

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



MUNKAJOG - BEVEZETÉS A MUNKAJOG ALAPJAIBA

3. OLVASÓLECKE - A MUNKAVISZONY ALANYAI. A MUNKASZERZŐDÉS

Dr. Lukács Adrienn

Olvadási idő: kb. 35 perc

A munkaviszony alanyait illetik meg és terhelik a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek. A munkaviszonyt pedig a munkaszerződés hozza létre, és szintén a munkaszerződés határozza meg annak tartalmát. A munkaszerződés a felek kétoldalú megállapodása, mely értelmében a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alatt munkát végezni, a munkáltató pedig a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. A jogszabályi keretrendszer között a felek szabadon állapodhatnak meg a munkaszerződés tartalmában. Az olvasólecke a munkaviszony alanyaira és a munkaszerződésre vonatkozó legfontosabb szabályokat ismerteti.

A MUNKAVISZONY ALANYAI: A MUNKÁLTATÓ ÉS A MUNKAVÁLLALÓ

A [munkaviszony alanyai](#) a **munkáltató** és a **munkavállaló**, azaz a munkáltatót és a munkavállalót illetik meg és terhelik a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek.

A **munkavállaló** az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. [Mt. 34. § (1)] Fontos, hogy kizárólag természetes személy, azaz az ember lehet munkavállaló, jogi személy (pl. gazdasági társaság) nem. Ahhoz, hogy valaki munkavállalóként munkát végezhesen, **főszabály szerint** be kell töltenie a 16. életévét. Ennek az életkori feltételnek a munka természetétől függetlenül meg kell felelni, ezt **nevezik általános munkavállalói képességnek**.

A 18. életévét be nem töltött munkavállalót nevezik **fiatal munkavállalónak**. A fiatal munkavállalók védelme érdekében az Mt. több külön rendelkezést is tartalmaz (például esetükben tiltja az éjszakai munkavégzést, pótszabadságban részesülnek).

Kivételes esetben a 16. életév betöltését megelőzően is lehet munkát végezni. Erre akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló a 15. életévét már betöltötte, tanuló (nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat) és az iskolai szünet alatt végez munkát. Egyéb esetben a 16. életévét be nem töltött személy akkor foglalkoztatható munkavállalóként, ha a gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentést tesznek és a foglalkoztatásra jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében kerül sor. [Mt. 34. § (2)-(3)]

Az Mt. egyéb **különös feltételeket** is megszab a munkavállalók vonatkozásában, melyek alkalmazási és foglalkoztatási tilalmak formájában jelennek meg. Míg az életkorra vonatkozó követelmények *valamennyi* betöltendő munka esetén irányadóak, a különös feltételek értelmében csak *egyres* jogviszonyok alanya nem lehet bárki. Ide tartozik **például** az a követelmény miszerint a munkavállalónak az adott munkakör vonatkozásában egészségügyi szempontból alkalmasnak kell lennie, vagy hogy bizonyos munkakörökben csak büntetlen előéletű személy foglalkoztatható. (Mt. 44/A §)

A **munkáltató** az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. (Mt. 33. §) A **jogképesség** azt jelenti, hogy valaki jogok és kötelezettségek alanya lehet. A munkáltató lehet mind természetes személy, mind jogi személy.

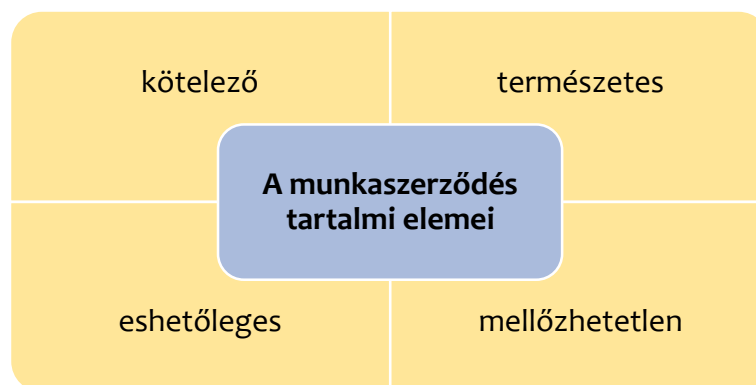
A munkáltató nevében a **munkáltatói jogkör gyakorlója** fogja gyakorolni a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket. Például a munkáltatói jogkör gyakorlója lesz jogosult a munkaviszony megszüntetésére.

A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE: A MUNKASZERZŐDÉS

A munkajogban a felek – a jogszabályi rendelkezések keretei között – szabadon alakíthatják a munkaviszony tartalmát, a munkaszerződés elemeiben szabadon állapodhatnak meg. A munkaszerződés jelentősége abban áll, hogy **egyrészt** létrehozza a munkaviszonyt, **másrészt** meghatározza a munkaviszony tartalmát. Ami a munkaszerződésbe bekerül, attól a felek később csak közös akarattal térhetnek el. A munkaszerződést írásban kell megkötni.

