

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

4. OLVASÓLECKE - A MUNKAVISZONY TELJESÍTÉSE. A FELEK JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI

Dr. Lukács Adrienn

Olvadási idő: kb. 40 perc

A munkaviszony teljesítésének témája azt a kérdéskört járja körbe, hogy a munkaviszony alanyainak, azaz a munkáltatónak és a munkavállalónak milyen jogai és kötelezettségei vannak. Az olvasólecke először a munkáltató jogait és kötelezettségeit ismerteti, majd a munkavállaló jogait és kötelezettségeit mutatja be.

A MUNKAVISZONY TELJESÍTÉSE

A **munkaviszony teljesítésének** témaköre azt szabályozza, hogy a munkaviszony alanyainak, a munkáltatónak és a munkavállalónak miként kell teljesíteniük a munkaviszonyt, azaz milyen jogaik és kötelezettségeik vannak. Mindez azért jelentős, mert választ ad arra a kérdésre, hogy *mit lehet jogszerűen megkövetelni a felektől*, rámutatva arra is, hogy mi minősül kötelezettségzegő magatartásnak – melyek megszegése esetén jogkövetkezményekkel kell számolni –, mit lehet jogszerűen számon kérni a feleken.

Az Mt. VIII. fejezete (51-57. §) kiemelten foglalkozik a feleket terhelő jogokkal és kötelezettségekkel és „A munkaszerződés teljesítése” címet viseli. Ugyanakkor fontos leszögezni, hogy az itt felsorolt jogok és kötelezettségek nem taxatív jellegűek, azaz nem egy kimerítő felsorolást alkotnak, hanem az Mt-ben egyéb helyeken is történik utalás a feleket terhelő jogokra és kötelezettségekre. **Például** az üzleti titok tiszteletben tartásának kötelezettsége az Mt. 8. §-ában jelenik meg, vagy a személyiségi jogok tiszteletben tartásának a követelménye az Mt. 9. §-ában található.

A feleket terhelő jogok és kötelezettségek szoros összefüggésben állnak egymással: ami az egyik oldalon jog, az a másik oldalon általában kötelezettségként jelenik meg. A továbbiakban – elkerülve az egyes témák ismételt tárgyalását – a *kötelezettségek felől megközelítve* mutatjuk be a munkaviszony teljesítésének témakörét.

Példa: A munkáltató köteles munkabért fizetni, míg a munkavállaló jogosult arra, hogy munkabérét megkapja. A munkáltatónak joga van utasításokat adnia, míg a munkavállaló köteles az utasítások betartására.

A MUNKÁLTATÓ KÖTELEZETTSÉGEI

A munkáltatót terhelő két legfontosabb kötelezettség a *foglalkoztatási és a munkabér fizetési kötelezettség*. Ezek az úgynevezett **főkötelezettségeket** leszámítva ugyanakkor egyéb **mellékkötelezettségeknek** is meg kell felelnie. Ide tartozik különösen a *munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása, a költségek megtérítése, a munkavédelem, valamint az ésszerű alkalmazkodás*.

A munkáltató főkötelezettségei

- Munkabér fizetése
- Foglalkoztatás

A munkáltató mellékkötelezettségei

- Munkához szükséges feltételek biztosítása
- Költségek megtérítése
- Munkavédelem
- Ésszerű alkalmazkodás

Foglalkoztatási kötelezettség

A munkáltató **foglalkoztatási kötelezettsége** a munkáltató egyik legfőbb kötelezettsége. Eszerint a munkáltató köteles (azon túlmenően, hogy jogosult is) a munkavállalót foglalkoztatni, azaz a munkavállalót el kell látnia munkával. Az így adott munka nem lehet bármilyen: meg kell felelnie a munkaszerződésben, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltaknak. [Mt. 51. § (1)] Ez azt jelenti, hogy a munkáltató köteles a munkavállalóra irányadó munkavégzési helyen olyan mennyiségű és minőségű munkát biztosítani a munkavállaló számára, ami a teljes munkaidejét kitölti és megfelel a munkavállaló munkakörének, valamint az egyéb munkajogi szabályoknak. Amennyiben a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, súlyos kötelezettségsszegést követ el.

A munkáltatónak bizonyos esetekben lehetősége nyílik arra, hogy a foglalkoztatási kötelezettségét a munkaszerződésben foglaltaktól *eltérően* gyakorolja. Ezt nevezik a **munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak**, amely feljogosítja a munkáltatót arra, hogy a munkavállalót *átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa*. [Mt. 53. § (1)] Fontos előírás ugyanakkor, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelése nem lehet korlátlan: arra átmenetileg, naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanapnál vagy 352 óránál hosszabb ideig nem kerülhet sor. Amennyiben a munkaviszony év közben kezdődött, ezt a 44 beosztás szerinti munkanapot/352 órát arányosítani kell. [Mt. 53. § (2)] A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról.

