. évi XXII. törvény 157. §.
4 Megállapította: 2016. évi LXVII. törvény 123. §. Hatályos: 2017. I. 1-től.

72. § (1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles.

(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni [1]

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,

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

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

d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,

e) a kiválasztás szempontjairól, valamint

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

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

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

a) elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,

b) elveire,

c) következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint

d) az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

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

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

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

b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy 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) A munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

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

a) jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,

b) megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést

kell tekinteni.

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

74. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

(2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés *b)* pont szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló

a) azonosító adatait,

b) munkakörét, valamint

c) szakképzettségét.

1 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 7. § (7).

75. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés *b)* pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmondás jogellenes.

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) [1] 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) [2] a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó

tartamát. [3]

(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.

---

1 Lásd: 2016. évi CIV. törvény 134. § (5).
2 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § b).
3 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 7. § (5).

42. Azonnali hatályú felmondás

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

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. [2]

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

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 tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

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

(2) [4] A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

(3) [5]

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

---

1 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 4/2023. (I. 12.) Korm. rendelet 1. § (3).

2 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 4/2023. (I. 12.) Korm. rendelet 1. § (3).

3 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 7. § (3) b).

4 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (4) szerinti szöveggel lép hatályba.

5 Hatályon kívül helyezte: 2023. évi LXX. törvény 72. § a). Hatálytalan: 2024. I. 1-től.

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. §[1] (1)[2] A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha
a) a munkaviszony megszüntetése
aa) az egyenlő bánásmód követelményébe,
ab) a joggal való visszaélés tilalmába,
ac) a 65. § (3) bekezdésébe, vagy
ad) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
b) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy
c) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

(3) Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

(4) Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,
a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá
b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

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 tizenkét havi 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)[3] A felek megállapodása vagy kollektív szerződés
a) a 63. § (1) bekezdésében,
b) a 64. §-ban,
c) a 82. § (1) bekezdésében
foglaltaktól nem térhet el.

(2)[4] Kollektív szerződés
a) a 61. §-ban,
b) a 63. § (2)–(3) bekezdésében,
c) a 65–68. §-ban,
d) a 71–76. §-ban,

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (14). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 122. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (5) szerinti szöveggel lép hatályba.
4 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 123. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

e) a 78. §-ban,
f) a 81. §-ban,
g) 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 [1]

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) [2] Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonkét óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

(3) [3] Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

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.

1 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 8. § (1).
2 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 2. § (1). Hatályos: 2019. I. 1-től.
3 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 2. § (2). Hatályos: 2019. I. 1-től.

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). [1]

(2) A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló [2]

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 munkaidőkeret

93. § (1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

(2) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret 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) [3] A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

94. § (1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. [4]

(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét [5]

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.

---

1 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (1).

2 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (1).

3 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 124. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

4 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 468/2022. (XI. 21.) Korm. rendelet 4. § (1).

5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 468/2022. (XI. 21.) Korm. rendelet 4. § (1).

(3)[1] A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.

(4)[2] A kollektív szerződés megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást a kollektív szerződés megszűnését követő legfeljebb három hónapig nem érinti.

49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret 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.[3]

(2) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret 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 a munkaviszony a munkaidőkeret 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 kevesebbet dolgozott.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret 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 a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

(5)[4] Az (1)–(4) bekezdés rendelkezéseit munkaidőkeret hiányában is alkalmazni kell, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg.

50. A munkaidő-beosztás szabályai

96. § (1)[5] A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót.

---

1 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 3. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
2 Megállapította: 2021. évi CI. törvény 140. §. Hatályos: 2021. VI. 29-től.
3 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 8. § (4).
4 Beiktatta: 2013. évi CIII. törvény 8. § (3). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
5 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 125. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(2)[1] A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

(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)[2] Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3)[3] A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,

b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be.

(4)[4] A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.[5]

(5)[6] A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.[7]

98. § (1) A munkaidő munkaidőkeret 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)[8] Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)–(4) bekezdése, a 94. §, a 95. § és a 99. § (7) bekezdése megfelelően irányadó.

(3)[9]

99. §[10] (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti[11]

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

---

1 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (4). Hatályos: 2014. I. 1-től.
2 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 4. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
3 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 4. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
4 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 4. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (7).
6 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 4. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
7 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) a), 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (7). Az egészségügyi válsághelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 2020. évi LVIII. törvény 56. § (2) a).
8 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 5. §. Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § c).
9 Hatályon kívül helyezte: 2018. évi CXVI. törvény 14. §. Hatálytalan: 2019. I. 1-től.
10 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (7) szerinti szöveggel lép hatályba.
11 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (1).

(3)[1] A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra
lehet.

(3a)[2] A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára, vagy a hat hónapnál hosszabb tartamú munkaidőkeret esetén – hat hónap elteltét követően – a naptári hónap utolsó napjára, tizenöt napos felmondási idővel felmondhatja.

(3b)[3] A felek a munkaidőkeret megszűnésekor a 95. § (4) bekezdés *a)* pontjának megfelelően elszámolnak, ha a munkavállaló a megállapodást a munkaidőkeret lejártát megelőzően mondja fel.

(3c)[4] A munkavállalót nem érheti hátrány, ha nem járul hozzá a megállapodás megkötéséhez, vagy a megállapodást felmondja.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)–(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti[5]
a) napi munkaidejébe a 107. § *a)* pontban meghatározott,
b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott
rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.[6]

(7)[7] Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát
a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy
b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – tizenkét hónapon
belül átlagban kell figyelembe venni.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál – munkaidőkeret hiányában – a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés *b)* pont és a (3) 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)[8] Vasárnapra rendes munkaidő
a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
b) az idényjellegű,
c) a megszakítás nélküli,
d) a több műszakos tevékenység keretében,
e) a készenléti jellegű munkakörben,
f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

1 Megállapította: 2024. évi LVII. törvény 17. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2024. évi LVII. törvény 17. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2024. évi LVII. törvény 17. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.
4 Beiktatta: 2024. évi LVII. törvény 17. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.
5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (2).
6 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (2).
7 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 6. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
8 Megállapította: 2016. évi XXIII. törvény 2. § (1). Hatályos: 2016. IV. 16-tól.

g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,

h) külföldön történő munkavégzés során, valamint

i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

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

(3) [1]

102. § (1) [2] Munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, 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 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 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 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 és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie. [3]

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) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § *a)* pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(3) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

---

1 Hatályon kívül helyezte: 2016. évi LXVII. törvény 130. §. Hatálytalan: 2016. VI. 18-tól.

2 Megállapította: 2017. évi XIII. törvény 4. §. Hatályos: 2017. III. 24-től.

3 Lásd: 28/2012. (IX. 4.) NGM rendelet, 33/2013. (VIII. 30.) NGM rendelet, 28/2014. (IX. 24.) NGM rendelet, 18/2015. (VI. 29.) NGM rendelet, 9/2017. (V. 19.) NGM rendelet, 6/2018. (VIII. 23.) PM rendelet, 7/2019. (VI. 25.) PM rendelet, 14/2020. (V. 13.) ITM rendelet, 23/2021. (VI. 1.) ITM rendelet, 15/2023. (VII. 13.) GFM rendelet, 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet, 10/2025. (IV. 30.) NGM rendelet.

53. A napi pihenőidő

104. §[1] (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.[2]

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

a) az osztott munkaidőben,

b) a megszakítás nélküli,

c) a több műszakos vagy

d) az idényjellegű tevékenység keretében

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.

(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

(5)[3] Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

54. A heti pihenőnap

105. §[4] (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos,

c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a 101. § (1) bekezdés *f)* pont kivételével – 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.[5]

(3)[6] Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos,

c) az idényjellegű tevékenység

---

1 Megállapította: 2016. évi LXVII. törvény 124. §. Hatályos: 2017. I. 1-től. Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 19/C. §.

2 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (4).

3 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 126. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

4 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 7. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.

5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (5).

6 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 127. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.

56. A rendkívüli munkaidő

107. § Rendkívüli munkaidő
a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
b) a munkaidőkereten felüli,
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, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. [1]

(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. § [2] (1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. [3]

(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

(3) Az (1)–(2) 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. [4]

(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 [5]
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.

---

1 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (3).
2 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 8. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
3 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (5).
4 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (8).
5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (3).

