

# JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

## **A munkajogról dióhéjban**

Szerző:

**Dr. Hetesi Márta**

Pécs, 2022. május 25.

## **I. A munkajog tárgya**

A más részére végzett emberi munkának két válfaja van:

- Az önálló munka: közvetlenül munkával létrehozott és másnak nyújtott dolgot, szolgáltatást jelent.
- Az önállótlan (függő) munka: a személyek közötti kapcsolat közvetlenül a munkatevékenység keretében jelenik meg. Ilyenkor az egyik ember saját munkaereje felhasználásával más részére végez munkát, munkaerejét ellenérték fejében mások rendelkezésére bocsátja.

A munkajog tárgya a más részére végzett önállótlan munka. A munkajog a függő munka individuális viszonyait és az ezekre épülő kollektív kapcsolatokat szabályozó jogterület.

Tág értelemben a munkajog tárgya valamennyi önállótlan munka, függetlenül attól, hogy azt milyen jogállású jogalany számára végzik, illetve, hogy annak mi a jogalapja (pl.: munkajogviszony, közalkalmazotti, közszolgálati, kormányzati szolgálati, egyéb szolgálati jogviszonyok).

Szűk értelemben a munkajog az önállótlan munka magánjoga, a privátszféra joga, ahol a munkavégzés jogi alapja a felek közötti magánjogi szerződés (munkaszerződés).

## **II. A magán munkajog és a közszolgálati jog elhatárolása**

### **1. A munkajog tagozódása**

A munkajog tagozódása trichotóm. A munkáltató alanyi jogi minősége alapján három fő területet különböztetünk meg:

- Versenyszféra (magánszféra) munkajoga, a szűkebb értelemben vett munkajog - magánjogi munkáltató
- Közszolgálati tisztviselők joga - munkáltató: közigazgatási szerv
- Közalkalmazottak joga - munkáltató: költségvetési szerv.

## **2. A munka magánjoga**

A munka magánjogának alapvető elve a szerződési elv. A jogalanyok szabadon hozzák létre, illetve alakítják jogi kapcsolataikat. Mindenki szabadon dönthet munkája és foglalkozása megválasztásáról, akár munkáltatóként, akár munkavállalóként. Jogi szabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) tartalmazza. E viszonyban a természetes személy munkavállaló és a magánjogi jogállású munkáltató (pl. gazdasági társaság, egyesület, alapítvány, természetes személy) jelenik meg. Munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogsabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, az egyeztető bizottság kötelező határozata) vagy a felek megállapodása az Mt. által megjelölt körben és módon az Mt. szabályaitól eltérhet.

## **3. A közzolgálati tisztviselők joga**

A közzolgálati tisztviselők (közzolgálati, kormányzati szolgálati jogviszonyban állók) jogának jellemzője, hogy a felek autonómiája erősen korlátozottan érvényesül: markáns az állami beavatkozás a jogviszonyok keletkezésének, tartalmának és megszűnésének alakításában. Ezek kógens szabályok, itt hiányoznak az érdekképviseletek kollektív megállapodásai.

Az alapvető szabályokat a közzolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) tartalmazza. A Kttv.-t kell alkalmazni a közzolgálati jogviszonyban állókra: a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyelete, közös önkormányzati hivatala (a továbbiakban: képviselő-testület hivatala) köztisztviselőire és közzolgálati ügykezelőire; a polgármesterre és az alpolgármesterre; valamint a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv kormánytisztviselőinek és kormányzati ügykezelőinek kormányzati szolgálati jogviszonyára. A kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselőinek és kormányzati ügykezelőinek kormányzati szolgálati jogviszonyára vagy a jogviszony egyes elemeire akkor kell alkalmazni a Kttv.-t, ha a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kigtv.) így rendelkezik, vagy a hatályának hiányáról rendelkezik.

Kormányzati szolgálati jogviszony esetében a kormány a megbízó, azaz a munkáltatói jogokat a kormányzati igazgatási szerv vezetője, míg közszolgálati jogviszonyban állónál a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja.

Kormányzati szolgálati jogviszonyban állók esetében a munkáltatói jogkör megoszlik a kormány megbízott és a járási (fővárosi kerületi) hivatalvezető között. A besorolással, illetmény-megállapítással kapcsolatos jogokat ez utóbbi gyakorolja, a kormány megbízott egyetértésével.

#### **4. A közalkalmazottak joga**

A közalkalmazottak joga a munka magánjoga és a közszolgálati tisztviselők joga között helyezkedik el. A közszolgálati tisztviselők jogállásának jellegzetességeit hordozza. A közalkalmazotti jogviszonyban erőteljes állami beavatkozás érvényesül, döntően kógens szabályozással, mely jelentősen korlátozza a jogalanyok egyéni és kollektív szabadságát, ill. megállapodásainak szabad alakítását.

