



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

DUCEAD Project Code: HURO/1001/100/2.3.2

European Union  
European Regional Development Fund



Two countries, one goal, joint success!

# DECREASING UNEMPLOYMENT BY CROSS-BORDER EDUCATION AND APPROACH DEVELOPMENT

DUCEAD Project Code: HURO/1001/100/2.3.2

European Territorial Co-operation 2007-2013

2012.

[www.huro-cbc.eu](http://www.huro-cbc.eu)

The present study does not necessarily reflect the official point of view of the European Union.



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

**DUCEAD Project Code: HURO/1001/100/2.3.2**

**European Union**  
European Regional Development Fund



**Base-line study for fighting structural unemployment in  
the sector of public administration and disadvantaged  
young/elderly employees and unemployed people specific  
to the South East of Hungary and Arad County**

**2012.**



## Table of Contents

1. SUMMARY .....	4
2. Definitions and theoretical framework .....	5
a. Structural unemployment and other types of unemployment.....	6
b. Who are unemployed people?.....	7
c. The pre-requisites of long-term growth .....	7
i. Natural resources .....	7
ii. Labour resources .....	8
iii. Capital resources .....	8
iv. Productive potential .....	8
3. What are the Macro-economic trends? .....	9
a. Topline Economic Trends in the World.....	9
b. What are the over-arching trends in Europe over the last 10 years? .....	13
4. What is the situation in Hungary and Romania and the examined counties? .....	20
a. The 4 Hungarian counties .....	21
i. Unemployment rates .....	22
ii. Population by age groups (15-74) .....	23
iii. Employment/unemployment by age group .....	24
iv. Labour market – supply and demand .....	26
v. Key take-outs from the situation in the 4 Hungarian counties .....	31
b. Arad county - Romania .....	32
5. SWOT analysis of the area (the 4 Hungarian counties and Arad county, Romania).....	37
6. Conclusion – focusing on the opportunities .....	39
a. Feasible within the Hungary – Romania Cross – Border Co-operation .....	39
b. External resources are needed (eg. government approval or implementation) but the Hungary – Romania Cross – Border Co-operation may play a role as an influencer .....	40
7. APPENDIX 1 – ECONOMIC ACTIVITY OF POPULATION IN HUNGARY .....	41
8. APPENDIX 2 – UNEMPLOYMENT RATE IN THE 4 HUNGARIAN COUNTIES AND HUNGARY.....	43
9. APPENDIX 3 – UNEMPLOYMENT RATE IN THE 4 HUNGARIAN COUNTIES INDEXED TO HUNGARY.....	43
10. APPENDIX 4 – POPULATION IN HUNGARY BY AGE GROUPS .....	45
11. APPENDIX 5 – NUMBER OF JOB SEEKERS IN HUNGARY AND REGIONS.....	46
12. APPENDIX 6 - NUMBER OF JOB SEEKERS IN HUNGARY AND CHANGES .....	47



13.	APPENDIX 7 – NUMBER OF JOB SEEKERS IN HUNGARY BY AGE GROUP .....	48
14.	APPENDIX 8 – LABOUR MARKET REGULATIONS HUNGARY AND ITS CHANGES .....	49
15.	APPENDIX 9 – ROMANIAN LAW – FOUNDING A COMPANY IN ROMANIA .....	155
vi.	Founding a Company in Romania .....	155
16.	APPENDIX 10 – ROMANIAN CODE OF LABOUR .....	156
17.	APPENDIX 11 – LIST OF COMPANIES BY COUNTY IN HUNGARY – SOURCE .....	165
18.	APPENDIX 12 – UNEMPLOYMENT RATE IN ROMANIA.....	165
19.	APPENDIX 13 – NEW LABOUR ACT HUNGARY 2012/I valid from 1 <sup>st</sup> July 2012.....	166
20.	APPENDIX 14 – 2011/345 ROMANIAN LABOUR ACT .....	166
21.	APPENDIX 15 – 1992/XXII. HUNGARIAN LABOUR ACT .....	201

## 1. SUMMARY



In this study we will examine the situation in South East Hungary and Arad County in Romania in terms of unemployment and find opportunities where the Hungary-Romania Cross-Border Co-operation will be able to help.

The problems to tackle are numerous: with the exception of Arad county this area has seen a worse than average unemployment rate, the problems of the ageing population and migration / emigration are more explicit and the level of infrastructure does not encourage companies to establish branches in the area. The vast majority of the unemployed people have no transferable or any skills and clearly the activities that will provide the region with employment are changing. Other gaps versus Europe (or Western Hungary) that are probably less spoken of are the use of the internet for working remotely / from home and also in other countries (an in Budapest) people are more willing to commute. On these topics there is a conversation to be had between the employer and the employee where the latter will clearly need some support.

In our SWOT analysis we will look at the opportunities to improve employment in the area, which we will split into two groups based one whether they should be feasible within the framework of the Hungary-Romania Cross-Border Co-operation and what role the co-operation could be playing to achieve: be it an influence on government bodies, an educator to provide people with up-to-date skills and knowledge or a facilitator in certain conversations between the employer and current or potential employees offering solutions that maybe neither of the two parties have even thought of.

## 2. Definitions and theoretical framework

This study aims to look at the situation in the South East of Hungary and Arad County in Romania in terms of structural unemployment in the sector of public administration and disadvantaged young and elderly employees or unemployed people and find potential opportunities to improve the situation and give these people a chance for a better future by identifying the skills that they need to develop.



Firstly we will define the concepts used in this study to get a better understanding of the questions that need to be asked, then we will describe the theoretical framework that we will use to compare the examined regions to the surrounding areas and other countries of the European Union as there is no area that lives and performs independently of its economic, political and sociological environment. Here we assume that the final aim of any measures taken is to achieve long term economic growth in order for these counties to catch up with the rest of the country or the wider region.

a. Structural unemployment and other types of unemployment<sup>1</sup>

Structural unemployment stems from the mismatch between the supply and demand of labour: it is driven by the fact that the workers looking for jobs simply do not possess the skills that employers are looking for in a certain area. Structural unemployment depends on the social needs to the economy and the changes in that economy, eg. advances in technology or changes in market conditions. People who find themselves in this situation need to acquire new skills to obtain a new job.

Whilst structural unemployment is long term unemployment, frictional unemployment results from temporary transitions made by workers and employers or the 2 sides having incomplete and/or inconsistent information. It is caused because people may not take the first job offer or by failing firms, poor job performance, obsolete skills, or people quitting their jobs in order to move elsewhere. Frictional unemployment however is closely related to structural unemployment due to its dependence on the dynamics of the economy. Unlike structural unemployment frictional unemployment occurs only on the short run as in this case people do possess the necessary skill set to find a new job in that area.