(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.[1]

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 munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

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

58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

113. §[2] (1) Rendkívüli munkaidő

a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, vagy

c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén

nem rendelhető el.

(2) Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

(3) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés *b)* és *c)* pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára nem osztható be.

(4) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés *a)* pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be.

(5) Éjszakai munka

a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, vagy

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig

nem osztható be.

(6) Éjszakai munka

a) a nő számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig, vagy

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig

csak írásbeli hozzájárulásával osztható be.

(7) Éjszakai munka esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg.

114. §[3] (1) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet.

---

1 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (7).

2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 128. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

3 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 128. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(2) A tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez.

(3) A fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a (2) bekezdés szerinti munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet.

(4) Több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani.

(5) A fiatal munkavállaló számára

a) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,

b) a munkaidő a 97. § (3) bekezdés *b)* és *c)* pontja szerint nem osztható be,

c) éjszakai munka nem osztható be,

d) legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

e) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni, és

f) legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell beosztani.

59. A szabadság

115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) [1] 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 tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

f) [2] a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés *a)–n)* pontjában és (5) bekezdésében 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.

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 129. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

2 Módosította: 2024. évi LVII. törvény 20. § a).

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

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

(4)[1] Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő negyedik hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

118/A. §[2] (1) A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.

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. §[3] A munkavállalónak, ha

a)[4] megváltozott munkaképességű,

b) fogyatékossági támogatásra jogosult, vagy

c) vakok személyi járadékára jogosult

évenként öt munkanap pótszabadság jár.

121. § (1)[5] A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít.

60. A szabadság kiadása

122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

(2)[6] A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3)[7] A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.[8]

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 130. §. Módosította: 2024. évi LVII. törvény 20. § b).
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 131. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (5). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
4 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (3). Hatályos: 2018. I. 1-től.
5 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (6). Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § e).
6 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (9) szerinti szöveggel lép hatályba.
7 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (7). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
8 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 120/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet 5. § (11).

(4a)[1] A munkáltató a 118. § (1) és (2) bekezdése szerinti pótszabadságot és a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki, amelyre vonatkozó igényét a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(5) A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.

123. § (1)[2] A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az 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)[3] A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(5a)[4] A munkáltató az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá az (5) bekezdés *a)* pont szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.

(6)[5] A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – a 117. § szerinti szabadságot 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. §[6] (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

125. §[7] A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – meg kell váltani.

---

1 Megállapította: 2023. évi CXIII. törvény 1. §. Hatályos: 2024. I. 1-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 133. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 133. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
4 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 133. § (3). Hatályos: 2023. I. 1-től.
5 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (8). Hatályos: 2014. I. 1-től.
6 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (9). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
7 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 134. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

61. Betegszabadság

126. § (1) A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2)[1] Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

(3) Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4)[2] A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni. A 124. § (3) bekezdés alkalmazásakor, ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.

(5) A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

127. § (1)[3] Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

(2)[4] A szülési szabadság annak a munkavállalónak is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.

(3) A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(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.

(5) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

128. §[5] (1) A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(2) A munkavállaló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(3)[6] A munkavállaló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.

129. § (1) A 127–128. §-ban meghatározott szabadság megszűnik

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

---

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (10) szerinti szöveggel lép hatályba.
2 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (10). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
3 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (15). Hatályos: 2014. III. 15-től.
4 Megállapította: 2018. évi CXVII. törvény 94. §. Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § f).
5 Megállapította: 2018. évi CXVII. törvény 95. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.
6 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 83. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.

(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

130. § [1] A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a 128. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

131. § (1) A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.

(2) A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

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. § [2] (1) A munkáltató nyilvántartja

a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,

b) a készenlét,

c) a szabadság,

d) [3] a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő,

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.

(4) [4] A munkáltató nyilvántartja

a) a 92. § (2) bekezdés,

b) a 99. § (3) bekezdés,

c) a 109. § (2) bekezdés,

d) a 135. § (3)–(4) bekezdés

szerinti megállapodásokat.

64. Eltérő megállapodás

135. § [5] (1) [6] A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 87. §-ban,

b) a 96. § (2) bekezdésében,

c) a 122. § (5) bekezdésében,

d) a 124. §-ban,

e) a 125. §-ban,

---

1 Módosította: 2015. évi CCXXIII. törvény 86. § a), 2019. évi CXXVI. törvény 89. § b), 90. §.
2 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (11) szerinti szöveggel lép hatályba.
3 Beiktatta: 2018. évi CXVI. törvény 10. § (1). Hatályos: 2019. I. 1-től.
4 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 10. § (2). Hatályos: 2019. I. 1-től.
5 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (12) szerinti szöveggel lép hatályba.
6 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 135. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.

f) a 126. § (4) bekezdésében,
g) a 127. § (1), (2) és (4) bekezdésében,
h) a 134. §-ban
foglaltaktól nem térhet el.

(2)[1] Kollektív szerződés
a) a 86-ban,
b) a 88–93. §-ban,
c) a 95. §-ban,
d) a 96. § (3) bekezdésében,
e) a 97. § (1) bekezdésében,
f) a 99. §-ban,
g) a 101–108. §-ban,
h) a 109. § (2)–(3) bekezdésében,
i) a 111. §-ban,
j) a 113–121. §-ban,
k) a 122. § (3) bekezdésében,
l)[2] a 123. § (5)–(6) bekezdésében,
m)[3]
n)[4]
o) a 126. § (1)–(3) és (5) bekezdésében,
p) a 127. § (5) bekezdésében,
r) a 128–133. §-ban
s) a 135. § (3) bekezdés második fordulatában
foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3)[5] Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

(4) A felek írásbeli megállapodása a 99. § (2) bekezdésében foglaltaktól, kollektív szerződés a 101–109. §-ban foglaltaktól
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 eltérhet.

(5) A (4) bekezdés szerinti megállapodás feltétele, hogy
a) a beosztás szerinti munkaidő a 99. § (2) bekezdésben előírt tartamot legfeljebb tizenkét órával haladhatja meg,
b) a megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

(6) Kollektív szerződés a (4) bekezdés szerint foglalkoztatott munkavállaló esetében osztott munkaidőt állapíthat meg.

---

1 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 11. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.
2 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § g).
3 Hatályon kívül helyezte: 2022. évi LXXIV. törvény 151. § c). Hatálytalan: 2023. I. 1-től.
4 Hatályon kívül helyezte: 2022. évi LXXIV. törvény 151. § c). Hatálytalan: 2023. I. 1-től.
5 Megállapította: 2018. évi CXVI. törvény 11. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.

(7)[1] Kollektív szerződés rendelkezése alapján a 97. § (4) bekezdés szerint közölt munkaidő-beosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legkésőbb negyvennyolc órával módosítható.

(8)[2] Kollektív szerződés a 99. § (3a) bekezdésben foglaltnál hosszabb, legfeljebb harmincnapos felmondási időt is megállapíthat.

XII. fejezet

A munka díjazása

65. Az alapbér

136. § (1)[3] Alapbérként legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabért kell meghatározni.

(2) Az alapbért időbérben kell megállapítani.

(3)[4] A havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.

137. § (1) A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.

(2) Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.

(3) A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe 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) Teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt 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 teljesítménykövetelmény megállapítása vagy az azonos teljesítménykövetelmény 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 teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (1)–(2) bekezdésben foglaltakat.

(4) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval.

(5)[5] A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabér mértékét elérje.

(6) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 135. § (2). Módosította: 2024. évi LVII. törvény 20. § c).
2 Beiktatta: 2024. évi LVII. törvény 18. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.
3 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (4). Hatályos: 2018. I. 1-től.
4 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (12). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
5 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (5). Hatályos: 2018. I. 1-től.

66. A bérpótlék

139. § (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

(2)[1] A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.

(3)[2] A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét – a 136. § (3) bekezdéstől eltérően –

a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,

b) rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével

kell osztani.

140. §[3] (1) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,

a) ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés *d)*, *e)* vagy *i)* pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető, továbbá

b) a rendkívüli munkaidőre

ba)[4] az *a)* pontban meghatározott munkavállalónak,

bb) ha a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.

(2) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.

(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

141. §[5] (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.[6]

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

142. § A munkavállalónak – a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve – éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.