Jogállási törvényük a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.), de a Kormány külön szabályozhatja az egyes ágazatokat. Munkáltató a költségvetési szerv.

#### **5. Szolgálati jogviszonyok**

Számos szolgálati jogviszony létezik, melyekben speciális szabályok érvényesek, pl. igazságügyi alkalmazotti jogviszony, bírói és ügyészi jogviszony, honvédelmi, rendvédelmi, egészségügyi szolgálati jogviszony.

A szolgálati jogviszonyok közül az egészségügyi szolgálati jogviszony a legfrissebb, melyet a Covid-19 vírus okozta pandémia hívott életre. Szabályait az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.) tartalmazza, amely 2020. november 18-án lépett hatályba. Az Eszjtv. hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott közalkalmazott és munkavállaló jogviszonya 2021. március 1-jén alakult át egészségügyi szolgálati jogviszonnyá.

### **III. A munkaviszony alanyai**

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.

#### **1. A munkavállaló**

A munkavállaló természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. A munkavégzés során a munkavállalót személyes munkavégzési kötelezettség terheli.

<sup>1</sup> Főszabály, hogy munkavállalóként az létesíthet munkaviszonyt, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. A tizenötödik életévét betöltött, nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet ideje alatt létesíthet munkaviszonyt. Tanköteles fiatal munkavállaló a gyámhatóság engedélyével kulturális, művészeti, sport vagy hirdetési tevékenység keretében az előbbi feltételektől eltérően is foglalkoztatható.

A tizennyolcadik életévét be nem töltött fiatal munkavállalóra speciális enyhébb szabályok vonatkoznak, pl. hosszabb pihenőidő jár neki, éjszakai műszakba nem osztható be.

Cselekvőképtelen személy helyett a törvényes képviselője tesz jognyilatkozatokat, korlátozottan cselekvőképességű személy esetén pedig a munkaszerződés megkötése, módosítása, megszüntetése és kötelezettségvállalásra irányuló nyilatkozat esetén van szükség a törvényes képviselő hozzájáruló nyilatkozatára.

#### **2. A munkáltató**

A munkáltató jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. Munkáltató az lehet, aki jogképes, saját nevében szerezhethet jogokat és kötelezettségeket (pl. jogi személyiséggel rendelkező gazdasági társaság, szövetkezet, alapítvány, magánszemély).

---

<sup>1</sup> Mt. 34. § (2)-(3) bekezdései

#### IV. A munkaviszony létesítése

##### 1. A munkaszerződés és annak módosítása

<sup>2</sup>A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. A munkaszerződést írásba kell foglalni, ennek elmaradása esetén csak a munkavállaló hivatkozhat érvénytelenségre, a munkába lépést követő harminc napon belül. A munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - az Mt. munkaviszonyra vonatkozó szabályaitól (Második Rész), valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

A felek adatain kívül magánszemélynél a személyazonosításhoz elegendő adatokon, gazdálkodó szervezetnél pedig a cégjegyzékszám felül a munkaszerződés kötelező elemei a munkakör és az alpbér.

A munkaszerződésben kell meghatározni a munkavállaló munkahelyét is: a munkaviszony a felek megállapodásának megfelelően állandó vagy változó munkahelyre jön létre. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. Ha a munkavállaló a munkát a szokásos telephelyen végzi, a munkavégzés helye az, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja. Változó munkahely esetén a munkáltató egyoldalú nyilatkozattal határozhatja meg a munkavégzés helyét. Változó munkahelynél azt a helyet tekinti a munkáltató a munkavégzés helyének, ahova a munkavállalót munkavégzésre beosztotta.

A Covid-19 vírus okozta járványhelyzet hatalmas mértékben emelte meg a távmunkában foglalkoztattak létszámát. Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, melyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. <sup>3</sup> A veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet megváltoztatta a távmunkával

---

<sup>2</sup> Mt. 42. § (1)-(2) bekezdései, 43. § (1) bekezdése és 44. §-a

<sup>3</sup> Mt. 196. § (1) bekezdés

(home office) kapcsolatos szabályokat azzal, hogy újra életbe léptette a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet egyes szabályait. Az egyik legfontosabb változás, hogy a távmunkavégzést kötelező munkaszerződésben szabályozni. A távmunkavégzésre vonatkozó egyéb szabályokat az Mt. 196-197. §-ai tartalmazzák.