The third type of unemployment, cyclical unemployment results from economic cycles: an expanding economy has the capacity to create new jobs which increases economic growth. On the other hand, an economy in recession faces higher levels of unemployment – there will be more unemployed workers than job openings due to the breakdown of the economy. Here people do

---

<sup>1</sup> Source: <http://www.econport.org/content/handbook/Unemployment/Types.html>



possess the necessary skills to get new jobs but there are simply no jobs in that period of time because of the economic downturn.

Based on the above the main difference between the different types of unemployment is whether people looking for jobs in the given area possess the necessary skills or not. Later in the study we will look at whether this is the case in the counties we examine and what the necessary skills would be.

b. Who are unemployed people?

Based on the definition of the European Commission, unemployed persons are<sup>2</sup> :

- aged 15-74 (in ES, SE (1995-2000), UK, IS and NO: 16-74),
- who were without work during the reference week, but currently available for work,
- who were either actively seeking work in the past four weeks or who had already found a job to start within the next three months.

Our hypothesis is that younger people (not much older than 15) and elderly people (approaching the age of 74) are the most exposed to changes in the labour market and the market conditions therefore the most disadvantaged in terms of employment.

c. The pre-requisites of long-term growth

Here we are looking at why employment or unemployment is important on a macro level (the importance for individuals is obvious). The framework we choose to use to describe potential for long term economic growth consists of the following 4 determining factors<sup>3</sup>:

i. Natural resources

Some countries grow because of rich natural resources of land. Exploitation of natural resources

---

<sup>2</sup> Source: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/methodology/definitions](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/methodology/definitions)

<sup>3</sup> Source: [http://tutor2u.net/economics/content/topics/econgrowth/longrun\\_growth.htm](http://tutor2u.net/economics/content/topics/econgrowth/longrun_growth.htm)



is one pathway to economic growth although much depends on the market value of these finite resources. In this sense natural resources are constant – their contribution to a country's growth depends on variables like demand for these resources (which will also define price) and also on the technology the country uses to exploit these resources.

ii. Labour resources

Labour is an important source of growth. An increasing population can boost growth, but that may not mean that income per head is growing. The main sources of growth per head of the population are: increasing the quality of the workforce, through better education, training and experience - this increases the value of human capital and makes workers more productive.

iii. Capital resources

Increasing the stock of capital and making more efficient use of it is another source of growth. Equipping workers with better machines is likely to make those workers more productive - each worker will be able to produce more in the same time. But investment in itself is not enough to produce growth – the investment has to be well-placed, too.

iv. Productive potential

Productive potential provides a platform for faster economic growth in future years. For this to happen, the economy needs to achieve a higher level of investment in new capital and new technology. And the quantity and productivity of the labour force also needs to increase over time.

To sum it up, long-term economic growth comes from increasing the quantity and quality of the factors of production in the economy. Growth is determined by the capacity of the economy to increase output and this is determined by the rate of growth of productivity of both capital and labour. Thus employment has an effect on the performance of the economy in 3 ways: via the sheer number of employed people, via the quality of the work force employed, and via the fact that without people who do the work the other 3 sources of economic growth (natural resources, capital resources, productive potential) are unusable and/or unachievable.





### 3. What are the Macro-economic trends?

Before we analyse the subject regions we must first look at the macro picture. Once we have understood what the drivers of success are we will be able to find the opportunities. As we saw previously, there are 4 long-term growth drivers; namely Capital, Natural, Labour and Productive Potential. By using these as a starting point we will be able to ascertain what has been done elsewhere to tackle structural unemployment.

The format this will take is answering a series of key questions, taking us from the overall trend, and gradually focussing on Hungary and Romania and the counties we are looking at. The questions that this section will cover are:

- What are the topline economic trends in the world?
- What are the trends in Europe over the last ten years, focussing on population, demographics and unemployment?

#### a. Topline Economic Trends in the World

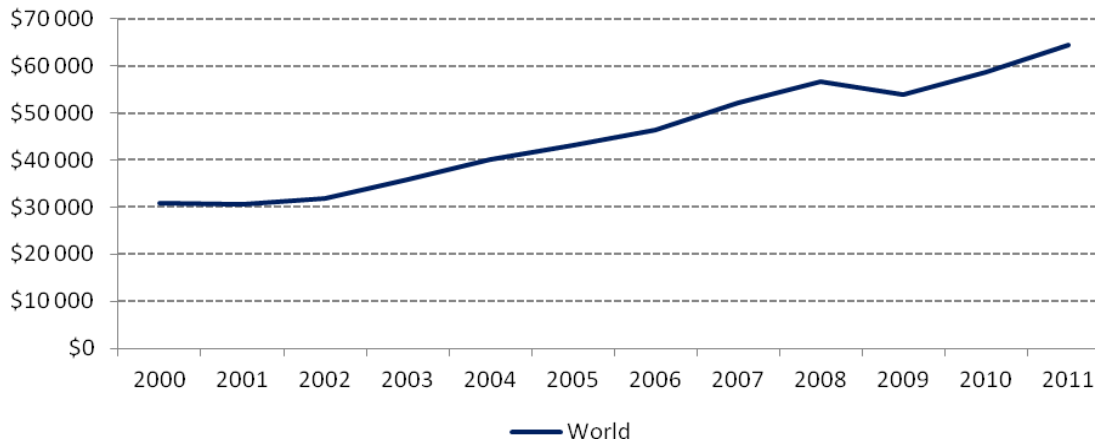
Nominal GDP (GDP not adjusted for inflation) has more than doubled for the World economy in the last 10 years, growing from \$30,601m in 2001 to \$64,425m in 2011<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- World Nominal GDP in US Dollars, Total World (Based on Aggregate of Countries)