143. §[7] (1) A munkavállalót a (2)–(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

---

1 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (13). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
2 Beiktatta: 2013. évi CIII. törvény 8. § (13). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
3 Megállapította: 2016. évi XXIII. törvény 2. § (2). Hatályos: 2016. IV. 16-tól.
4 Módosította: 2016. évi LXVII. törvény 129. § 1.
5 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (14) szerinti szöveggel lép hatályba.
6 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 556/2020. (XII. 4.) Korm. rendelet 18. § (3), 2021. évi XCIX. törvény 102. § c).
7 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (15). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

(4) 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.

(5)[1] Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

144. § (1) Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139–143. § szerint jár.

(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, – az (1)–(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – ötven százalék bérpótlék jár.

145. § (1) A felek a 140–142. §-ban meghatározott bérpótlékot is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg.[2]

(2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.[3]

(3)[4] A pótlékátalány arányos részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

67. Díjazás munkavégzés hiányában

146. §[5] (1) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b)[6] az 55. § (1) bekezdés *c)–g)*, *j)* és *m)* pontjában meghatározott esetben,

c) az 55. § (1) bekezdés *i)* pontjában meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,

d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidő tartamára, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

e) az 54. § (3) bekezdésben, az 55. § (5) bekezdésében meghatározott esetben, és

f) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésre állás vagy munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

(2)[7] Az (1) bekezdés *d)* pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

(3) A munkavállaló a betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százalékára jogosult.

(4) A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult.

---

1 Módosította: 2024. évi LVII. törvény 20. § d).
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 9. § (2) b).
3 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 9. § (2).
4 Beiktatta: 2013. évi CIII. törvény 8. § (16). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
5 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 136. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
6 Módosította: 2024. évi LVII. törvény 20. § e).
7 A második mondat utolsó fordulatát („, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan”) megsemmisítette: 1/2025. (II. 27.) AB határozat 1. Hatálytalan: 2025. II. 28-tól. Lásd: 1/2025. (II. 27.) AB határozat 5.

(5) A munkavállaló a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

(6) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

147. §[1] (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

(2) A munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra jogosult, az (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti.

68. A távolléti díj számítása

148. §[2] (1) A távolléti díjat[3]

a) az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (136. §), pótlékátalány (145. §),

b) az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett

ba) teljesítménybér (150. §),

bb) bérpótlék (151. §)

figyelembevételével kell megállapítani.

(2) Az esedékesség időpontja

a) a távollét kezdő időpontja,

b) a végkielégítés tekintetében

ba) a munkáltatói felmondás közlésének az időpontja,

bb) a 77. § (1) bekezdés *b)* és *c)* pontja esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja, vagy

c) kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja, ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.

(3) Az (1) bekezdés *a)* pontjában meghatározott díjazást, ha a távollét tartama során összege módosul, a távollét módosítást követő tartamára a távolléti díj számítása során a módosított összeget kell figyelembe venni.

(4) A távolléti díj megállapításakor az (1) bekezdés szerinti összegeket – a 149–151. §-ban foglaltaknak megfelelően – együttesen kell figyelembe venni.

149. §[4] (1) Havi bér esetén a távolléti díj 148. § (1) bekezdés *a)* pont szerinti részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni.[5]

(2) A távolléti díj 148. § (1) bekezdés *a)* pont szerinti része a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható.

150. § (1) A távolléti díj meghatározásakor a 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni.

(2) A teljesítménybért – a kifizetés időpontjától függetlenül – az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni.

(3)[6] Teljesítménybérezés esetén a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni.

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 136. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (19). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
3 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet 10. § (5).
4 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (20). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet 10. § (5).
6 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (21). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

(4) A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszaki rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).

(5)[1] A távolléti díj meghatározásakor az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér esetén az időbérrészt a 148. § (1) bekezdés *a)* pont megfelelő alkalmazásával kell figyelembe venni.

151. §[2] (1) A távolléti díj megállapításakor a vasárnapi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot és a 144. § (1) bekezdés szerinti bérpótlékot a (2)–(5) bekezdésben foglaltak szerint kell figyelembe venni.[3]

(2) A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.[4]

(3) A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.[5]

(4) Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.[6]

(5) A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

152. § (1) A távolléti díj kiszámításakor, ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt, az alapbért kell figyelembe venni.[7]

(2) Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum

153. § (1)[8] Felhatalmazást kap a Kormány, hogy[9]

a) a kötelező legkisebb munkabér és

b) a garantált bérminimum

összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban és a Kormány által kijelölt fórumban folytatott konzultációt követően – rendeletben állapítsa meg.

(2)[10] A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért és garantált bérminimumot állapíthat meg.

---

1 Beiktatta: 2013. évi CIII. törvény 8. § (22). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
2 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (23). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
3 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet 10. § (5).
4 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet 10. § (5).
5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet 10. § (5).
6 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet 10. § (5).
7 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 601/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet 10. § (5).
8 Megállapította: 2024. évi XXVIII. törvény 14. §. Hatályos: 2024. V. 11-től.
9 Lásd: 308/2024. (X. 24.) Korm. rendelet, 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet.
10 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (6). Hatályos: 2018. I. 1-től.

(3)[1] A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait.

(4)[2] A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.[3]

(5)[4] Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára kijelölt fórumot és a konzultációra vonatkozó szabályokat.[5]

70. 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 nem lehet.

155. § (1) A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.

(2) A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

(4)[6] A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

156. §[7] (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár;

b) órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

(2) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(3) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követően, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

157. § (1) A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

---

1 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (6). Hatályos: 2018. I. 1-től.
2 Megállapította: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (6). Hatályos: 2018. I. 1-től.
3 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 731/2020. (XII. 31.) Korm. rendelet 1. §.
4 Megállapította: 2024. évi XXVIII. törvény 15. §. Hatályos: 2024. V. 11-től.
5 Lásd: 308/2024. (X. 24.) Korm. rendelet.
6 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (24). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
7 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (25). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

(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. Az alapbér felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – fizetni kell.

158. § (1)[1] A munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni. A felek írásbeli megállapodása esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni.

(2)[2] A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhessen.

(3)[3] A munkabér kifizetése – ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást – a munkavállaló részére költséget nem okozhat.

(4) A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.

159. § (1) A munkabér készpénzben történő kifizetése esetén – eltérő megállapodás hiányában – a (2)–(6) bekezdésben meghatározott eltéréssel kell eljárni.

(2) A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.

(3) A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.

(4) A szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni

a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint

b)[4] az igénybe vett 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 terheli.

(6) A munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki.

160. §[5] A Ptk. 6:47. § szerinti kamat a felek megállapodása alapján jár.

161. § (1) A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye.

(2) A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja

a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy

b) ha az előlegnyújtásból ered.

(3) Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

162. §[6] A levonásmentes munkabérrel szemben beszámításnak helye nincs.

163. § (1) A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.

(2)[7] Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.

(3)[8] Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át.

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 137. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (17) szerinti szöveggel lép hatályba.
3 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (18) szerinti szöveggel lép hatályba.
4 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (19) szerinti szöveggel lép hatályba.
5 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (16). Hatályos: 2014. III. 15-től.
6 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (20) szerinti szöveggel lép hatályba.
7 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (17). Hatályos: 2014. III. 15-től.
8 Beiktatta: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (17). Hatályos: 2014. III. 15-től.

164. § A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

71. Eltérő megállapodás

165. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés
a) [1] a 136. § (1) és (2) bekezdésében,
b) a 137. § (3) bekezdésében,
c) a 138. § (1)–(5) bekezdésében,
d) a 139. § (1) bekezdésében,
e) a 154. §-ban,
f) a 159. § (5)–(6) bekezdésében,
g) a 161–163. §-ban
foglaltaktól nem térhet el.
(2) [2] Kollektív szerződés
a) a 136. § (3) bekezdésében,
b) a 138. § (6) bekezdésében,
c) a 160. §-ban,
d) a 164. §-ban
foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.
(3) [3] A 94. § (3) bekezdés alkalmazása esetén órabéres munkavállalóval a 156. § (1) bekezdés *b)* pont szerinti eltérő megállapodás csak kollektív szerződés rendelkezése szerint köthető.

XIII. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége

72. Felelősség az okozott kárért

166. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.
(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy
a) 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, vagy
b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak 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.
(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.
168. § (1) A munkáltatót a 166–167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

---

1 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (26). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
2 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (27). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
3 Beiktatta: 2018. évi CXVI. törvény 12. §. Hatályos: 2019. I. 1-től.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy 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.