Amennyiben a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, a munkavállaló akár azonnali hatállyal felmondhatja a munkaviszonyt. Emellett, ha a munkáltató a munkavállalót, nem, vagy a reá irányadó munkaidőnél rövidebb időszakban foglalkoztatja, alaphír fizetési kötelezettsége továbbra is fennáll. Ugyanis az Mt. 146. § (1)

szerint a munkavállalót alapbér illeti meg, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (ezt nevezik **állásidőnek**). Ez alól elháríthatatlan külső ok képez kivételt.

Példa: Ha a munkáltató nem szerezte be időben a munka elvégzéséhez szükséges alapanyagot, felszerelést és emiatt a munkavállaló nem tud munkát végezni, az állásidőre tekintettel az alapbérre jogosult lesz.

Munkabér fizetési kötelezettség

A munkáltatót terhelő egyik legfontosabb kötelezettség a **munkabér fizetési kötelezettség**. A munkavállaló a munkavégzés ellenértékéért munkabérre lesz jogosult. A munkabér fizetésére vonatkozó részletes szabályokat az Mt. önálló fejezetben (XII. fejezet) tárgyalja. A vonatkozó rendelkezések részletes ismertetése a 6. olvasóleckeiben található.

A munkáltató egyéb kötelezettségei

A munkáltató nem pusztán a munkavállaló foglalkoztatására köteles, hanem ennek keretében arra is, hogy **biztosítsa a munkához szükséges feltételeket**. Ide tartozik minden olyan körülmény biztosítása, melyek a munkahelyet alkalmassá teszik a munkavégzésre.¹ Főszabály szerint ez vonatkozik a munkavégzés helyszínére, a munkavégzés eszközeire, anyagaira, valamint a munkavégzéshez szükséges tájékoztatásra és ismeretek biztosítására.² A felek ugyanakkor jogosultak arra, hogy ettől eltérően állapodjanak meg: például megállapodhatnak abban, hogy a munkavégzés a munkavállaló által biztosított eszközzel történik. A munkáltató jogosult (és kötelezett) utasításokkal ellátni a munkavállalót – melyet a munkavállaló főszabály szerint köteles teljesíteni.

Példa: Irodai munkavégzés esetén a munkáltató köteles gondoskodni az irodáról, annak berendezéséről (szék, asztal, számítógép, telefon, stb.), a berendezés használatához szükséges áramról, internetről, stb.

A munkáltató meghatározott feltételek betartása mellett **ellenőrizheti** a munkavállalókat, amennyiben pedig érzékeli a munkavállaló vétkes kötelezettségszegését, meghatározott hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhat. Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására abban az esetben nyílik lehetősége, ha azt kollektív szerződés, vagy – ha a munkáltató vagy

¹ HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 191. p.

² HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 143. p.

a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés lehetővé teszi. [Mt. 56. § (1)] Ez a [fegyelmezési jog](#) meghatározott határidőn belül gyakorolható: az intézkedés alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül (bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülésén belül). [Mt. 56. § (3)] A megállapított hátrányos jogkövetkezménynek arányosnak kell lennie a kötelezettségszegés súlyával.

Példa: Nem felel meg az arányosság követelményének, ha a munkavállaló egyszeri késésért felmondást eszközöl a munkáltató.

Hátrányos jogkövetkezményként kizárólag olyan, a munkaviszonnal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. [Mt. 56. § (2)] A munkáltató vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezményt is alkalmazhat, ám ez összességében nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbére összegét.

Példa: Hátrányos jogkövetkezmény lehet többek között írásbeli figyelmeztetés, jutalom csökkentése, meghatározott időre másik munkakörbe történő áthelyezés, legsúlyosabb esetben a munkaviszony felmondása.

A munkáltató köteles a [költségek megtérítésére](#). Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkavállalónak a munkaviszony teljesítésével összefüggésben indokolt költsége merült fel, úgy azt a munkáltató köteles megtéríteni. [Mt. 51. § (2)]

Példa: A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló útiköltségét. Ennek részleteiről a [39/2010. \(II. 26.\) Korm. rendelet](#) a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről rendelkezik.

A [munkavédelem](#) terén az Mt. 51. § (4) kimondja, hogy „A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.” A munkáltató a munkavégzést úgy köteles megszervezni, hogy közben a munkavédelmi kötelezettségeinek eleget tegyen. Ide értendő többek között a megfelelő helyszín, felszerelés, tájékoztatás és utasítások biztosítása.