A munkaszerződés különféle **tartalmi elemeket** tartalmazhat, ezek közé tartoznak a *kötelező tartalmi elemek*, a *természetes tartalmi elemek*, az *esetleges tartalmi elemek* és a *mellőzhetetlen tartalmi elemek*.¹

A **munkaszerződés alapján** a *munkavállaló köteles* a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a *munkáltató köteles* a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. [Mt. 42. § (1)] A munkaszerződés a jogszabályi keretek között konkretizálja, hogy a feleket pontosan milyen jogok és kötelezettségek terhelik, hogyan kell eleget tenniük az őket megillető és terhelő jogoknak és kötelezettségeknek.



Kötelező tartalmi elemek

A **kötelező tartalmi elemek** (más néven *szükséges tartalmi elemek*) a szerződésnek kötelező elemei, a feleknek mindenképp meg kell bennük állapodniuk. Amennyiben bármelyik kötelező tartalmi elem hiányzik, nem jön létre a munkaszerződés. Az Mt. 45. § (1)

¹ HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 122. p.

szerint „a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében.”

- Az egyik kötelező elem a munkavállaló **munkaköre**. [Mt. 45. § (1)] A munkakör egy konkrét tevékenység csoportot ölel fel, és azoknak a feladatoknak az összessége tartozik bele, amelyeknek a teljesítése a munkaszerződés alapján megkövetelhető a munkavállalótól (például szoftverfejlesztő).
- A másik kötelező elem az **alapbér**. [Mt. 45. § (1)] Az alapbér nem feltétlenül lesz egyenlő a munkabérrel, a munkabér egyéb elemeket is magába foglalhat (ld. részletesen a 6. olvasóleckeét).
- Emellett általános szabály, mely valamennyi jognyilatkozatra, így a munkaszerződésre is vonatkozik, hogy meg kell jelölni benne a **felek nevét**, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából **lényeges adatait**. [Mt. 23. § (2)]

Természetes tartalmi elemek

Természetes tartalmi elemnek minősülnek azok az elemek, amelyekben nem kell külön megállapodni (de lehetséges), mégis megállapodás hiányában is automatikusan beleértendők a munkaszerződésbe. Abban az esetben kell róluk külön megállapodniuk a feleknek, ha ettől az alapértelmezéstől szeretnének eltérni.

- Például, amennyiben a felek nem állapodnak meg kifejezetten a **munkavégzés helyében**, akkor azt a helyet kell munkahelynek tekinteni, *ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi*. [Mt. 45. 1. § (3)]
- Természetes tartalmi elem lesz a munkaviszony **határozatlan tartama**. Azaz ha a felek határozott tartamú munkaszerződésben szeretnének megállapodni, ezt kifejezetten bele kell foglalniuk a munkaszerződésbe. Amennyiben ezt nem tartalmazza a munkaszerződés, akkor *alapértelmezésként határozatlan tartamra*, jön létre. [Mt. 45. 1. § (2)]

A határozott idejű munkaviszony az úgynevezett **atipikus foglalkoztatási formák** közé tartozik. Atipikus foglalkoztatásról akkor beszélhetünk, ha az adott jogviszony nem felel meg a *hagyományos, tipikus foglalkoztatás* (pl.: határozatlan idejű munkaviszony, teljes munkaidő, a jogviszonyban egy munkáltató és egy munkavállaló található, munkavégzési hely a munkahely, stb.) jellemzőinek. Az *atipikus foglalkoztatási formák* közé tartozik többek között a határozott idejű munkaviszony, a részmunkaidős munkaviszony, a

távmunka, a munkakör megosztás. Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó különös szabályokat az Mt. XV. fejezete tartalmazza.

- A természetes tartalmi elemek közé tartozik a foglalkoztatás **teljes munkaidős jellege**. Amennyiben a felek nem állapodnak meg arról, hogy a teljes, vagy részmunkaidős legyen a foglalkoztatás, a munkaszerződés *teljes munkaidős foglalkoztatásra* jön létre. Amennyiben a felek részmunkaidős foglalkoztatásban kívánnak megállapodni, ezt kifejezetten rögzíteniük kell a munkaszerződésben. [Mt. 45. 1. § (4)]
- A feleknek lehetősége van arra, hogy megállapítsák, hogy mikor **kezdődik a munkaviszony** – elképzelhető, hogy a szerződés aláírása és a munkába lépés között hetek, akár hónapok teljenek el. Amennyiben azonban a munkaszerződés nem tartalmazza a munkaviszony kezdetét, akkor az automatikusan *a munkaszerződés megkötését követő nap* lesz. (Mt. 48. §)

Eshetőleges tartalmi elemek

Az **eshetőleges tartalmi elemek** közé azok az elemek tartoznak, amikben a felek szabadon megállapodhatnak, amennyiben azonban nem állapodnak meg róla, akkor az adott elem nem fogja a munkaszerződés részét képezni. Ilyen eshetőleges tartalmi elemnek minősül például a próbaidő kikötése, a versenytilalmi klauzula, többletjuttatások biztosítása, stb.