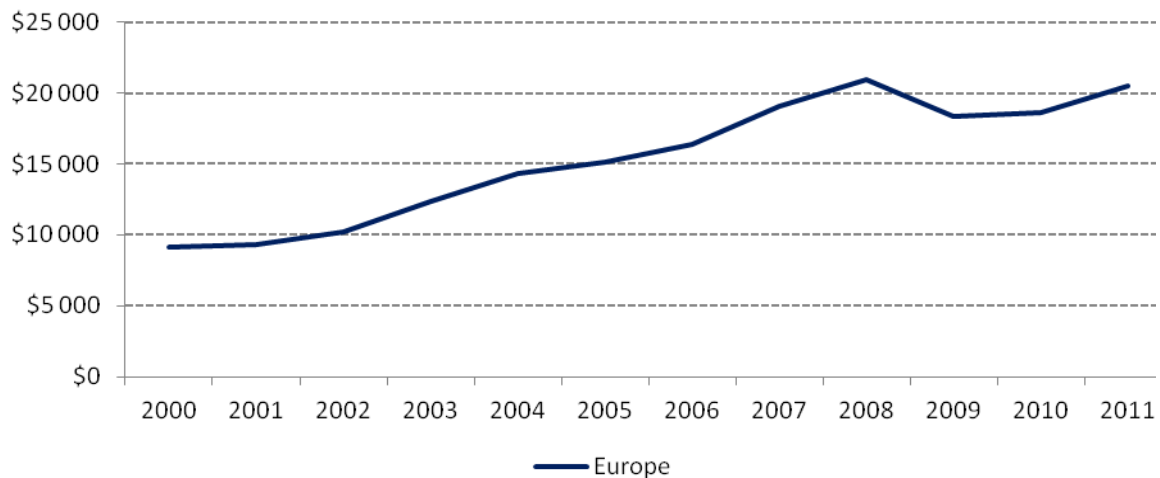


## WORLD NOMINAL GDP- USD



This growth, as you would expect, has been driven by Asia and Australasia which have grown share of World Trade from 26% in 2001 to 31% in 2011.<sup>5</sup>

## EUROPE NOMINAL GDP- USD



During this period Europe has also gained share, from 30% to 32%<sup>6</sup>. However the share gain was due to a trebling of Eastern European GDP, from 2.4% to 5.2%. The share of Western Europe

<sup>5</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- World Nominal GDP in US Dollars, Total World (Based on Aggregate of Countries)

<sup>6</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Nominal GDP in US Dollars, Total Eastern and Western Europe (Based on Aggregate of Countries)



declined from 28% to 26.8%.

This trend is even starker when you look at Purchasing Price Parity, with Europe’s share of World Trade declining from 31.4% to 27.1% over the last 10 years. Again Eastern Europe gained share by 0.4%, but Western Europe showed significant share loss falling from just over a quarter of World GDP to just over a fifth<sup>7</sup>.

GDP PER REGION- PPP \$

	GDP(M) 2001	GDP (M) 2011	% CHANGE
ASIA AND AUSTRALASIA	\$12,187	\$27,490	125.6%
<u>EASTERN EUROPE</u>	\$2,343	\$4,442	89.6%
LATIN AMERICA	\$3,334	\$6,107	83.2%
ME/A	\$1,210	\$2,318	91.6%
NORTH AMERICA	\$11,196	\$16,486	47.2%
<u>WESTERN EUROPE</u>	\$10,429	\$15,018	44.0%

Middle Eastern, Latin American and Australasian growth have all been driven by resource demand and commodity prices. Although we increasingly see growth here moving into new sectors, such as Industrial production in Latin America and Services in the Middle East.

The growth in Asia has been broadly driven by two themes. Firstly there has been a significant growth in Population. This has two aspects; firstly the share of World Population has risen to 49.4% of the World. The second aspect is the Working Age population (15-64), which has grown from 1,647m to 2,290m people in the last 20 years. In the same period Europe’s has only grown by 30m people to 471m. This is only expected to get worse, as the European population between 15-34 has decreased by 7% in the last 10 years, in Asia it has grown by 1%. World growth of this group is 2%;

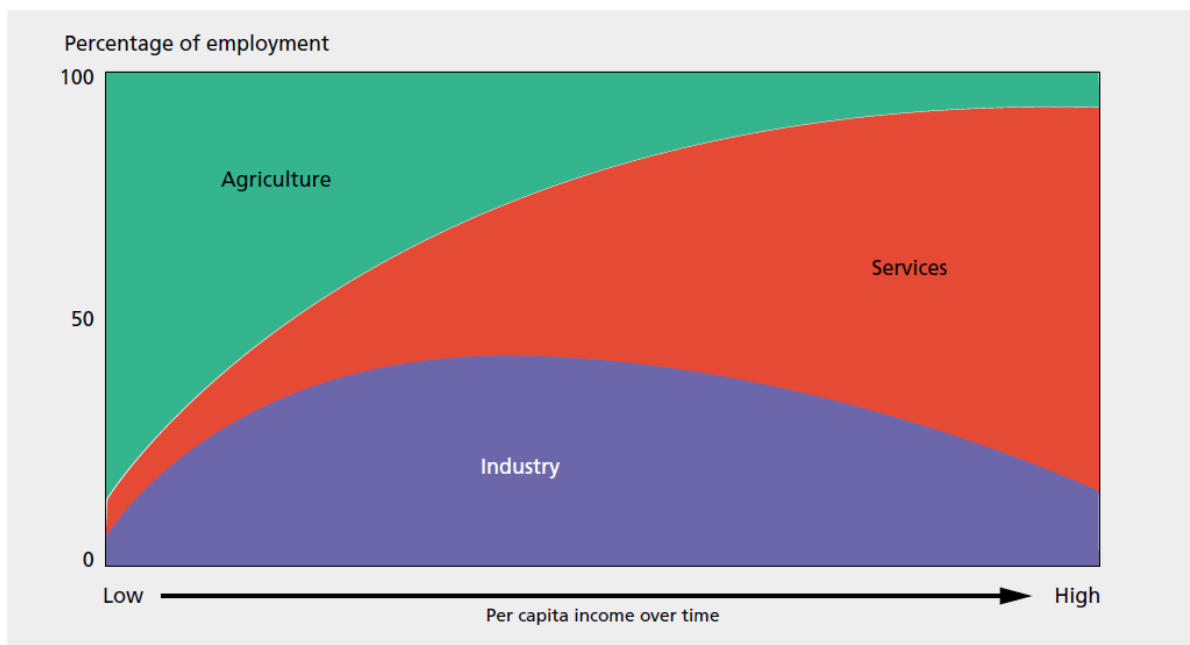
<sup>7</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- PPP GDP in US Dollars, Total World (Based on Aggregate of Countries)



driven by North America and Sub Saharan Africa<sup>8</sup>.

The second growth driver is Productivity in Asia, which has doubled in the last 10 years. North America and Western Europe remain by far the most productive areas in the world. The growth has come through the Industry sector, which follows the general model of employment structure during economic growth (below):

The changing structure of employment during economic development:



The Industrial growth is export led, with the share of World exports rising from 27% to 34%, driven by Gross investment as a % of GDP currently at 33% helping to build the regions assets and fuelling future growth. In the same period the Western Europe share of World exports decreased from 39% to 31%<sup>9</sup>.