A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

A munkáltató a munkavállalót a munkavégzés feltételeiről tizenöt napon belül írásban tájékoztatja.<sup>4</sup> Ha a felek a szerződésben nem határozzák meg a munkába lépés napját, akkor a következő munkanap lesz a munkaviszony kezdő időpontja.<sup>5</sup>

A munkaviszony lehet határozott vagy határozatlan időre szóló. Határozott idejű munkaviszony valakinek a helyettesítésére, vagy valamilyen feladat ellátásra köthető. A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni, maximális időtartama öt év lehet.<sup>6</sup>

A munkaszerződés megkötésekor próbaidő is kiköthető. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti. A próbaidő tartama legfeljebb három hónapig terjedhet. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják, de a próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot. Ennél is hosszabb, legfeljebb hat hónapos próbaidőt csak kollektív szerződés határozhat meg.<sup>7</sup>

A munkaszerződést a felek közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ha a módosítás a kötelező elemek valamelyikénél történik, azt is írásban kell rögzíteni. Nem minősül szerződésmódosításnak az

---

<sup>4</sup> Mt. 46. § (1) bekezdés

<sup>5</sup> Mt. 48. §

<sup>6</sup> Mt. 192. § (1)-(2) bekezdései

<sup>7</sup> Mt. 45. § (5) bekezdés és 50. § (4) bekezdés



átirányítás. Ha a munkáltató gazdasági érdekből a munkavállalót eredeti munkaköre helyett (vagy amellet) más feladattal bízta meg, átírányításról beszélünk.

A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei nem módosíthatóak, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható.<sup>8</sup>

Munkaszerződés módosítása az is, ha a munkavállaló a gyermek négyéves kora betöltése előtt - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves kora előtt - tér vissza a munka világába, és részmunkaidős foglalkoztatást kér. Ettől a munkáltató nem zárkozhat el.<sup>9</sup>

## ***2. A közalkalmazotti, a közzszolgálati és a kormányzati szolgálati jogviszony létesítése***

A közalkalmazotti, a közzszolgálati és a kormányzati szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával keletkezik. A kinevezés és annak elfogadása is a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatát jelenti, azonban annak már az elnevezése is jól mutatja a munka magánjogától eltérő szemléletet: a közalkalmazott, a köztisztviselő, a kormánytisztviselő, az ügykezelő általában nincs abban a helyzetben, hogy a jogviszonyt keletkeztető és annak keretet adó kinevezési okirat részleteit alku tárgyává tegye. Nem tehet mást, mint hogy a felajánlott kinevezést elfogadja vagy elutasítja.

A jogviszony létesítésének feltételei között mind a Kjt., mind a Kttv. megköveteli a büntetlen előéletet és a magyar állampolgárságot. A közalkalmazottaknál fentiekén túl a 18. életév betöltése az előfeltétele a jogviszony-létesítésnek. A közzszolgálati tisztviselők esetében ehelyett a cselekvőképesség a feltétel, a köztisztviselőknél és a kormánytisztviselőknél ezen felül az érettségi, míg a közzszolgálati vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban álló ügykezelőknél középszintű szakképesítés is szükséges.

---

<sup>8</sup> Mt. 60. § (1) bekezdés

<sup>9</sup> Mt. 61. § (3) bekezdés

A Kttv. a pályakezdőknél meghatározott szintű nyelvtudást, bizonyos körben pedig különleges biztonsági követelményeket és ezek nemzetbiztonsági szolgálat általi ellenőrzéséhez való hozzájárulást is megkövetel. A Kttv. ezen túlmenően a kinevezéssel egyidejűleg eskütételt is előír, amelynek hiányában a közszolgálati tisztviselő nem állítható szolgálatba.

Mindkét jogviszony ismeri a pályázat jogintézményét, és mindkettőnél a határozatlan idejű jogviszony az általános. A Kjt. és a Kttv. abban az esetben teszi lehetővé a határozott idejű jogviszony létesítését, ha arra helyettesítés céljából, meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására érdekében kerül sor.

A Kjt. általános szabálya szerint három hónap próbaidő kikötése kötelező, annak leghosszabb tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. A Kttv. értelmében ugyancsak legalább három hónap próbaidőt kell kikötni, annak hossza a hat hónapot nem haladhatja meg. Mindkét jogviszony esetében tilos a próbaidő meghosszabbítása.

## **V. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése**

Lényeges különbséget kell tenni a munkaviszony megszűnése és megszüntetése között. A megszűnés a feltétel bekövetkeztével, az esemény megtörténtével automatikusan beáll, mindig objektív okokra vezethető vissza. Ehhez képest a munkaviszony megszüntetéséhez tevőleges magatartást kell tanúsítani.

### **1. A munkaviszony megszűnése**

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik,

- törvényben meghatározott más esetben, pl. bírói ítélettel: közügyektől eltiltással, foglalkozástól eltiltással.