A munkaszerződés megkötésekor a felek megállapodhatnak **próbaidő** kikötésében. A próbaidőnek az a rendeltetése, hogy a felek meggyőződjenek arról, hogy a munkaviszony beváltja-e a hozzá fűzött reményeket. A próbaidő alatt könnyebb megszüntetni a jogviszonyt, mint egyébként, ugyanis erre a próbaidő alatt bármelyik félnek, bármikor, indokolás nélkül lehetősége nyílik. A próbaidő tartama *maximum 3 hónap* lehet, kivéve amennyiben kollektív szerződés hosszabb tartamot tesz lehetővé, de ebben az esetben sem lépheti túl a 6 hónapot. A próbaidő egy alkalommal meghosszabbítható, de ebben az esetben sem lépheti túl a 3 hónapot. [Mt. 45. § (5)]

Mellőzhetetlen tartalmi elemek

A **mellőzhetetlen tartalmi elemek** automatikusan beleértendők a munkaszerződésbe, a feleknek nem szükséges bennük külön megállapodniuk, és tilos tőlük eltérniük. Ide tartozik például az egyenlő bánásmód követelménye, a jogorvoslathoz való jog, stb.

A MUNKÁLTATÓ ÍRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE

Az Mt. 46. § rendelkezik a munkáltató **írásbeli tájékoztatási kötelezettségéről**. Eszerint a munkáltató *legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül* írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzésre vonatkozó legfontosabb információkról.

Ide tartozik a(z):

- napi munkaidő;
- alapbéren túli munkabér és egyéb juttatások;
- munkabérről való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja;
- munkakörbe tartozó feladatok;
- szabadság mértéke, számítási módja és kiadásának szabályai;
- munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai;
- hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Főszabály szerint a tájékoztatás megvalósulhat munkaviszonyra vonatkozó szabályra való *hivatkozással*. Azonban a munkakörbe tartozó feladatokról, arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról *kifejezetten tájékoztatni* kell a munkavállalót.

A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA ÉS MÓDOSULÁSA

Miután a felek megkötötték a munkaszerződést nincs kizárva annak módosítása, módosulása sem. **Módosulásról** akkor van szó, ha az a *felek akaratától független* külső körülmények következtében merül fel. Ebben az esetben a körülmény felmerülésekor automatikusan módosul a jogviszony.

Példa: Módosul a munkaszerződés, ha a munkavállaló alapbére a minimálbérben van meghatározva és jogszabály megemeli a minimálbér mértékét.

A **módosítás** ellenben a felek közös akaratától függ, ugyanis a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A módosítás a munkaszerződés bármely elemére vonatkozhat (például, munkabér, munkavégzés helye). A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, (Mt. 58. §) a módosítást szintén írásba kell foglalni.

Példa: A felek módosíthatják a munkaszerződést teljes munkaidőről részmunkaidőre.

Kivételes esetben az Mt. előírja a munkaszerződés kötelező módosítását. (Mt. 59-61. §)

- Ide tartozik például, amikor a munkavállaló meghatározott távollétét (pl.: szülési szabadság, gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság) követően a munkáltató **köteles ajánlatot tenni** a munkabér módosítására. Ennél az ajánlatnál a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. (Mt. 59. §)
- **Kötelező** a munkakört **módosítani**, amennyiben a munkavállaló várandós és az egészséget nem veszélyeztető foglalkoztatása nem valósítható meg az eredeti munkakörében. Ebben az esetben megfelelő munkakört kell neki felajánlani, várandóssága megállapításától gyermeke 1 éves koráig, ha pedig a foglalkoztatása így sem lehetséges, fel kell menteni a munkavégzés alól. A felmentés időtartamára alapbére illeti meg. (Mt. 60. §)
- A munkáltató köteles **tájékoztatni** a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Amennyiben ezt követően a munkavállaló ajánlatot tesz a munkaszerződés ilyen jellegű módosítására, a munkáltató az ajánlattételre köteles 15 napon belül írásban nyilatkozni. (Mt. 61. §)
- Bizonyos esetben a munkáltató a **munkavállaló ajánlatára köteles** részmunkaidőre (az általános teljes napi munkaidő felére) **módosítani** a munkaszerződést. Ez az eset akkor áll fenn, ha a munkavállaló gyermeke még nincs négy éves, vagy hat éves, amennyiben a munkavállaló három vagy több gyermeket nevel. [Mt. 61. § (3)]

TANANYAG

- HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 111-134. pp.
- HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közsolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 79-82. pp., 87-95. pp., 97-99. pp.

AJÁNLOTT IRODALOM, FORRÁSOK

- KOZMA-FECSKE Ivett: *A munkaviszony, megbízás, vállalkozás elhatárolása*. 2016. Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munkaviszony-megbizas-vallalkozas-elhatarolasa/> (Letöltés ideje: 2021. 04. 25.)
- CV SHARK: *Munkajog gyorstalpaló* – podcast. Elérhető: <https://www.cvshark.hu/munkajog-gyorstalpalo> (Letöltés ideje: 2021. 04. 25.) – kb. a 22. perctől

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK

1. Kik a munkaviszony alanyai? Ki lehet munkavállaló?
2. Mik a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei?
3. Mik a munkaszerződés eshetőleges tartami elemei?
4. Mik a munkaszerződés természetes tartami elemei?
5. Mik a munkaszerződés mellőzhetetlen tartami elemei?