Interestingly what we have seen in the last 5 years is an increasingly demand led growth in Asia-

<sup>8</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Population by Region (Based on Aggregate of Countries)

<sup>9</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Exports by Region, (Based on Aggregate of Countries)



Private consumption has doubled to \$10trn. This is an indication of a move toward a Service led economy.<sup>10</sup>

Therefore what we are seeing in Asia is growth through the 4 characteristics of long term growth:

- Labour, this is an important driver of Asian growth. They have a rapidly expanding and relatively young population - which is increasingly better educated.
- Capital, investment as a percentage of GDP is significantly higher in Asia than it is in the rest of the World. This investment has been made wisely, focussing predominantly in Industrial output as a leader of growth (for example Steel as a growth driver in China)
- Productive potential, driven by current growth rates, high investment, and a large workforce the potential for future growth is high; with the next moves toward the Service and High-Tech sectors.
- Natural, this is not the case for many Asian countries; however due to this commodity prices are rising which is benefitting certain countries such as Australia.

To summarise this section, we have seen one clear trend over the last 10 years, the shift of production away from the developed countries and increasingly to Asia. This is particularly true of heavy manufacturing, such as Steel production; however with the high level of investment in Capital and Education this will increasingly come through more advanced manufacturing and, increasingly, the services sector.

b. What are the over-arching trends in Europe over the last 10 years?

	2001	2011	% Change
<b>EUROPE</b>	12,772	19,460	52.4%
<b>EASTERN EUROPE</b>	2,343	4,442	89.6%
<b>WESTERN EUROPE</b>	10,429	15,018	44.0%

<sup>10</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Private Consumption in US\$, Total Asia



European growth has been driven by Eastern Europe in the last 10 years, which has almost doubled in GDP. Despite this Western Europe still grew in real terms by \$5trn<sup>11</sup>.

	GDP 2001	GDP 2011	% CHANGE
GERMANY	2,200	3,204	46%
FRANCE	1,629	2,283	40%
UK	1,630	2,310	42%
SPAIN	920	1,504	64%
ITALY	1,554	1,964	26%
POLAND	408	770	89%
AUSTRIA	234	353	51%
CZECH REP.	160	273	70%
HUNGARY	131	196	49%
ROMANIA	147	267	81%
SLOVAKIA	64	127	99%

Hungary and Romania both grew behind the Eastern European average- which was predominantly driven by Polish and Russian growth.<sup>12</sup>

This growth in Europe was due to considerable growth in GDP/Capita in the last 10 years<sup>13</sup>:

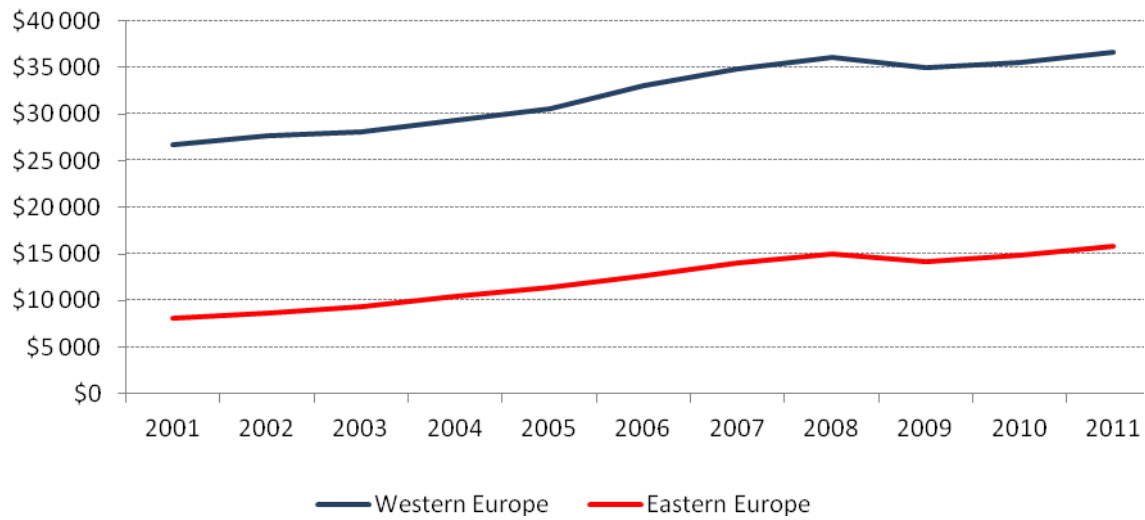
<sup>11</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Regional GDP by PPP US\$, Europe (Based on Aggregate of Countries)

<sup>12</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Regional GDP by PPP US\$, Europe (By country)

<sup>13</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Regional GDP per Capita Europe (Based on Aggregate of Countries)



## GDP/CAPITA PPP



The most impressive growth has come through the GDP/Capita in Eastern Europe which has nearly doubled in the past 10 years.<sup>14</sup>

	GDP/CAPITA 2001	GDP/CAPITA 2011	% CHANGE
GERMANY	\$26,680	\$39,230	47.0%
FRANCE	\$27,395	\$36,070	31.7%
UK	\$27,573	\$36,830	33.6%
SPAIN	\$22,365	\$32,600	45.8%
ITALY	\$27,174	\$32,310	18.9%
POLAND	\$10,677	\$20,170	88.9%
AUSTRIA	\$29,094	\$41,810	43.7%
CZECH REP.	\$15,678	\$25,890	65.1%
HUNGARY	\$12,822	\$19,580	52.7%
ROMANIA	\$6,550	\$12,430	89.8%
SLOVAKIA	\$11,861	\$23,320	96.6%

This trend is not,

however, uniform across the countries in Eastern Europe. Hungary grew by 53%, significant growth but behind the same changes in Poland and the Czech Republic; whilst Slovakia almost doubled

<sup>14</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Regional GDP/Capita by PPP US\$, Europe (Based on Aggregate of Countries)



GDP/Capita to overtake Hungary. Romania, despite 90% growth, remained significantly lower GDP/Capita than the rest of Europe.