73. A kártérítés mértéke és módja

169. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

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

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

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

(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

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 vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

172. §[1] (1) A kártérítés összegének számításánál le kell vonni

a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,

b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,

c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,

d) amihez jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

(2) A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

173. § (1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

(2) A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

174. § (1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (18). Hatályos: 2014. III. 15-től.

(2) A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy 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 vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

(3) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabérváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabérváltozás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél megvalósult átlagos éves munkabérváltozást 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) az elmaradt jövedelem és a táppénz,

b) az elmaradt jövedelem és a sérelem folytán csökkent kereset,

c) az elmaradt jövedelem és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás

különbözetének megtérítése iránti igényt.

(2) Az elévülési időt, ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(3) 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, egészségkárosodás első alkalommal vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,

c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

176. § (1) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól vagy 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 munkabérváltozás történt.

74. A polgári jogi szabályok alkalmazása

177. §[1] A kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518–534. §-a szabályait kell alkalmazni.

75. Eltérő megállapodás

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

XIV. fejezet

A munkavállaló kártérítési felelőssége

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (19). Hatályos: 2014. III. 15-től.

76. A felelősség általános szabályai [1]

179. § (1) A munkavállaló a 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 kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.

77. 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 munkavállaló 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) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.

(6) [2] A megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért a munkavállaló a 179. § alapján felel azzal, hogy abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

78. 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 vagy 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.

79. Felelősség a leltárhiányért

182. § (1) A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (20). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 138. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

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 vagy 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 tartam.

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. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

(4) A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.

(5) A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

185. § (1) A munkáltató állapítja meg
a) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
d) a leltárhiány vagy 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 vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell.

(3) Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, 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 hathavi 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 hathavi 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 vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírásszerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

188. §[1] A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a bíróság büntetőeljárást befejező jogerős vagy véglegessé vált határozatának, valamint az ügyészség, illetve a nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható eljárást megszüntető határozatának közlését követő napon kezdődik.

80. 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, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az *a)* pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

(2) A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi 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 elhelyezni.

(4) A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha

a) a munkaköre megváltozásával az (1) bekezdésben foglalt feltétel vagy

b) a munkaviszonya

megszűnik.

(5) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

81. A kártérítés mérséklése

190. § A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

82. Eltérő megállapodás

191. § (1) Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el.

(2) Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összege.

XV. fejezet

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

83. A határozott idejű munkaviszony

1 Módosította: 2017. évi CXCVII. törvény 321. § c).

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. [1]

(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) [2] A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.

(5) [3] A legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén a próbaidő tartamát – a 45. § (5) bekezdése és az 50. § (4) bekezdése szerint meghatározott tartam figyelembevételével – arányosan kell megállapítani. Ennek során a 121. § (2) bekezdését kell alkalmazni.

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 munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

(2) [4] A munkáltató a beosztás szerinti munkaidő kezdő és befejező időpontját legalább hetvenkét órával korábban közli 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

1 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 2021. évi XCIX. törvény 115. §, 247/2022. (VII. 11.) Korm. rendelet 1. §.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 139. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 139. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
4 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 140. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

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 egyetemlegesen felelnek.

(4) A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.

(5)[1] A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – a 63. § (1) bekezdés *b)* pontban meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

87.[2] A távmunkavégzés

196. §[3] (1) Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.

(2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,

b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,

c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

(4) Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(5) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

197. §[4]

88. A bedolgozói munkaviszony

198. § (1) Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg.

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.

(3) Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.

199. § (1) A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

(2) A munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi.

(3) A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(4) A munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen.

---

1 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § h).
2 Megállapította: 2021. évi CXXX. törvény 74. §. Hatályos: 2022. VI. 1-től.
3 Megállapította: 2021. évi CXXX. törvény 74. §. Hatályos: 2022. VI. 1-től.
4 Hatályon kívül helyezve: 2021. évi CXXX. törvény 74. § alapján. Hatálytalan: 2022. VI. 1-től.

200. § (1) A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

(2) Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

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.

202. § (1) A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni. A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.

(2) A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre.

203. §[1] (1)[2] A munkaviszonyra

a) a 49. § (2) bekezdésében,

b) az 53. §-ban,

c) az 56. §-ban,

d) az 59. §-ban,

e) a 61. §-ban,

f) a 81. §-ban,

g) a 91. §-ban,

h) a 92. § (2) bekezdésében,

i) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,

j) a 101. §-ban,

k) a 122–124. §-ban,

l) a 126–133. §-ban,

m) a 192. § (4) bekezdésében, valamint

n) a 208–211. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(2)[3]

(3) A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül.

(4) Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglakoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (22) szerinti szöveggel lép hatályba.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 141. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Hatályon kívül helyezte: 2023. évi LXX. törvény 72. § b). Hatálytalan: 2024. I. 1-től.

204. §[1] (1)[2] Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, 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. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.

204/A. §[3] (1) Ha olyan hivatásos vagy szerződéses szolgálati viszonyban álló tiszti vagy altiszti állománycsoportba tartozó honvéd vezénylésére kerül sor a gazdasági társasághoz, aki az 55. életévét betöltötte, a gazdasági társaság a vezényeltet köteles fogadni, amennyiben a vezényelt az alkalmazási feltételeknek megfelel. Ha a gazdasági társaság nem rendelkezik olyan betölthető munkakörrel, amely a vezényelt képesítésének megfelel, a gazdasági társaság gondoskodik a munkakör betöltéséhez szükséges képzés biztosításáról. A képzés elvégzéséig a gazdasági társaság vezetője határozza meg a vezényelt által ellátandó feladatokat.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben a 204. § (1) bekezdése szerinti gazdasági társaságban a gazdasági társaság feladatkörébe tartozó feladatot a gazdasági társasághoz vezényelt hivatásos vagy szerződéses szolgálati viszonyban álló honvéd is elláthatja.

205. §[4] (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) a felmondási idő 69. § (1)–(2) bekezdésében és (4)–(5) bekezdésében, valamint

b) a végkielégítés 77. §-ban

meghatározott szabályaitól nem térhet el.[5]

(2) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban

a) a 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható,[6]

b) a 86. § (3) bekezdésétől nem lehet eltérni.

(2a)[7] A felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál – az (1) bekezdéstől eltérően – a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni, ha

a)[8] a jogviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor, és a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére tekintettel kizárólag olyan munkabérben vagy egyéb juttatásban részesült, amely jogszabály alapján megilleti,

b) a korábbi munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köztulajdonban állónak minősült, és

c) a munkaviszony létesítésére közvetlenül a jogviszony megszüntetését követően került sor.

(3) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.

---

1 Megállapította: 2013. évi CXCVI. törvény 27. §. Hatályos: 2013. XI. 30-tól.
2 Módosította: 2014. évi XCIX. törvény 393. §.
3 Beiktatta: 2024. évi XXIX. törvény 71. §. Hatályos: 2024. VII. 1-től.
4 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (23) szerinti szöveggel lép hatályba.
5 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 11. § (1).
6 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 11. § (1).
7 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 142. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
8 Megállapította: 2024. évi LVII. törvény 19. §. Hatályos: 2025. I. 1-től.

206. §[1] A XIX–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 egyéves 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)[2] Munkaszerződés 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 [153. § (1) bekezdés *a)* pont] hétszeresét.

209. §[3] (1)[4] A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől – a (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – eltérhet.

(2)[5] A vezető munkaszerződése

a) az 55. § (1) bekezdés *b)*, *c)*, *e)*, *j)*, *k)* és *l)* pontjában,

b) a 65. § (3) bekezdés *a)–d)* és *g)* pontjában,

c) a 113. § (5) bekezdésében,

d) a 118. § (4) bekezdésében,

e) a 118/A. §-ban és

f) a 127–128. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(3) A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

(4) A vezető munkarendje kötetlen.

(5) A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.

(6) A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – a 84. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

210. § (1) Munkáltatói felmondás esetén

a)[6]

b) a 66. § (1)–(6) bekezdését és

c) a 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.

(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.

---

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (23) szerinti szöveggel lép hatályba.
2 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (24) szerinti szöveggel lép hatályba.
3 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (21). Hatályos: 2014. III. 15-től.
4 Módosította: 2016. évi LXVII. törvény 129. § 2.
5 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 143. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
6 Hatályon kívül helyezte: 2024. évi LVII. törvény 21. §. Hatálytalan: 2025. I. 1-től.