## 2. *A munkaviszony megszüntetése*

### 2.1 *Eltérések a munkaviszony ideje alapján*

Mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszony megszüntethető:

- közös megegyezéssel,
- (rendes) felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,
- a próbaidő alatt azonnali hatállyal indokolás nélkül,
- a nyugdíjkorhatár elérésekor.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, valóságosnak és okszerűnek kell lennie, melyeket a megszüntető jognyilatkozatot tevőnek kell bizonyítania.

A kétféle munkaviszony között jelentős különbség ugyanakkor, hogy a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással csak

- a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból szüntetheti meg, vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.<sup>10</sup>

A határozott idejű munkaviszony esetén tehát kötött felmondási rendszer érvényesül: a felmondás csak a fentiekben felsorolt okokból lehetséges.

Különbség van abban is, hogy a munkáltató a határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetését (a határozott idejű munkaviszonnyal szemben) nem köteles indokolni, ha a

---

<sup>10</sup> Mt. 66. § (8) bekezdés

munkavállaló nyugdíjasnak minősül.<sup>11</sup> A munkavállalónak pedig indokolási kötelezettsége van akkor, ha határozott idejű munkaviszonyát mondja fel.<sup>12</sup>

A határozott idejű munkaviszonyt (a határozatlan idejű munkaviszonnyal szemben) a munkáltató azonnali hatállyal indokolás nélkül felmondhatja, köteles azonban a munkavállaló részére tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díját kifizetni.<sup>13</sup>

## 2.2 A (rendes) felmondás

A munkaviszony megszűnését, okát, körülményeit írásba kell foglalni. A munkavállaló a felmondást írásban teszi, de nem szükséges indokolnia. A munkáltatónak indokolnia kell a felmondást. A felmondás indoka csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos képességeivel, magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.<sup>14</sup> Nem kell indokolni a felmondást, ha a nyugdíjjogosultság elérése vagy jogszabályi rendelkezés miatt kerül arra sor.

A munkáltató általi felmondás esetén a munkavállalónak a munkaviszonyban eltöltött idővel növekvő arányban járó felmondási idő jár. A munkáltatói felmondáskor a munkavállalót időarányos végkielégítés illeti meg, kivéve, ha a felmondás közlésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. A munkavállalót legalább a felmondási idő felére a munkavégzés alól mentesíteni kell, erre az időre a munkavállalót távolléti díj illeti meg (kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult).

<sup>15</sup>Vannak olyan tények, körülmények, amelyek fennállása esetén a munkáltató nem mondhatja fel a munkaviszonyt, ezeket felmondási tilalmaknak nevezzük. Ezek a következők:

---

<sup>11</sup> Mt. 66. § (9) bekezdés

<sup>12</sup> Mt. 67. §

<sup>13</sup> Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont, 79. § (2) bekezdés

<sup>14</sup> Mt. 66. § (2) bekezdés

<sup>15</sup> Mt. 65. § (3) bekezdés

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama.

A munkavállaló a várandósságra és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésére akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta.

<sup>16</sup>Az Mt. rendelkezik az ún. védett kor intézményéről. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató nem szüntetheti meg annak a munkavállalónak a határozatlan idejű munkaviszonyát, akinek öt- vagy ennél kevesebb éve van hátra a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig, kivéve, ha a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az ilyen munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál 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.

A védett korban lévő munkavállalókra vonatkozó védelmet élvezi az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa is munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.<sup>17</sup>

Felmondási korlátok vonatkoznak a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalóra is, akinek munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg a munkáltató, ha a munkavállaló eredeti munkakörében

---

<sup>16</sup> Mt. 66. § (4)-(5) bekezdései

<sup>17</sup> Mt. 66. § (6) bekezdés

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.<sup>18</sup>

### 2.3 *A munkajogviszony megszüntetése azonnali hatályú felmondással*

Az azonnali hatályú felmondás a munkajogviszony megszüntetésére irányuló, törvényben meghatározott kötelezettségzegés (magatartás tanúsítása) esetén közölhető egyoldalú nyilatkozat.

A munkáltató és a munkavállaló a munkajogviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.<sup>19</sup>

A lehetetlenné tétel általában az adott munkakör, az eset összes körülményeinek vizsgálata alapján állapítható meg egy magatartásról. Az Mt. értelmében a felek maguk köthetik ki ezeket az eseteket.

Az azonnali hatályú felmondást mindkét félnek írásba kell foglalnia és meg kell indokolnia. Ha az írásba foglalás vagy az indokolás elmarad, az a munkajogviszony jogellenes megszüntetését eredményezi.

Nem kell indokolnia a munkáltatónak a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondását, azonban a munkavállaló részére távolléti díjat kell fizetnie a 2.1. pontban kifejtettek szerint.