There is an underlying issue, with GDP/Capita growth considerably ahead of total GDP growth. This is due to slow Population growth; which is particularly an issue in Eastern Europe<sup>15</sup>:

	2001 POPULATION	2011 POPULATION	% CHANGE
EUROPE	678.6	689.8	1.7%
GERMANY	82.4	81.7	-0.9%
FRANCE	59.5	63.3	6.4%
UK	59.1	62.7	6.1%
SPAIN	41.1	46.1	12.2%
ITALY	57.2	60.8	6.3%
POLAND	38.3	38.2	-0.2%
AUSTRIA	8.0	8.4	5.0%
CZECH REP.	10.2	10.5	3.1%
HUNGARY	10.2	10.0	-2.1%
ROMANIA	22.4	21.4	-4.5%
SLOVAKIA	5.4	5.4	1.2%

The declining population is even clearer when you look at it by 15-34 year olds<sup>16</sup>:

	2001 POPULATION	2011 POPULATION	% CHANGE
EUROPE	192.0	180.2	-6.1%
GERMANY	20.6	18.7	-9.4%
FRANCE	16.3	15.7	-3.6%
UK	15.8	16.3	2.8%
SPAIN	12.6	10.9	-13.5%
ITALY	15.6	13.1	-15.8%
POLAND	11.8	11.5	-2.9%

<sup>15</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Population in Europe (By Country)

<sup>16</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- Population 15-34 in Europe (By Country)





AUSTRIA	2.2	2.0	-6.7%
CZECH REP.	3.1	2.8	-8.7%
HUNGARY	3.0	2.7	-9.2%
ROMANIA	7.4	6.2	-16.1%
SLOVAKIA	1.7	1.6	-7.0%

Every country in Europe has a declining younger population with the exception of the UK. This has been driven by two factors, one is a declining birth rate not replenishing national populations and the other is widespread emigration. For example in the UK the population has been boosted by 0.2m immigrants every year<sup>17</sup>.

With working age population in Europe only static for the last few years you would expect Unemployment to decrease, however this has not been the case<sup>18</sup>:

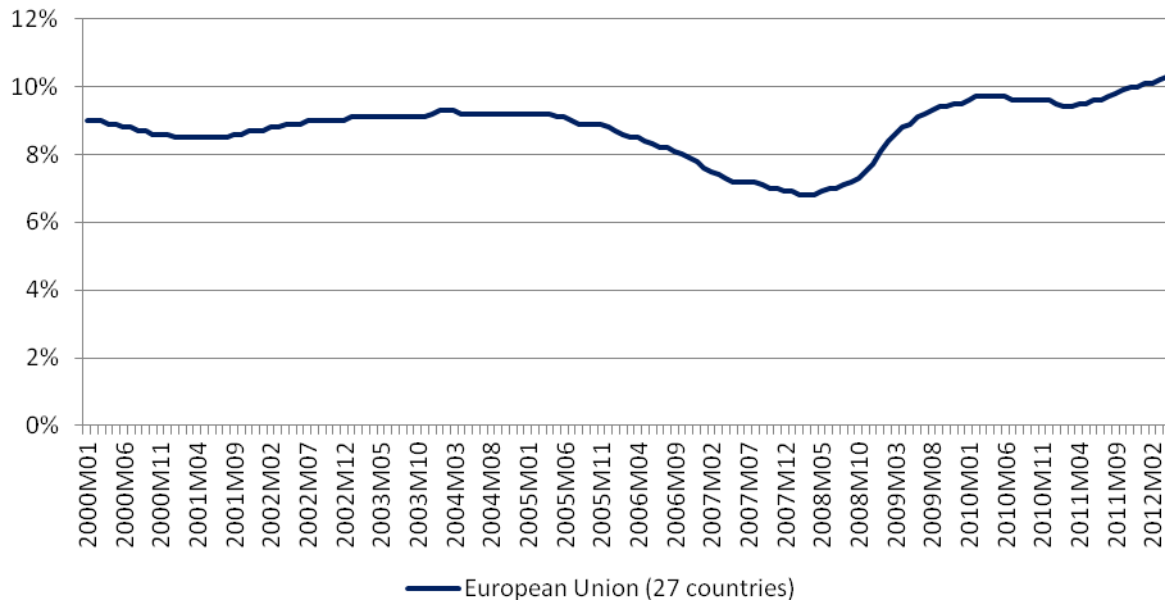
---

<sup>17</sup> Eurostat

<sup>18</sup> Eurostat



## EU UNEMPLOYMENT %



What we have seen in a rise of Unemployment above 10% for the first time in 10 years. Worryingly in some countries this driven by Long Term Unemployment.<sup>19</sup>

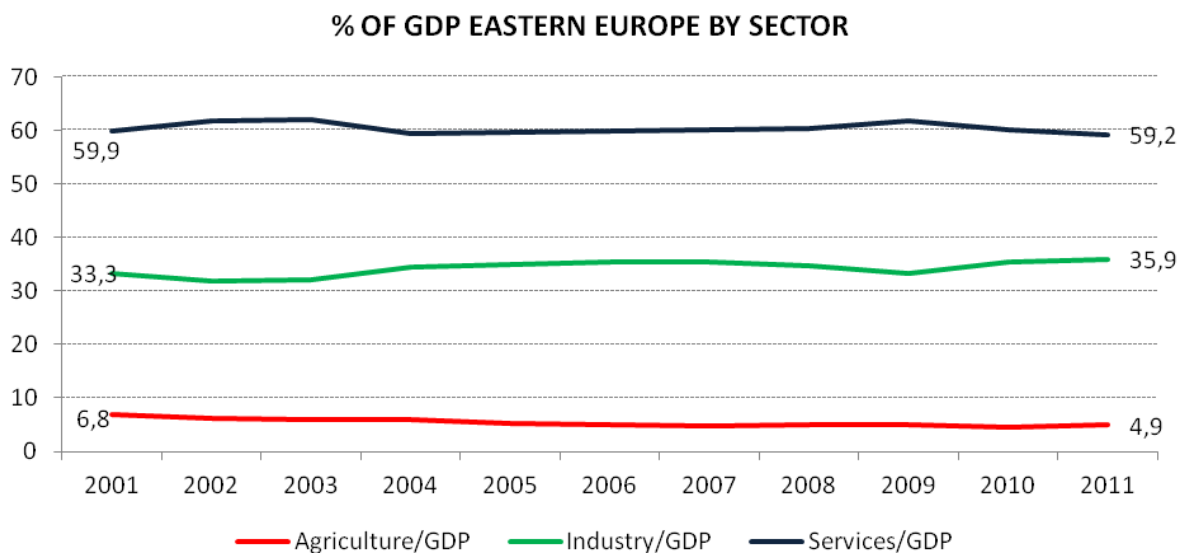
	CURRENT UNEMPLOYMENT	LONG TERM	SHORT TERM
EU	10.3	40%	60%
GERMANY	5.4	52%	48%
FRANCE	10.2	39%	61%
UK	8.1	33%	67%
SPAIN	24.3	37%	63%
ITALY	10.2	43%	57%
POLAND	9.9	36%	64%
AUSTRIA	3.9	28%	72%
CZECH REP.	6.6	41%	59%
<u>HUNGARY</u>	10.7	49%	51%
<u>ROMANIA</u>	7.4	42%	58%
SLOVAKIA	13.7	67%	33%