(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi 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, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

211. § (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, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, 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, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

92. A cselekvőképtelen munkavállaló

212. § (1)[1] A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott 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 az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.

(4)[2] A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.

93. Eltérő megállapodás

213. § A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 192. §-ban,

b)[3] a 195. § (2)–(3) bekezdésében,

c) a 196. §-ban,

d)[4]

e) a 198. §-ban,

f) a 200–207. §-ban,

g) a 212. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

XVI. fejezet[5]

A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (22). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (23). Hatályos: 2014. III. 15-től.
3 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 151. § d).
4 Hatályon kívül helyezte: 2019. évi XXXIV. törvény 102. § b). Hatálytalan: 2019. IV. 26-tól.
5 A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 91/2021. (II. 27.) Korm. rendelet 1. § (2).

94. Fogalmak

214. § (1) E törvény alkalmazásában

a) munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),

b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,

c) kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,

d) kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló),

e) kikölcsönzés: a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés,

f)[1] minősített kölcsönbeadó: az a *b)* pont és a 215. § szerinti kölcsönbeadó, aki harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatására jogszabályban foglalt feltételek alapján jogosult.

(2) A kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.[2]

215. § (1)[3] Kölcsönbeadó lehet

a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy

b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet,

amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2) A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

216. § (1)[4] Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,

b) sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,

c) a 214. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot meghaladóan.

(2) A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

(3) Érvénytelen a megállapodás, amely

a) a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő,

b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

(4) A kölcsönvevőnek

a) a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről,

b) a betöltetlen álláshelyekről

az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell.

---

1 Beiktatta: 2022. évi V. törvény 63. §. Hatályos: 2022. VI. 1-től.
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 11. § (2).
3 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (25) szerinti szöveggel lép hatályba.
4 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (26) szerinti szöveggel lép hatályba.

95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

217. § (1)[1] A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A megállapodást írásba kell foglalni. Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha

a) a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos,

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

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

(2) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

(3) A kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

c) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,

d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá

e) minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli az 51. § (2) bekezdésében foglaltak szerinti költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

a) az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentés, valamint

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

átadni.

(5) A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg.

96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony

218. § (1) A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alapbért.

(2) A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor a 46. §-ban foglaltakon túl tájékoztatja a munkavállalót nyilvántartásba vételi számáról.

(3) A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően

a) a kölcsönvevő azonosító adatairól,

b) a kikölcsönzés kezdetéről,

c) a munkavégzés helyéről,

d) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,

e) a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (27) szerinti szöveggel lép hatályba.

f) a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről.

(4) A kikölcsönzés tartama alatt

a) a munkavállaló munkavédelmével,

b) az 51. § (1) és (3)–(5) bekezdésében foglaltakkal, valamint

c) a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával

kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.

97. Az egyenlő bánásmód követelménye

219. § (1) A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

a) várandós és szoptató nők, valamint

b) a fiatal munkavállalók védelmére,

c) a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,

d) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

(3)[1] A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,

b) a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,

c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

(4) A (3) bekezdés alkalmazásakor az azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében a 214. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

98. A munkaviszony megszüntetése

220. § (1) A 66. § (2) bekezdése alkalmazásában a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése.

(2)[2] A felmondási idő tizenöt nap.

(3) A kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha a 78. § (1) bekezdésben foglalt kötelességszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.

(5) A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. A 78. § (2) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik.

(6) A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli.

99. A kártérítési felelősség

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (28) szerinti szöveggel lép hatályba.

2 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (29) szerinti szöveggel lép hatályba.

221. § (1)[1] A munkavállaló károkozása vagy személyiségi jog sértése esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szembeni igényét e törvény rendelkezései szerint érvényesítheti.

(2) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján az (1) bekezdésben foglalt esetben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni.

(3) Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni.

(4)[2] A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.

100. Eltérő megállapodás

222. §[3] (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 214–216. §-ban,

b) a 217. § (1) bekezdésében,

c) a 218. § (1)–(2) és (4) bekezdés *a)* és *b)* pontjában

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 218. § (3) bekezdésében,

b) a 220. § (2)–(3) bekezdésében,

c) a 219. § (2) bekezdés *a)* és *b)* pontjában

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) Munkaerő-kölcsönzés esetén

a) a 69. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,

b) a 193–195. §-ban,

c) a 198–200. §-ban,

d) a 212. §-ban

foglaltakat nem lehet alkalmazni.

(4) Munkaerő-kölcsönzés esetén a 71–76. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

(5) Kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén a 77. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni.

XVII. fejezet[4]

223–226. §[5]

101.[6]

227. §[7]

XVIII. fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (24). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (25). Hatályos: 2014. III. 15-től.
3 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (30) szerinti szöveggel lép hatályba.
4 Hatályon kívül helyezte: 2016. évi XLIX. törvény 10. § b). Hatálytalan: 2016. IX. 1-től.
5 Hatályon kívül helyezte: 2016. évi XLIX. törvény 10. § b). Hatálytalan: 2016. IX. 1-től.
6 Hatályon kívül helyezte: 2016. évi XLIX. törvény 10. § b). Hatálytalan: 2016. IX. 1-től.
7 Hatályon kívül helyezte: 2016. évi XLIX. törvény 10. § b). Hatálytalan: 2016. IX. 1-től.

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) [1] A versenytilalmi megállapodást írásba kell foglalni.

(4) [2] A munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, a megállapodástól elállhat.

(5) [3] A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

(6) [4] Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186–189. §-a irányadó.

103. A tanulmányi szerződés

229. § (1) [5] 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. A munkaviszonyban töltött idő számításánál – eltérő megállapodás hiányában – a 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

(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. A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

---

1 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 84. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.
2 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 84. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.
3 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 84. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.
4 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 84. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.
5 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (33) szerinti szöveggel lép hatályba.

(8)[1] Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186–189. §-a irányadó.

229/A. §[2] (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 228. § (3) bekezdésében,

b) a 229. § (3) bekezdésében

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 228. § (2) bekezdésében,

b) a 229. § (1) bekezdésében

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

XIX. fejezet

Általános rendelkezések

230. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviseleti szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

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

(2) Az érdek-képviseleti szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy 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.

232. § A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

233. § (1) E rész alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy 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 vagy 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.

---

1 Beiktatta: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (29). Hatályos: 2014. III. 15-től.

2 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 85. §. Hatályos: 2020. I. 1-től.

(3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás 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 befejezi.

234. § (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 vagy működését veszélyeztetné.

(2) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy 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)[1] Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

XX. fejezet

Az üzemi tanács

104. Általános szabályok

235. § (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.

236. § (1) A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha 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.

237. § (1) Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (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) Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.

238. § (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

1 Módosította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (34) e).

a) munkáltatói jogot gyakorol,
b) a vezető hozzátartozója,
c) a választási bizottság tagja.

(3)[1] A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése.

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

105. Az üzemi tanács választása

240. § (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) Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja.

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

(5) A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

241. § 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.

242. § (1) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.

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

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

(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.

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

(2) A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.

(3) Szavazni legfeljebb a 237. § (1) bekezdésében meghatározott számú jelöltre lehet.

244. § (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 részt vevők 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 és az ezzel kapcsolatos döntést.

(3) A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.

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

245. § 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.

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (30). Hatályos: 2014. III. 15-től.

246. § (1) Az üzemi tanács megválasztott tagjának – a 237. § (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.

247. § (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.

(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.

248. § (1) Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 237. § (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.

249. § (1) A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.

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

106. A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács

250. § (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.

251. § (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, vagy az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. Az üzemi tanács létszáma a tizenöt főt nem haladhatja meg.

(3) Az együttműködés szabályait a vállalatcsoporton belül a munkavállalókra vonatkozó döntések meghozatalára jogosult és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács állapítja meg.

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

107. Az üzemi tanács megszűnése

252. § Az üzemi tanács megszűnik, ha

a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,

b) a 236. § (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.

253. § (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.

254. § Az üzemi tanács a 252. § *b)–c) és f)–g)* pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.

108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése

255. § Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik

a) a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével vagy

b) az üzemi tanács megszűnésével,

c) a 238. § (2) bekezdésében foglalt feltétel bekövetkeztével,

d) lemondással,

e) visszahívással.

256. § (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.