Példa: A munkáltató köteles biztosítani a munkavédelmi oktatást, valamint a szükséges felszereléseket (sisak, védelmi ruha, stb.).

Az Mt. 51. § (3) azt is előírja, hogy a munkavállalót kizárólag olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár. Emellett a munkáltató köteles rendszeres időközönként

biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát is. [Mt. 51. § (4)] A munkavédelmi kötelezettségeknek történő megfelelés elsősorban a munkáltató feladata. Ugyanakkor a munkavállalót is terhelik bizonyos kötelezettségek ezen a téren – például együtt kell működnie, be kell tartania a munkáltató által adott utasításokat.

A munkavédelemre vonatkozó részletes szabályok nem az Mt-ben, hanem a munkavédelemről szóló [1993. évi XCIII. törvényben](#) és egyéb ágazati jogszabályokban találhatók.

Az [ésszerű alkalmazkodás követelménye](#) is kötődik a munkavállalók egészségének a témaköréhez. Ez a követelmény ugyanis a fogyatékkal élő személyek vonatkozásában fogalmazza meg azt, hogy tekintettel kell lenni az ésszerű alkalmazkodás követelményére. [Mt. 51. § (5)] Tekintettel arra, hogy a fogyatékkal élő munkavállaló foglalkoztatása gyakran különleges munkafeltételek megléte esetén biztosítható, ez azt jelenti, hogy a munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök és berendezések megfelelő átalakítását.³

A MUNKAVÁLLALÓ JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI

A munkavállaló **főkötelezettségei** közé tartozik a *munkavégzési kötelezettség*, valamint a *rendelkezésre állási kötelezettség*. Emellett az Mt. munkaszerződés teljesítéséről szóló fejezete nevesíti az *elvárható szakértelem, gondosság; szabályok, utasítások, szokások betartása*, az *együttműködés* és a munkakör ellátásához *szükséges bizalomnak megfelelő magatartás* tanúsításának a kötelezettségét.

A munkavállaló főkötelezettségei

- Munkavégzés
- Rendelkezésre állás

A munkavállaló mellékkötelezettségei

- Elvárható szakértelem, gondosság; szabályok, utasítások, szokások betartása
- Együttműködés
- Munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás

³ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, 15. § (2)

Munkavégzési kötelezettség

A munkavállaló egyik legalapvetőbb kötelezettsége, hogy munkát végezzen. A munkavállalónak a munkavégzésre személyesen, az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban kell megjelennie. [Mt. 52. § (1) a)] A munkavégzési kötelezettség tehát magába foglalja a megjelenési kötelezettséget, a munkára képes állapotot (és annak megőrzését), valamint a személyes munkavégzési kötelezettséget. A **megjelenési kötelezettség** azt jelenti, hogy a munkavállaló köteles az előírt helyen és időben megjelenni, valamint az arra előírt munkaidőben a munkahelyen tartózkodni.

Példa: Amennyiben a munkavállaló késik, akkor a munkavégzési kötelezettségét szegi meg, mivel nem jelent meg az előírt időben a munkahelyen.

A **munkára képes állapot** azt takarja, miszerint a munkavállaló mindezt olyan állapotban köteles teljesíteni, ami őt alkalmassá teszi arra, hogy a munkaköri feladatait hatékonyan ellássa. A munkára képes állapotba beleértendő mind a megfelelő fizikai, mind a szellemi állapot. A munkavállaló nem csak megjelenni köteles ilyen állapotban, hanem azt a munkavégzés alatt végig köteles megőrizni.

Példa: A munkavállaló a munkavégzés alatt nem állhat alkohol/bódító hatású gyógyszer/kábítószer hatása alatt. Szintén a munkára képes állapotra hathat a posztalkoholos állapot, vagy egy sorozatnézéssel töltött, a munkavállaló kialvatlanságát eredményező éjszaka.

A **személyes munkavégzési kötelezettség** egyrészt azt jelenti, hogy a munkát – a jogviszony személyes jellegénél fogva – személyesen köteles ellátni a munkavállaló, nem vehet igénybe helyettesítést. Másrészt a munkaidőt pedig munkavégzéssel köteles tölteni.

Példa: A munkavégzési kötelezettséget sérti, ha a munkavállaló a munkaidejét nem minőségi és mennyiségi munkavégzéssel tölti, hanem helyette internetes vásárlásokat folytat, vagy a közösségi médiát böngészi.