<sup>19</sup> Eurostat



We can see in Spain, for instance, there are high levels of youth unemployment which is currently short-term (although whether this will gradually move to Long Term is to be seen, however there is certainly a high level of Youth workers skilled in Construction which will need to be re-trained). In Slovakia however, there is already 9.2% of the workforce that has been economically inactive for more than one year- this indicates structural unemployment or an imbalance in the skills of the workers and skills needed in the market. From looking into the data it appears that the unemployment has come from the Agricultural sector. In fact in Slovakia the West has low unemployment, driven by Industrial production and its proximity to other industrial centres.

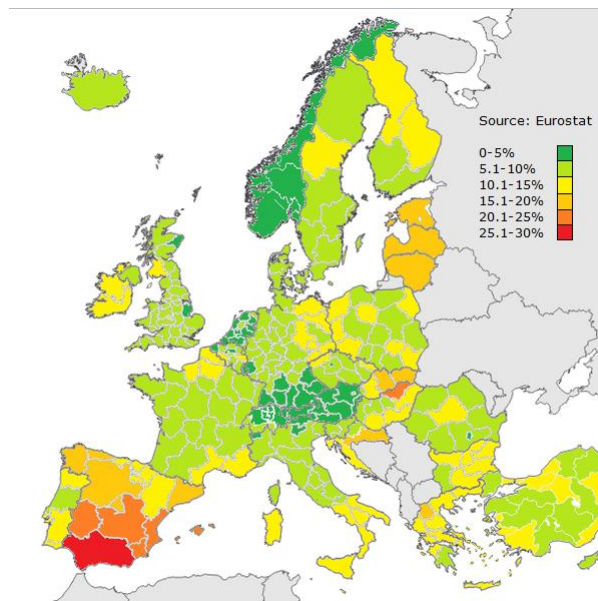
The Agricultural sector is one across Eastern Europe which has become gradually less important, and in its place has been the Industrial sector<sup>20</sup>.



This trend is also reflected in the regions of unemployment<sup>21</sup>:

<sup>20</sup> EIU Market Indicators from 2000 to 2011- GDP by Sector (Eastern Europe)

<sup>21</sup> Eurostat



Where you see the lowest unemployment centred around the areas of highest Industrial and Service employment (Southern Germany, Austria and Northern Italy; Holland/Belgium and the Ruhr)- this is also reflected with the countries that boarder these areas (Western Hungary, Slovakia and the Czeck Republic all have the highest levels on Employment for the respective countries).

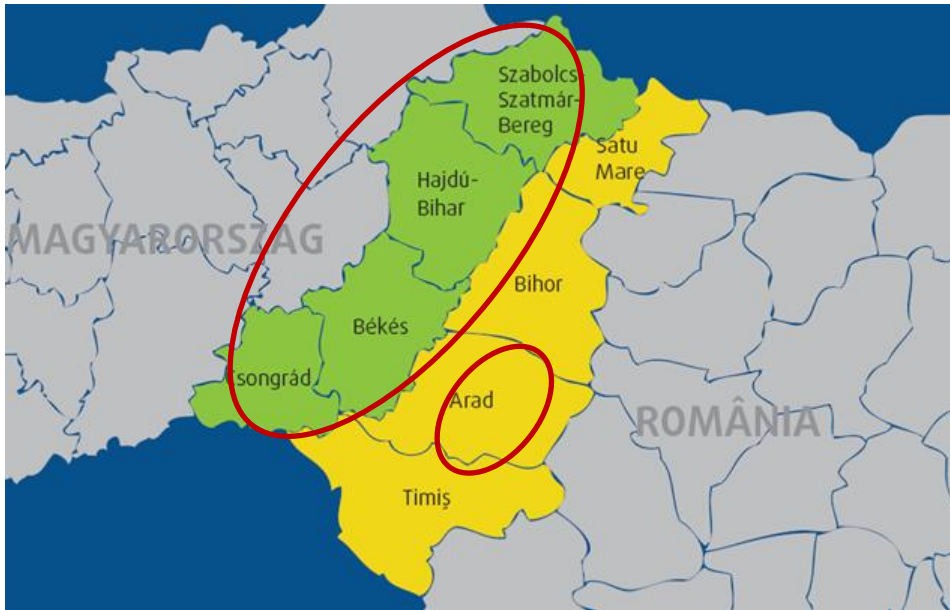
To recap there are 4 key takeaways from this section:

- 1) Growth is coming through increased productivity and GDP/Capita
- 2) This is especially the case in Eastern Europe, which has seen Industrial output as a key growth driver
- 3) However there is a declining younger generation (again especially the case in Eastern Europe)
- 4) And Unemployment is rife in areas further away from Industrial heartlands of Central Europe

4. What is the situation in Hungary and Romania and the examined counties?



In this section we are looking at the situation in our focus areas, namely the Hungarian counties Csongrad, Bekés, Hajdu-Bihar and Szabolcs-Szatmar-Bereg, and the Romanian county of Arad within the context of their respective counties.



a. The 4 Hungarian counties

Inflation in Hungary was 5.3% in May, 2011, GDP declined by -0.7% in Q1 2012 and the unemployment rate was 11.7% in January-March, 2012. For the sake of comparison however we are using data to the end of 2011 (because of the availability of the data with the required granularity).

	2001	2011
POPULATION (m)	10.2	10.0
WORKING POPULATION (m)	4.1	4.3
POPULATION BETWEEN 15-34 (m)	3.0	2.7
PRODUCTIVITY (\$GDP)	\$37,701	\$46,290
% HIGHER EDUCATION	40.8	61.7

Hungary has a decreasing population, which is driven by a decreasing number of younger people.



The number of people between 15 and 34 is decreasing, which can potentially lead to an issue with Old Age Dependency. Hungary also has one of the highest levels of people going through Higher Education - which is showing through the growth in Productivity.