Az azonnali hatályú felmondás gyakorlása határidőhöz kötött: az alapul szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül van rá lehetőség (szubjektív határidő), legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a

---

<sup>18</sup> Mt. 66. § (7) bekezdés

<sup>19</sup> Mt. 78. § (1) bekezdés

büntethetőség elévüléséig gyakorolható (objektív, jogvesztő határidő). 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 jogkör gyakorlóját - tájékoztatják.<sup>20</sup>

Az azonnali hatályú felmondás azonnali hatállyal szünteti meg a munkajogviszonyt, a munkajogviszony megszűnésének későbbi időpontra való tétele nem lehetséges.

A munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezménye, hogy a munkavállaló nem követelheti sem a felmentési időre jutó távolléti díját, sem a végkielégítését. A munkajogviszony azonnali hatállyal megszűnik, s a teljesített munkavégzésért járó munkadíj illeti meg a munkavállalót.

A munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezménye, hogy a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha a munkáltató szüntette volna meg a munkajogviszonyt rendes felmondással. A munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat fizetni részére, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

### ***3. A közalkalmazotti, a közszolgálati és a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése***

Alapjaiban véve a közalkalmazotti, a közszolgálati és a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének és megszüntetésének tényállásai számos hasonlóságot mutatnak az Mt.-beli szabályokkal. Valamennyi jogviszony megszűnik az alkalmazott halálával, a határozott idő lejártával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozással.

A sajátos megszűnési esetek közül kiemelhetjük a közalkalmazottak esetében azt, amikor a közalkalmazott a gyakornoki idő lejártát megelőző kötelező minősítés alkalmával nem megfelelt minősítést kap.

---

<sup>20</sup> Mt. 78. § (2) bekezdés

A közzolgálati tisztviselő jogviszonya megszűnik például akkor is, ha betölti a 70. életévét vagy az öregségi nyugdíjkorhatárt és megszerzi a nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt (kivéve, ha kérelmére és hivatali érdek alapján a munkáltató a jogviszonyt fenntartja). Fegyelmi büntetés is vezethet jogviszony megszűnéséhez, mégpedig a hivatalvesztés.

Az Mt.-hez hasonlóan a Kjt. és a Kttv. alapján is szóba jöhet a közös megegyezéssel történő megszüntetés, valamint a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés. A Kjt. és a Kttv. ismeri az úgynevezett áthelyezés jogintézményét.

A közzolgálati jogban ugyanakkor elnevezésbéli különbségekkel is találkozhatunk a jogviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatok tekintetében. Ahogy azt láttuk, az Mt. alapján felmondásról beszélhetünk, a közzférában ennek megfelelője a munkáltató oldalán a felmentés, a közalkalmazott, illetve a közzolgálati tisztviselő esetében pedig a lemondás. Ennek megfelelően a közzférában nem felmondási időről, hanem felmentési, illetve lemondási időről beszélhetünk. Míg a lemondási idő a Kttv.-ben és a Kjt.-ben is egységesen két hónap, a felmentési idő hossza eltérően alakul. A lemondást a közalkalmazott és a közzolgálati tisztviselő nem, a felmentést a munkáltató - a nyugdíjasnak minősülés esetét kivéve - köteles megindokolni, és a korábban ismertetett valós, világos és okszerű indokolás követelményét is meg kell tartania.

A felmentés egyes indokai a két törvényben több ponton eltérést mutatnak.

A Kttv. egyes esetekben kötelezővé teszi a közzolgálati tisztviselő felmentését, máskor pedig a munkáltató mérlegelésére bízza azt.

A Kjt. alapján felmentési ok, ha a munkáltatónak megszűnik az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatta, a létszámcsökkentés, az átszervezés, ha ennek következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség, az alkalmatlanság, a nem megfelelő munkavégzés, valamint a nyugdíjasnak minősülés.



A közszolgálati tisztviselőknél az alkalmatlanság akkor ad alapot a felmentésre, ha egészségügyi okból következett be, egyébként az okok megegyeznek a közalkalmazottaknál ismertetett okokkal. Ezekon felül egyéb felmentési okokat is ismer a Kttv., melyek közül a bizalomvesztést és a hivatalra való méltatlanságot lehet kiemelni. Az előbbi esetben a vezetők iránti szakmai lojalitás kötelezettségének megszegéséről van szó, a másodikban pedig olyan - akár a hivatali munkával, akár a jogviszonyból adódó kötelezettség megszegésével összefüggésben, akár munkahelyen kívül - tanúsított magatartásról, amely alkalmas arra, hogy a betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja.