Rendelkezésre állási kötelezettség

A rendelkezésre állás egy úgynevezett járulékos kötelezettség, mely akkor kerül előtérbe, amikor a munkavállaló valamilyen okból nem végez munkát a munkaidőben. Egy passzív magatartást feltételez, mely lényegében abból áll, hogy a munkavállaló – munkára képes állapotát megőrizve – munkavégzésre készen áll. [Mt. 52. § (1) b)]

Példa: Amennyiben a munkavállaló megtagadja az utasítás teljesítését, akkor is köteles rendelkezésre állni. Ha a munkáltató valamilyen oknál fogva átmenetileg nem biztosít munkát a munkavállalónak, rendelkezésre állási kötelezettsége továbbra is fennáll.

Példa: Ügyelet és készenlét alatt a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, azaz készen kell állnia arra, hogy ezen időszak alatt munkavégzést tudjon folytatni.

A munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége az előírt munkaidőben, a munkavégzési helyen folyamatosan fennáll. Ugyanakkor az Mt. 55. §-a rendelkezik arról, hogy milyen esetekben **mentesül** a munkavállaló a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettsége alól, azaz milyen esetben minősül mégis jogszerűnek, ha a munkavállaló nem végez munkát. Ide tartozik például a munkavállaló keresőképtelensége, a kötelező orvosi vizsgálat időtartama, hozzátartozó halála esetén két munkanap, különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok.

A munkavállaló egyéb jogai és kötelezettségei

Azon túlmenően, hogy az Mt. előírja a munkavállalók munkavégzési kötelezettségét, a törvény arról is rendelkezik, hogy milyennek kell lennie a munkavégzésnek. Eszerint meghatározott minőségű munkavégzés várható el a munkavállalótól: a munkavállaló köteles az **elvárható szakértelemnek és gondosságnak megfelelő munkavégzést** teljesíteni. Emellett a munkavállalónak be kell tartania a vonatkozó **szabályokat, szokásokat, illetve a munkáltató utasításait**. **Főszabály** szerint a munkavállaló köteles teljesíteni a munkáltató utasításait – ez alól azonban az Mt. szűk körben meghatároz **kivételt**. Eszerint egyrészt a munkavállaló **köteles megtagadni** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné [Mt. 54. § (1)], másrészt a munkavállaló **megtagadhatja** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. [Mt. 54. § (2)]

Példa: Ha a munkáltató azt az utasítást adja a tanári feladatokat ellátó munkavállalónak, hogy másszon ki a tetőre és javítsa meg a viharban megrongálódott tetőcserepeket, a munkavállaló **megtagadhatja** az utasítást teljesítését. Ha azonban a munkáltató azt az utasítást adja, hogy másszon ki a tetőre és végezze el a

szükséges javításokat, és a rá bízott tanulókat is vigye magával, a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését.

Az Mt. nevesíti a munkavállaló azon kötelezettségét, miszerint a munkavállaló köteles a munkatársaival **együtműködni**. [Mt. 52. § (1) e)] Az együttműködési kötelezettség az általános magatartási követelmények között is megjelenik, az Mt. a munkaszerződés teljesítése körében is rendelkezik róla, kifejezetten kiemelve a munkavállalók egymás irányában fennálló együttműködési kötelezettségét.

A munkavállaló köteles a **munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás** tanúsítására. [Mt. 52. § (1) d)] Az, hogy mi minősül pontosan ilyen magatartásnak, az adott munkakör függvényében változhat (ld. az alapelvek körében már ismertetett általában elvárhatóság elvét).

Példa: Hangsúlyosabban merül fel a bizalomnak megfelelő magatartás kérdése, ha a munkavállaló vezető pozíciót tölt be a munkahelyen, vagy ha a munkáltatót képviseli.

TANANYAG

- HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2014, 191-203. pp.
- HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közsolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar Budapest, 2014, 141-150. pp.

AJÁNLOTT IRODALOM, FORRÁSOK

- PINTÉR Miriam: *A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége*. 2019. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/a-munkaltato-foglalkoztatasi-kotelezettsege/> (Letöltés ideje: 2021. április 26.)
- HALMOS Szilvia: *Elkötelezetten – a munkavállalói kötelezettségek forrása*. 2019. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/elkotelezetten-a-munkavallaloi-kotelezettsegek-forrasa/> (Letöltés ideje: 2021. április 26.)

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK

1. Milyen főkötelezettségei és mellékkötelezettségei vannak a munkáltatónak?
2. Mit jelent a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége? Mi az állásidő?
3. Milyen főkötelezettségei és mellékkötelezettségei vannak a munkavállalónak?
4. Milyen rész-összetevői vannak a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének?
5. Mit jelent a rendelkezésre állási kötelezettség?