Productivity, however, is below the European average, and this is driven by the clear regional variations in Hungary. Budapest and Transdanubia have high levels of Capital especially from Foreign Direct Investment (\$4bn/year), which has led to these areas having the lowest unemployment rates in the Country. This is helped by the easy access that these areas have to the Industrial heartlands of Central Europe. In Northern Hungary Long Term unemployment is endemic, driven by the loss of Industrial trade. In Western Hungary there is again higher Unemployment, however this time it is due to a similar trend as Slovakia and is the loss of the agricultural base.

	2001	2011
<b>AGRICULTURE</b>	4.9	4.1
<b>INDUSTRY</b>	26.9	29.1
<b>SERVICES</b>	68.2	66.7

Industry has been a growth driver in the Hungarian economy, adding \$27bn/year to the GDP, but Services have added \$57bn/year. This is driven by Hungary's highly skilled population, which, especially around Budapest, has continued to grow through Off-Shoring, Financial Services, Telecommunications and Energy services.

i. Unemployment rates

Looking at the unemployment rates in our 4 counties and Hungary, the first thing we see is that in the last 14 years unemployment has risen from 7.8% 1998 to 10.9% over the course of 2011 in total Hungary. The increase in the 4 counties is more significant, and what's more, these counties also overindex in terms of unemployment with the exception of Csongrad county. With this overindex, comparing the absolute number of unemployed people, these 4 counties account for 22% of the total number of unemployed people in Hungary.



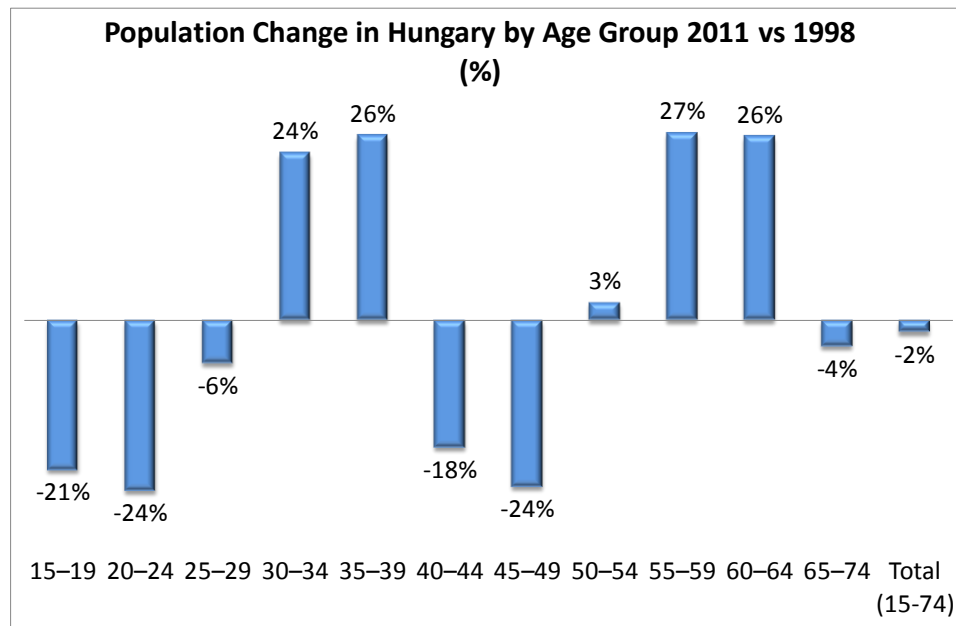
Unemployment rate %	Békés	Hajdú-Bihar	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Csongrád	HUNGARY
1998. I-IV.	8.1	9.3	11.5	5.4	7.8
2011. I-IV.	12.0	13.3	18.5	9.7	10.9

The trends in the indices versus total Hungary show that the situation is getting worse and worse:

Unemployment rate indexed to total Hungary	Békés	Hajdú-Bihar	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Csongrád
1998. I-IV.	103	119	147	69
2011. I-IV.	110	121	169	88

ii. Population by age groups (15-74)

Data on the population between 15 and 74 shows a grim picture: firstly the number of people between 15-74 has declined by 2% since 1998. Secondly, the number of people aged between 15-24 and 40-49 as suffered a double digit decline since 1998. This indicates a downturn in birthrates around 15-24 years ago, and people simply grew up and moved into the next age groups (30-39 and 55-64). The obvious challenge this situation creates is that as the proportion of young active people is declining there is less young people to generate enough income and therefore taxes for the government to look after the elderly.



iii. Employment/unemployment by age group

The second problem lies within the proportion of employed people within the different age groups:

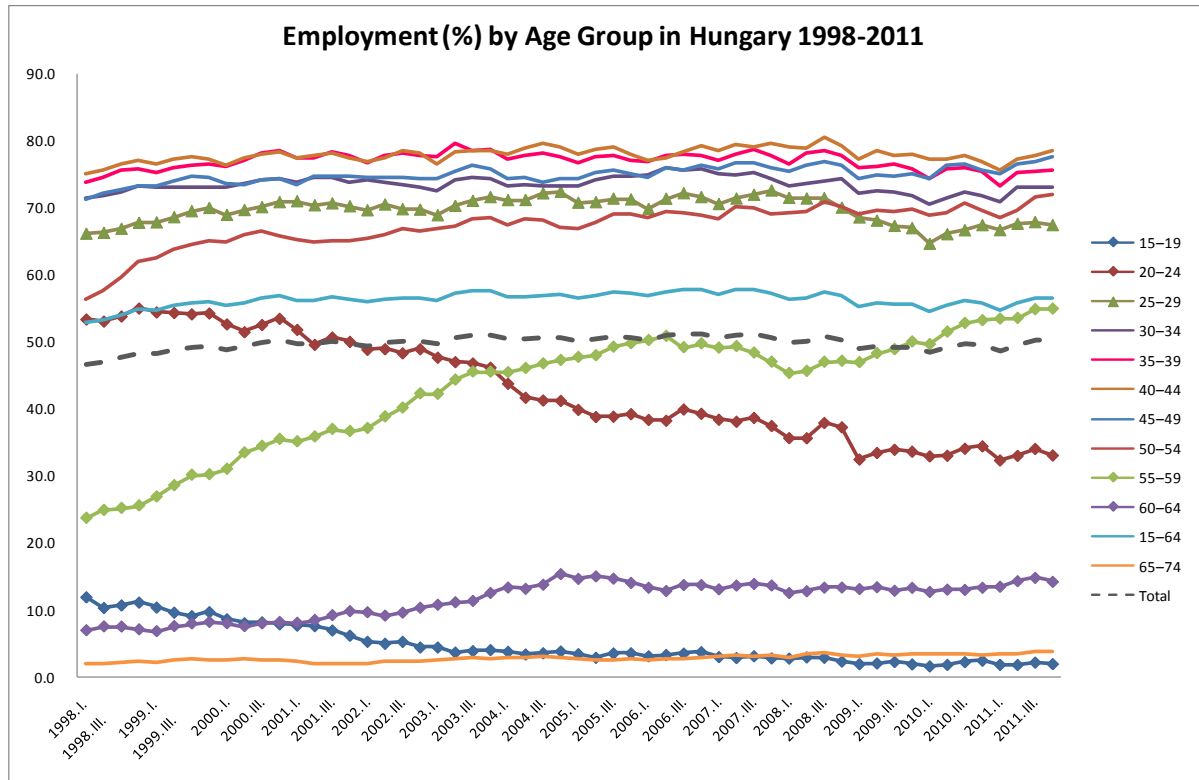
- Currently the lowest employment rate occurs within the age group 15-19 having seen a drastic decline in the last 13 years (which can partially be explained with how many of them go to school and finish secondary education)
- People between 20-24 have also seen a dramatic decline in employment (again the number of people going to universities might explain a part of this but not all)
- The most notable increase in the percentage of people in employment is within the age