A Kjt. az Mt.-hez hasonlóan lehetővé teszi a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését a közalkalmazott részéről (rendkívüli lemondás), a Kttv. azonban ezt a lehetőséget nem adja meg. A Kjt. rendkívüli felmentésről, míg a Kttv. a jogviszony azonnali hatályú megszüntetéséről beszél, mindkettő az Mt. szerinti - munkáltató általi indokoláshoz kötött - azonnali hatályú felmondásnak felel meg.

## **VI. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményei**

### **1. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése**

Az Mt. nem sorolja fel tételesen azokat az eseteket, amikor a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése jogellenesnek minősül. A munkaviszony megszüntetése akkor tekinthető jogellenesnek, ha azt a munkáltató nem a törvényben előírtak szerint szünteti meg, így pl.

- (a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása kivételével) nem tartalmaz indokolást,
- az indokolás nem valós tényen alapul,
- nem világos az indokolás,
- nem írásban történik,
- felmondási tilalom alatt mond fel.

Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkajogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállaló kérelmére a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe vagy
- b) felmondási tilalomba ütközött,
- c) a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának felmondására a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése nélkül került sor,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.<sup>21</sup>

A munkaviszony megszüntetése és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni. Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét (távolléti díj, levonva belőle azt a részt, amely máshonnan megtérült), egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát.

A másik lehetséges megoldás az anyagi kompenzáció: a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét. A munkavállaló kártérítés helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget. Fentiekén túlmenően a munkavállaló jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartása, illetve a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.<sup>22</sup>

Anyagi kompenzáció esetén a munkaviszony az ítélet jogerőre emelkedésének napjával szűnik meg.

## **2. *A munkaviszony munkavállaló általi jogellenes megszüntetése***

<sup>23</sup>Ha a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát, köteles a reá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló határozott

---

<sup>21</sup> Mt. 83. § (1) bekezdés

<sup>22</sup> Mt. 82. §

<sup>23</sup> Mt. 84. § (1)-(2) bekezdései

idejű munkajogviszonyát szünteti meg jogellenesen, a még hátralévő időre járó, de legfeljebb három havi távolléti díjának megfelelő összeget kell megfizetnie.

A munkavállaló fizetési kötelezettsége ebben a körben nem kártérítési jellegű, ha megvalósul valamelyik tényállás, akkor beáll a fizetési kötelezettsége, függetlenül attól, hogy jogsértő magatartásából származott-e a munkáltatónak kára.

<sup>24</sup>Ha kár érte a munkáltatót, ezen felül kártérítési igénnyel léphet fel a munkavállalóval szemben. A munkavállaló fizetési kötelezettsége kártérítéssel együtt legfeljebb tizenkét havi távolléti díjának összegéig terjedhet.

## **VII. A kártérítési felelősség**

### **1. A munkáltató felelőssége**

A munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel. Főszabályként a munkáltató felelőssége objektív.

A felelősség alóli kimentési okok:

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia (pl. természeti csapás, földrengés, árvíz) és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása (pl. ittas munkavégzés, vagy munkavédelmi szabálysértés) okozta.

A munkavállaló teljes kárát meg kell téríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülményeknél fogva (különösen a felek vagyoni helyzete, a jogsértés súlya, a kártérítés

---

<sup>24</sup> Mt. 84. § (3) bekezdés

teljesítésének következményei) a kártérítés alól részben mentesítheti. Kártérítésként járadék is megállapítható.

A munkáltatót a fentiek szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

<sup>25</sup>Előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok kizárólag a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel a bekövetkezett kárért.

## **2. A munkavállaló felelőssége**

A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért főszabályként vétkességére tekintettel felel, vagyis a kárt akkor köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A jogellenességet, a vétkességet, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

<sup>26</sup>A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén viszont a munkavállaló teljes kártérítéssel tartozik.

<sup>27</sup>Kollektív szerződés a munkavállaló kártérítési felelőssége körében csak a munkavállaló javára térhet el. Kollektív szerződésben gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértékét legfeljebb nyolchavi távolléti díjban lehet meghatározni.

---

<sup>25</sup> Mt. 168. § (2) bekezdés

<sup>26</sup> Mt. 179. § (3) bekezdés

<sup>27</sup> Mt. 191. §

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

Az Mt. két kivételt tesz a vétkességen alapuló munkavállalói felelősség alól:

- A munkavállaló teljes kártérítési felelősséggel tartozik a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett kárért, amelyet állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel.
- A leltárhiányért felelősséggel tartozó megállapodást kötő munkavállaló a hiány összegéig felel. A leltárhiány a szabályszerűen átadott, átvett anyagban, áruban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány.