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

109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás

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

110. Az üzemi tanács működése

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

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

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

260. § (1) Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni.

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

(3)[1] Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.[2]

(4) Az üzemi tanács a (3) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(5) Nem kell alkalmazni a (3)–(4) bekezdésben foglaltakat, ha a munkavállaló a 273. § szerinti védelemre jogosult.

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

111. Az üzemi tanács feladata és jogköre

262. § (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)[3] A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

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

---

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (34) szerinti szöveggel lép hatályba.

2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 13. § (1), (3).

3 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (35) szerinti szöveggel lép hatályba.

263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

264. § (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 technikai eszköz alkalmazása,

e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

g) a képzéssel összefüggő tervek,

h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

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

j) a munkarend meghatározása,

k) a munka díjazása elveinek meghatározása,

l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

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

n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

o)[1] a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása, amennyiben az eléri a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának öt százalékát, és minden további öt százalékos emelkedés elérésekor,

p)[2] munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

265. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

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

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

266. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

---

1 Megállapította: 2024. évi XXVIII. törvény 16. §. Hatályos: 2024. V. 11-től.

2 Beiktatta: 2024. évi XXVIII. törvény 16. §. Hatályos: 2024. V. 11-től.

112. Az üzemi megállapodás

267. § (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 tartamára köthető.

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

(4) Az üzemi megállapodás megszűnik az üzemi tanács megszűnésével.

(5)[1] Az üzemi megállapodás

a) a 233. §-ban,

b) a 236. § (4) bekezdésében,

c) a 238–249. §-ban,

d) a 252–255. §-ban,

e) a 259. §-ban,

f) a 261. §-ban,

g) a 266–268. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(6) Az üzemi megállapodás a 262–265. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

268. § (1) Az üzemi megállapodás – a XII. fejezetben meghatározottak kivételével – szabályozhatja a 277. § (1) bekezdés *a)* pontban foglaltakat. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.

(2) Az üzemi megállapodás (1) bekezdés szerinti szabályainak hatálya

a) a munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálybalépésével vagy

b) a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságának a munkáltató számára történő bejelentésével

megszűnik.

(3) A (2) bekezdés *b)* pontban, valamint a 252. § *b)–g)* pontban meghatározott esetben az üzemi megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig alkalmazni kell.

(4) Az üzemi megállapodásra

a) a 277. § (2)–(5) bekezdésében,

b) a 278. §-ban,

c) a 279. § (3)–(4) bekezdésében,

d) a 280. §-ban,

e) a 282. §-ban

foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.

113. Az üzemi megbízott

269. § (1) Az üzemi megbízottra – a 268. §-ban foglaltak kivételével – az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(2) A 260. § (3)–(4) bekezdésében foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az üzemi tanácsot megillető jogosultságot a munkavállalók közössége gyakorolja.

XXI. fejezet

A szakszervezet

270. § (1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (36) szerinti szöveggel lép hatályba.

(2) 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, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

271. § (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, 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) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

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

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

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használhassa.

(9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

273. §[1] (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.[2]

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.[3]

(3) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,

---

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (37) szerinti szöveggel lép hatályba.
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 13. § (3).
3 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 14. § (1).

b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
e) a négyezer főt meghaladja, öt főt
jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)–(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

274. § (1)[1] A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)–(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.[2]

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

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

XXII. fejezet

A kollektív szerződés

114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma

276. §[3] (1) Kollektív szerződést köthet
a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet, továbbá
b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (38) szerinti szöveggel lép hatályba.
2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 14. § (2).
3 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (39) szerinti szöveggel lép hatályba.

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát. [1]

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák. [2]

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

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

(8) [3] Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson részt venni.

277. § (1) A kollektív szerződés szabályozhatja

a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

(2) Kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

(3) Kollektív szerződés

a) a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá

b) a 271–272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

(4) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.

(5) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

278. § A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

115. A kollektív szerződés hatálya

279. § [4] (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviseleti szervezet tagja.

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

(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

(4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra a 195. § (2) bekezdése szerinti munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.

(5) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

---

1 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 15. §.

2 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 15. § (1).

3 A "– tanácskozási joggal –" szövegrészt megsemmisítette: 22/2023. (X. 4.) AB határozat 1. Hatálytalan: 2023. X. 5-től. Lásd: 22/2023. (X. 4.) AB határozat 2.

4 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (40) szerinti szöveggel lép hatályba.

116. A kollektív szerződés megszűnése

280. § (1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(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.

281. §[1] (1) A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

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

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

(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)–(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

(5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha a 276. § (2) bekezdés alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

117. A munkáltató személyében bekövetkező változás

282. § (1)[2] A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket 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.[3]

118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás

283. § E fejezet rendelkezéseitől

a) a 279. § (4) bekezdésében,

b) a 280. § (1) és (3) bekezdésében

foglaltakat kivéve eltérni nem lehet.

284. § Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó szabályokat.

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (41) szerinti szöveggel lép hatályba.
2 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (42) szerinti szöveggel lép hatályba.
3 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény 3. § (3).

XXIII. fejezet

A munkajogi igény érvényesítése

285. § (1) A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2)[1] A munkáltató – az (1) bekezdéstől eltérően – a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés *a)* pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.

(3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(4) A munkavállaló a 295. §-ban foglaltak alapján a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.

286. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.

(2)[2] A bűncselekménnyel okozott

a) kár megtérítésére vagy

b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére

irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

287. § (1) A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,

b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,

c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,

d) a fizetési felszólítással, továbbá

e) a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

(1a)[3] A keresetlevelet a 61. § (6) bekezdése és a 64. § (4) bekezdése szerinti igény érvényesítése esetén a munkáltató jognyilatkozatának közlésétől, vagy a jognyilatkozat megtételére rendelkezésre álló határidő lejártától számított harminc napon belül kell előterjeszteni.

(2)[4] A munkavállaló

a) 40. § szerinti felmondásával, vagy

b) 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával

kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

(3)[5] A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

---

1 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (43) szerinti szöveggel lép hatályba.
2 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (31). Hatályos: 2014. III. 15-től.
3 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 144. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
4 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (28). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.
5 Megállapította: 2013. évi CIII. törvény 8. § (28). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

(4) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.

(5) A keresetlevél benyújtásának – az (1) bekezdés *c)–d)* pontban foglaltakat kivéve – halasztó hatálya nincs.

288. § A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

289. § (1) A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.

(2)[1] A bíróság tizenöt napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

290. § A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.

XXIV. fejezet

A kollektív munkaügyi vita

291. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.

(2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

292. § (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.

293. § (1) A munkáltató és az üzemi tanács vagy 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 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. 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.

ÖTÖDIK RÉSZ

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

294. § (1)[2] E törvény alkalmazásában

a) fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,

---

1 Módosította: 2017. évi CXXX. törvény 106. §.

2 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (44) szerinti szöveggel lép hatályba.

b)[1] hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa,

c)[2] gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák,

d) 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,

e)[3] munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3) és (4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a munkavédelemről szóló törvény szerinti munkavédelmi képviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője,

f) munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,

g) nyugdíjas munkavállaló, aki

ga) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

gb) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

gc) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,

gd)[4] egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

gg)[5]

h)[6] fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,

i) gyermekét egyedül nevelő munkavállaló: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa,

j)[7] levonásmentes munkabérrész: a bírósági végrehajtásról szóló jogszabály alapján teljesíthető levonások után fennmaradó munkabérrész,

k)[8] három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló: aki, a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel

ka)[9] családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy

kb) gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül,

l)[10] megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

la) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

---

1 Megállapította: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (32). Hatályos: 2014. III. 15-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 145. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 145. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
4 Módosította: 2013. évi CXXXIII. törvény 153. §.
5 Hatályon kívül helyezte: 2022. évi LXXIV. törvény 151. § e). Hatálytalan: 2023. I. 1-től.
6 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 145. § (3). Hatályos: 2023. I. 1-től.
7 Beiktatta: 2013. évi CCLII. törvény 175. § (33). Hatályos: 2014. III. 15-től.
8 Beiktatta: 2014. évi XCIX. törvény 392. §. Hatályos: 2015. I. 1-től.
9 Módosította: 2015. évi CCXXIII. törvény 86. § b).
10 Beiktatta: 2017. évi CLIX. törvény 202. § (8). Hatályos: 2018. I. 1-től.

lb) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

lc) akinek a munkaképesség-csökkenése 50–100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

ld) rokkantsági ellátásban részesül,

m)[1] apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező

ma) apai jogállású férfi, vagy

mb) örökbefogadó férfi,

n)[2] gondozást végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki a kezelőorvos által igazolt

na) súlyos egészségi okból, és

nb) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló

hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés *g)* pont *gb)* vagy *gc)* alpontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

295. §[3] (1)[4] Ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a munkaviszonyra

a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,

b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,

c) a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege,

d) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214–222. §-ban meghatározott feltételei,

e) a munkavédelmi feltételek,

f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei,

g) az egyenlő bánásmód követelménye,

h) a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei, valamint

i) Magyarország területén ideiglenesen foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésekor felmerülő vagy Magyarország területén történő tartózkodás során, a szokásos munkavégzés helyétől eltérő munkahelyre küldés esetén az utazással, ellátással és szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségtérítés mértéke tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú, illetve az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.

(2) Az (1) bekezdést alkalmazni kell abban az esetben is, ha a foglalkoztatásra a külföldi munkáltató vagy olyan munkáltató magyarországi telephelyén kerül sor, amely azonos cégcsoportba tartozik a külföldi munkáltatóval.

(3)[5] Az (1) bekezdés *c)* pontjának alkalmazásában a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás fogalmán a 136–153. §-ban meghatározott díjazást kell érteni. Nem kell a díjazásba beszámítani a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekbe történő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját.

(4)[6]

(5)[7] Ha az (1) bekezdés szerinti kiküldetés időtartama meghaladja a tizenkét hónapot, a munkaviszonyra e törvény rendelkezéseit – a (7) bekezdésben foglaltak kivételével – megfelelően alkalmazni kell.

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 145. § (4). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 145. § (4). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (45) szerinti szöveggel lép hatályba.
4 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 146. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
5 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 86. § (3). Hatályos: 2020. VII. 30-tól.
6 Hatályon kívül helyezte: 2022. évi LXXIV. törvény 151. § f). Hatálytalan: 2023. I. 1-től.
7 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 86. § (3). Hatályos: 2020. VII. 30-tól.

(6)[1] Az (5) bekezdésben hivatkozott tizenkét hónapos időtartam további hat hónappal meghosszabbodik a külföldi munkáltató foglalkoztatás-felügyeleti hatóság részére benyújtott, indokolással ellátott bejelentése esetén.

(7)[2] A tizenkét hónapot meghaladó kiküldetés esetén

a) a VII. fejezet,

b) a X. fejezet,

c) a 228. §, valamint

d) a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre vonatkozó rendelkezések

nem alkalmazhatóak.

(8)[3] Ha a külföldi munkáltató a munkavállalót Magyarország területén adott munkahelyen végzett feladatot ellátó másik munkavállalóval helyettesíti (felváltó kiküldetés), a kiküldetés időtartama a felváltó kiküldetésben érintett munkavállalók összesített kiküldetési időtartamával egyezik meg. Az adott munkahelyen végzett feladat meghatározásához a nyújtandó szolgáltatás jellegét, az elvégzendő feladatot és a munkavégzés helyét kell figyelembe venni.

(9)[4] Az (1)–(3) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.

296. § (1) A 295. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.

(2)[5] A szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés *b)–c)* pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot.

(3)[6] A (2) bekezdés nem alkalmazható az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében kiküldött vagy kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatására.

297. §[7] (1)[8] A szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. Amennyiben a 215. § (1) bekezdés *a)* pont szerinti kölcsönbeadó a munkavállalót munkaerő-kölcsönzés keretében Magyarország területén munkavégzésre ideiglenesen átengedi, a kölcsönvevő köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót a munkafeltételek és a díjazás tekintetében alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követeléseiért.

(2) Ha a jogosult tudott vagy kellő gondosság mellett tudnia kellett arról, hogy a külföldi munkáltató munkabér és járulékfizetési kötelezettségének a munkavállaló foglalkoztatása során nem tett eleget, a külföldi munkáltatóval egyetemlegesen felel a külföldi munkáltatót terhelő munkabér és járulékai megfizetéséért.

(3) A jogosult köteles – a 295. § rendelkezéseiben foglaltak ellenőrizhetősége érdekében – gondoskodni arról, hogy a kiküldött munkavállalók

a) munkaszerződése vagy azzal egyenértékű egyéb okirata,

b) munkaidő-nyilvántartása, valamint

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 146. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 86. § (4). Hatályos: 2020. VII. 30-tól.
3 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 86. § (4). Hatályos: 2020. VII. 30-tól.
4 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 86. § (4). Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § i).
5 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 147. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
6 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 147. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
7 Megállapította: 2016. évi LXVII. törvény 126. §. Hatályos: 2016. VI. 18-tól.
8 Megállapította: 2019. évi CXXVI. törvény 87. §. Hatályos: 2020. VII. 30-tól.

c) a munkabér kifizetésére vonatkozó iratainak papíralapú vagy elektronikus másolata

a kiküldetés teljes időtartama alatt a munkavégzés helyén, valamint annak befejezését követő 3 évig a munkáltató székhelyén vagy telephelyén hozzáférhető és ellenőrizhető legyen.

(4)[1] A külföldi munkáltató a kijelölt hatóságként eljáró foglalkoztatás-felügyeleti hatósággal való kapcsolattartásért, valamint a (3) bekezdés szerinti dokumentumok küldéséért és átvételéért felelős személyt jelöl ki. A külföldi munkáltató a megbízott személyéről, valamint a megbízott személyében bekövetkezett változásról haladéktalanul tájékoztatja a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságot.

(5) A külföldi munkáltató – ha az nem azonos a (4) bekezdés szerinti megbízottal – olyan kapcsolattartó személyt jelöl ki, akin keresztül a szociális partnerek kollektív tárgyalások folytatása céljából, a szolgáltatásnyújtás ideje alatt a szolgáltatóval kapcsolatba léphetnek.

(6) Ha az (5) bekezdés alapján kijelölt személy nem tartózkodik állandó jelleggel Magyarországon, csak olyan személy jelölhető ki megbízottként, aki ésszerű és indokolt kérés esetén rendelkezésre áll.

298. §[2] (1) E törvény – a (2) bekezdés szerinti kivétellel – 2012. július 1. napján lép hatályba.

(2) E törvény

a) 53. §-a,

b) 115–131. §-a,

c) 133. §-a,

d) 148–152. §-a

2013. január 1. napján lép hatályba.

(3) Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik, amellyel összhangban kell e törvény rendelkezéseit alkalmazni.[3]

(4) Törvény – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – e törvény rendelkezéseitől eltérhet.

(5)[4] Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak és minősített kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat, a kölcsönbeadó és a minősített kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, a kölcsönzöttek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő, továbbá meghatározza a tevékenység végzésétől történő eltiltás részletes feltételeit.[5]

(6) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy a törvény alapján rendeletben részletesen szabályozza a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott tartós külszolgálatot teljesítő munkavállalók külföldi munkavégzésének sajátos szabályait, valamint alapellátmányának, illetve a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ideiglenes külföldi kiküldetésen lévő munkavállalók napidíjának összegét és azok kifizetésének szabályait.[6]

(7)[7] Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére és az apasági szabadsággal összefüggő díjazás, költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

(8)[8] E törvény más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése: Mt.

299. § E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:

---

1 Módosította: 2020. évi CXXXV. törvény 40. § ca), cb).
2 A 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (47) szerinti szöveggel lép hatályba.
3 Lásd: 2012. évi LXXXVI. törvény.
4 Megállapította: 2022. évi V. törvény 64. §. Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 150. § j).
5 Lásd: 226/2022. (VI. 28.) Korm. rendelet.
6 Lásd: 3/2012. (IX. 4.) KüM rendelet.
7 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 148. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
8 Beiktatta: 2013. évi CIII. törvény 8. § (29). Hatályos: 2013. VIII. 1-től.