## **VIII. Munkaidő, pihenőidő**

### **1. Munkaidő**

<sup>28</sup>A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tart, amibe beletartozik a munkavégzés előkészítésével és befejező tevékenységével járó idő is. Főszabályként a munkaközi szünet időtartama nem számít bele a napi munkaidőbe, kivéve a készenléti jellegű munkakört, vagy a felek eltérő megállapodásával megállapított munkaidőt. Az ebédidő tehát nem munkaidő. Mint ahogy a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére és vissza történő utazás tartama sem az.

A munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató munkarendben állapítja meg. Általános munkarendről beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén osztható be egyenlőtlenül. Napi-, heti-, és havi munkaidőről beszélhetünk. A munkaidő főszabályként napi nyolc, illetve heti negyven óra.

---

<sup>28</sup> Mt. 86. §

Egyes munkakörökben nem tartható a napi nyolcórás keret, ilyenkor a munkavállalóval heti vagy havi időkeretben célszerű megállapodni.

A munka világa ismer:

- éjszakai munkát (22 órától reggel 6 óráig),
- délelőtti műszakot (reggel 6 órától 14 óráig),
- délutáni műszakot (14 órától 22 óráig),
- többműszakos munkarendet,
- kötetlen munkarendet.

Kötetlen munkarend esetén a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát teljes egészében átengedi a munkavállalónak. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló munkaköri feladatainak egy részét meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

Idénymunkáról (másnéven idényjellegű tevékenységről) akkor beszélünk, ha a munka az év adott időpontjához vagy időszakához köthető.

A készenléti munkakör olyan munkakör, amelyben a feladat jellege miatt a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl. recepció), és a munkavállaló a munkával nem töltött időt pihenéssel is töltheti. Szintén készenléti munkakör, amelyekben a munkavégzés - különösen annak feltételeire és a munkakör sajátosságára tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár (pl. úszómester).

A beosztás szerinti napi munkaidején kívül a munkavállaló rendelkezésre állásra kötelezhető. A rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni. Ha a munkáltató a munkavállaló számára meghatározza a rendelkezésre állás helyét, ügyeletről beszélünk. Ha a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon, készenlétről van szó.

Az Mt. szerint rendkívüli munkaidőnek minősül:

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli,
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó
- munkaidő, továbbá
- az ügyelet tartama.

<sup>29</sup>A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszázötven óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el. A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján - a fentieket meghaladóan - naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka).

<sup>30</sup>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).

## **2. Pihenőidő**

<sup>31</sup>Az Mt. szerint, ha a napi munkaidő beosztás a hat órát meghaladja, húsz perc, ismételten három óra munkavégzés után huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünet mértékét a felek megállapodása vagy kollektív szerződés legfeljebb hatvan percre emelheti.

Főszabály szerint két munkanap között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell a munkavállaló részére biztosítani (napi pihenőidő).<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Mt. 109. § (1)-(2) bekezdései

<sup>30</sup> Mt. 135. § (3) bekezdés

<sup>31</sup> Mt. 103. §

<sup>32</sup> Mt. 104. § (1) bekezdés

A munkaügyi szabályok különbséget tesznek pihenőnap, szabadnap és munkaszüneti nap között. A szombat a szabadnap, a vasárnap pedig a heti pihenőnap. A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, melyek egyenlőtlenül is beoszthatók, de havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. A munkaszüneti napokat az Mt. felsorolja. Ezek az újév, március 15.-e, nagypéntek, húsvét hétfő, pünkösd hétfő, május elseje, augusztus 20.-a, október 23.-a, november 1-je, karácsony első és második napja. Az ezen napok körüli munkarendet az illetékes miniszter rendeletben szabályozza. Erre az időre a munkavállalónak távolléti díj jár, akkor is, ha nem végez munkát.

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat egyes munkavállalói csoportokra eltérően kell alkalmazni.

### **3. Szabadság**

<sup>33</sup>A munkában töltött idő alapján a munkavállalót minden naptári évben szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. Ezen felül életkortól függően egy-tíz munkanap pótszabadság jár. Pótszabadság illeti meg a munkavállalót a tizenhat évesnél fiatalabb gyermeke után, az apát gyermeke születése esetén, a fiatal munkavállalót, a föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozót, meghatározott feltételek teljesülése esetén a fogyatékkal élőt. A többféle címen járó pótszabadság a munkavállalót egymás mellett is megilleti.

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg a szabadság arányos része jár. A szabadságból - eltérő megállapodás hiányában - tizennégy nap egybefüggően illeti meg a munkavállalót. E szempontból - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.<sup>34</sup>

A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, ami azt jelenti, hogy a 2022-es alap- és pótszabadságokat 2022. december 31-ig lehet igénybe venni. A munkavállaló betegsége, illetve akadályoztatása esetén az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül kell a szabadságot kiadni.