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)[1] az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről,

c) a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében),

d) a Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről,

e)[2] az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről,

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 keretmegállapodásról,

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 keretmegállapodásról,

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,

m) az Európai Parlament és Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól,

n)[3] az Európai Parlament és Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról,

o)[4] az Európai Parlament és a Tanács 2015/1794/EU irányelve (2015. október 6.) a 2008/94/EK, a 2009/38/EK és a 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek, valamint a 98/59/EK és a 2001/23/EK tanácsi irányelvnek a tengerészek tekintetében történő módosításáról,

p)[5] az Európai Parlament és a Tanács 2014/59/EU irányelve (2014. május 15.) a hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról és a 82/891/EGK tanácsi irányelv, a 2001/24/EK, 2002/47/EK, 2004/25/EK, 2005/56/EK, 2007/36/EK, 2011/35/EU, 2012/30/EU és 2013/36/EU irányelv, valamint az 1093/2010/EU és a 648/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról,

---

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 149. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 149. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2016. évi LXVII. törvény 127. §. Hatályos: 2016. VI. 18-tól.
4 Beiktatta: 2016. évi LXVII. törvény 128. §. Hatályos: 2017. I. 1-től.
5 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 88. § (1). Hatályos: 2020. I. 1-től.

q)[1] az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról,

r)[2] a Tanács (EU) 2018/131 irányelve (2018. január 23.) az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között a 2009/13/EK irányelvnek a 2006-os Tengerészeti Munkaügyi Egyezmény 2014. évi, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia által 2014. június 11-én jóváhagyott módosításával összhangban történő módosítása céljából létrejött megállapodás uniós jogba való átültetéséről,

s)[3] az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv.

300. §[4] A 10–11. §, valamint a 11/A. § a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (általános adatvédelmi rendelet) végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.

---

1 Beiktatta: 2019. évi CXXVI. törvény 88. § (2). Hatályos: 2020. VII. 30-tól.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 149. § (3). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2024. évi XXVIII. törvény 17. §. Hatályos: 2024. V. 11-től.
4 Beiktatta: 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (7). Hatályos: 2019. IV. 26-tól.

TARTALOMJEGYZÉK

2012. évi I. törvény ---- 1
a munka törvénykönyvéről ---- 1
ELSŐ RÉSZ ---- 1
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK ---- 1
I. fejezet ---- 1
Bevezető rendelkezések ---- 1
1. A törvény célja ---- 1
2. A törvény hatálya ---- 1
3. Értelmezési alapelvek ---- 2
4. Általános magatartási követelmények ---- 2
5. A személyiségi jogok védelme ---- 3
5/A. Adatkezelés ---- 3
6. Az egyenlő bánásmód követelménye ---- 4
7. A munkaviszonyra vonatkozó szabály ---- 4
II. fejezet ---- 5
A jognyilatkozatok ---- 5
8. A megállapodás ---- 5
9. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat ---- 5
10. A kötelezettségvállalás ---- 5
11. A munkáltatói szabályzat ---- 5
12. A tájékoztatás ---- 5
13. A feltétel ---- 6
III. fejezet ---- 6
A jognyilatkozatok megtételének módja ---- 6
14. A képviselet ---- 6
15. Az alaki kötöttség ---- 7
16. A jognyilatkozat közlése ---- 8
17. A határidő és az időtartam számítása ---- 8
IV. fejezet ---- 9
Az érvénytelenség ---- 9
18. A semmisség ---- 9
19. A megtámadhatóság ---- 9
20. Az érvénytelenség jogkövetkezménye ---- 10
21. A polgári jogi szabályok alkalmazása ---- 10
MÁSODIK RÉSZ ---- 10
A MUNKAVISZONY ---- 10
V. fejezet ---- 10
A munkaviszony alanyai ---- 10
22. Eltérő megállapodás ---- 11
VI. fejezet ---- 11
A munkáltató személyében bekövetkező változás ---- 11
23. Eltérő megállapodás ---- 12
VII. fejezet ---- 12

A munkaviszony létesítése ... 12
24. A munkaszerződés ... 12
24/A. A munkaviszony létesítésének különös feltételei ... 13
25. A munkaszerződés tartalma ... 14
26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége ... 15
27. A munkaviszony kezdete ... 16
28. Eltérő megállapodás ... 16
VIII. fejezet ... 16
A munkaszerződés teljesítése ... 16
29. Alapvető kötelezettségek ... 16
30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ... 17
31. Az utasítás teljesítésének megtagadása ... 18
32. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól ... 18
33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért ... 19
34. Eltérő megállapodás ... 20
IX. fejezet ... 20
A munkaszerződés módosítása ... 20
35. Eltérő megállapodás ... 21
X. fejezet ... 21
A munkaviszony megszűnése és megszüntetése ... 21
36. A munkaviszony megszűnése ... 21
37. A munkaviszony megszüntetése ... 21
38. A felmondás ... 22
39. A felmondási idő ... 23
40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok ... 24
41. Végkielégítés ... 26
42. Azonnali hatályú felmondás ... 27
43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén ... 27
44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye ... 27
45. Eltérő megállapodás ... 28
XI. fejezet ... 29
A munka- és pihenőidő ... 29
46. Fogalmak ... 29
47. A napi munkaidő ... 30
48. A munkaidőkeret ... 30
49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén ... 31
50. A munkaidő-beosztás szabályai ... 31
51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása ... 33

52. A munkaközi szünet 34
53. A napi pihenőidő 35
54. A heti pihenőnap 35
55. A heti pihenőidő 35
56. A rendkívüli munkaidő 36
57. Ügyelet és készenlét 36
58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések 37
59. A szabadság 38
60. A szabadság kiadása 39
61. Betegszabadság 41
62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság 41
63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása 42
64. Eltérő megállapodás 42
XII. fejezet 44
A munka díjazása 44
65. Az alapbér 44
66. A bérpótlék 45
67. Díjazás munkavégzés hiányában 46
68. A távolléti díj számítása 47
69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum 48
70. A munkabér védelme 49
71. Eltérő megállapodás 51
XIII. fejezet 51
A munkáltató kártérítési felelőssége 51
72. Felelősség az okozott kárért 51
73. A kártérítés mértéke és módja 52
74. A polgári jogi szabályok alkalmazása 53
75. Eltérő megállapodás 53
XIV. fejezet 53
A munkavállaló kártérítési felelőssége 53
76. A felelősség általános szabályai 54
77. A megőrzési felelősség 54
78. Több munkavállaló együttes felelőssége 54
79. Felelősség a leltárhiányért 54
80. A munkavállalói biztosíték 56
81. A kártérítés mérséklése 56
82. Eltérő megállapodás 56
XV. fejezet 56
A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok 56
83. A határozott idejű munkaviszony 56
84. Munkavégzés behívás alapján 57
85. A munkakör megosztása 57

86. Több munkáltató által létesített munkaviszony 57
87. A távmunkavégzés 58
88. A bedolgozói munkaviszony 58
89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony 59
90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony 59
91. A vezető állású munkavállaló 61
92. A cselekvőképtelen munkavállaló 62
93. Eltérő megállapodás 62
XVI. fejezet 62
A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai 62
94. Fogalmak 63
95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony 64
96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony 64
97. Az egyenlő bánásmód követelménye 65
98. A munkaviszony megszüntetése 65
99. A kártérítési felelősség 65
100. Eltérő megállapodás 66
XVII. fejezet 66
101. 66
XVIII. fejezet 66
A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások 66
102. A versenytilalmi megállapodás 67
103. A tanulmányi szerződés 67
HARMADIK RÉSZ 68
A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK 68
XIX. fejezet 68
Általános rendelkezések 68
XX. fejezet 69
Az üzemi tanács 69
104. Általános szabályok 69
105. Az üzemi tanács választása 70
106. A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács 71
107. Az üzemi tanács megszűnése 72
108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése 72
109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás 72
110. Az üzemi tanács működése 73
111. Az üzemi tanács feladata és jogköre 73
112. Az üzemi megállapodás 75

113. Az üzemi megbízott ---- 75
XXI. fejezet ---- 75
A szakszervezet ---- 75
XXII. fejezet ---- 77
A kollektív szerződés ---- 77
114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma ---- 77
115. A kollektív szerződés hatálya ---- 78
116. A kollektív szerződés megszűnése ---- 79
117. A munkáltató személyében bekövetkező változás ---- 79
118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás ---- 79
NEGYEDIK RÉSZ ---- 79
A MUNKAÜGYI VITA ---- 79
XXIII. fejezet ---- 80
A munkajogi igény érvényesítése ---- 80
XXIV. fejezet ---- 81
A kollektív munkaügyi vita ---- 81
ÖTÖDIK RÉSZ ---- 81
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK ---- 81