---

<sup>33</sup> Mt. 115-120. §-ai

<sup>34</sup> Mt. 122. § (3) bekezdés



A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja. Ugyanezen okokra hivatkozással kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A felek naptári évre kötött megállapodása alapján az alapszabadság és az életkor alapján járó pótszabadság az esedékesség évét követő év végéig adható ki. A ki nem vett szabadság pénzbeli megváltása csak a munkaviszony megszűnésekor lehetséges.

#### **4. *Betegszabadság, fizetés nélküli szabadság, szülési szabadság***

<sup>35</sup> A betegszabadság a munkavállalót - nem üzemi balesetből, foglalkozási betegségből vagy veszélyeztetett várandósságából eredő - keresőképtelensége idejére illeti meg, amely évi tizenöt nap terjedelmű. Erre az időre a munkáltató a távolléti díjnak meghatározott százalékát fizeti. A tizenhatodik naptól kezdve a társadalombiztosítási szabályokat kell alkalmazni. A betegszabadság csak a tárgyévben vehető igénybe, évközben kezdődő munkaviszony esetén arányos része jár.

Az anyát 24 hét szülési szabadság illeti meg azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.<sup>36</sup>

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából, míg örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig, valamint a nagyszülői gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.<sup>37</sup> A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Mt. 126. §

<sup>36</sup> Mt. 127. § (1) bekezdés

<sup>37</sup> Mt. 128. §

<sup>38</sup> Mt. 130. §

<sup>39</sup>A munkavállaló fizetés nélküli szabadságot kérhet hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosának kell igazolnia. Fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

## **IX. A munka díjazása**

A munkavállalónak a munkaviszony alapján munkabér jár, amely a munkaszerződésben meghatározott személyi alapbér. Munkabérnek minősül a munkavállaló részére a munkaviszony alapján közvetve vagy közvetlenül nyújtott pénzbeli és természetbeni szociális juttatás (pl. munkaruha, Szép-kártya). Állásidő alatt (ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget például a tárgyi feltételek biztosításának hiánya miatt) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - a munkavállalót alapbér illeti meg.<sup>40</sup>

A munkavállalót megillető munkabér idő- vagy teljesítménybérként, vagy a kettő összekapcsolásával határozható meg.<sup>41</sup> Teljesítménybér a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.<sup>42</sup> Teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - teljesítménykövetelményt állapít meg, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.<sup>43</sup>

Személyi alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (ún. minimálbért) kell a munkavállalónak biztosítani.

A kötelező legkisebb munkabértől megkülönböztetni a garantált bérminimum fogalmát, amely a minimálbérnél magasabb, mert ez a legalább középiskolai végzettséggel rendelkezők részére adandó.

---

<sup>39</sup> Mt. 131-132. §-ai

<sup>40</sup> Mt. 146. § (1) bekezdés

<sup>41</sup> Mt. 136. § (2) bekezdés és 137. § (1) bekezdés

<sup>42</sup> Mt. 137. § (2) bekezdés

<sup>43</sup> Mt. 138. § (1) bekezdés

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét és hatályát a kormányrendeletben állapítja meg.

<sup>44</sup>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 minimálbért, illetve a garantált bérminimumot elérje. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

A személyi alapbéren felül meghatározott esetekben bérpótlék (pl. műszakpótlék, éjszakára, vasárnapra, munkaszüneti napra, rendkívüli munkaidőre, készenlétre, ügyeletre) is jár a munkavállalónak.

<sup>45</sup>A munkabér védelme érdekében a munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában nem lehet kifizetni.

<sup>46</sup>Eltérő megállapodás hiányában utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni a munkabért, és főszabály szerint a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell készpénzben vagy utalással kifizetni.

<sup>47</sup>A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján van helye. A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy ha az előlegnyújtásból ered.

A munkavállaló a munkabérre vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Mt. 138. § (5)-(6) bekezdései

<sup>45</sup> Mt. 154. § (1)-(2) bekezdései

<sup>46</sup> Mt. 155. § (1)-(2) bekezdései

<sup>47</sup> Mt. 161. § (1)-(2) bekezdései

<sup>48</sup> Mt. 163. § (1) bekezdés

## Felhasznált jogszabályok<sup>49</sup>

- Magyarország Alaptörvénye
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)
- 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (Kttv.)
- 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (Kigtv.)
- 1992. évi XXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.)
- 2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról (Eszjtv.)
- 2011. évi CLXXXIX. törvény Magyarország helyi önkormányzatairól
- 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről
- 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról

---

<sup>49</sup> A jegyzékben szereplő jogszabályok esetleges módosításaikkal egybefoglalt szövege került feldolgozásra. A jogszabályok mögötti zárójelben az ismertetőben alkalmazott rövidítések találhatók.