group 55-64

This clearly indicates that any national program that aims to improve employment should be targeting the youngest part of the population.



In comparison, the situation in the regions where the 4 counties can be found is even worse.

Unemployment Rate by Age Group	15-24	25-64
2011		
Central Hungary	20.1	8.2
Central-Transdanubia	21.5	8.3
Western Transdanubia	18.6	6.6
Southern Transdanubia	29.3	11.5
Northern Hungary	35.6	15.2
Northern Great Plain	33.6	12.9
Southern Great Plain	27.4	9.5



<b>Total</b>	26.1	9.9
--------------	------	-----

iv. Labour market – supply and demand

In Hungary, over 3 quarters of the unemployment comes from people who were previously doing blue collar work in the 4 following areas: services, industry/construction, machinery/transport, and a quarter of them were doing jobs that didn't require any specific skills, thus the prospects of these people would be the darkest. With any national programme these people should be targeted to be upskilled.

A munkanélüliek száma (%) az előző foglalkozásuk főcsoportja szerint	Unemployment rate (%) by type of previous occupation	2011 Q1	2011 Q2	2011 Q3	2011 Q4
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők	Management in justice, government, trade unions and Economic areas	1.8	1.7	1.5	1.4
Egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	Occupations requiring Masters/BA or equivalent	3.6	4.0	4.7	4.5
Egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozások	Other High Skilled	7.4	9.2	9.2	7.4



<b>Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások</b>	Office/Administration and Client Service	5.3	5.6	6.1	5.3
Szellemi foglalkozások összesen	<b>Total White Collar Occupations</b>	<b>18.1</b>	<b>20.4</b>	<b>21.5</b>	<b>18.7</b>
<b>Szolgáltatási jellegű foglalkozások</b>	Services	16.6	17.1	17.5	17.7
<b>Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások</b>	Agriculture and forestry	2.5	2.2	3.0	3.2
<b>Ipari és építőipari foglalkozások</b>	Industry and construction	19.4	19.6	17.6	17.7
<b>Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők</b>	Mechanics and machinery, drivers	14.9	14.9	15.2	14.6
<b>Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások</b>	Non-skilled blue collar	28.5	25.6	25.0	28.0
Fizikai foglalkozások összesen	<b>Total Blue Collar Occupations</b>	<b>81.8</b>	<b>79.4</b>	<b>78.4</b>	<b>81.2</b>
<b>Fegyveres erők, fegyveres testületek foglalkozásai</b>	Armed Forces	0.1	0.1	0.1	0.1
Munkanélküliek összesen (000's)	<b>Total Number of Unemployed People</b>	<b>392.0</b>	<b>368.2</b>	<b>357.1</b>	<b>364.8</b>

Now let's take a look at the summary report of the National Employment Service from May 2012. The total number of registered jobseekers is in the region of 535,000 people. More than 51,000 of them have just left school, and ~76,000 of them are under 25. Over a quarter of the total registered jobseekers registered over a year ago. But the most shocking fact is that half of the total registered jobseekers have no qualification whatsoever.



AZ NFSZ ADATAINAK ÖSSZEFOGLALÓ TÁBLÁZATA  
SUMMARY REPORT OF THE NATIONAL EMPLOYMENT SERVICE  
2012. május / May 2012

Kategoriák / Categories	Létszám, fő Number of	Változás az előző hónaphoz képest / Changes compared to		Változás az előző évhez képest / Changes compared to the same	
		fő / number	%-ban / in %	fő / number	%-ban / in %
Nyilvántartott álláskeresők összesen <i>Registered jobseekers total</i>	534581	-19937	-3,6	-37432	-6,5
Ebből / From this					
álláskeresési ellátásra jogosult / eligible for jobseekers' allowance	59731	-13638	-18,6	-88196	-59,6
szociális ellátásban részesülők <sup>1</sup> / recipients of social assistance	197859	-2106	-1,1	15251	8,4
ellátás nélküli álláskeresők / jobseekers without any benefit	276991	-4193	-1,5	35513	14,7
pályakezdő / school-leavers	51541	-3016	-5,5	4498	9,6
25 évesnél fiatalabb / younger than 25 years	75712	-4918	-6,1	-5057	-6,3
férfi / males	259975	-12655	-4,6	-32652	-11,2
nő / females	274606	-7282	-2,6	-4780	-1,7
szakképzetlen <sup>2</sup> / without qualification	267691	-7933	-2,9	-17772	-6,2
diplomás / graduates	30707	-955	-3,0	-545	-1,7
megváltozott munkaképességű / disabled jobseekers	31995	-329	-1,0	-274	-0,8
nyilvántartásba belépők / monthly inflow to the register	46213	-9060	-16,4	-8574	-15,6
első alkalommal belépő álláskeresők / first-time entrant jobseekers	4147	-1273	-23,5	-438	-9,6
tartósan regisztrált álláskeresők <sup>3</sup> / registered jobseekers longer than a year	135392	2862	2,2	-22163	-14,1
Tartósan nyilvántartottak aránya (%) / Ratio of long-term registered (%)	25,3	1,4 <sup>4</sup>		-2,2 <sup>4</sup>	
Átlagos regisztrációs idő (nap) / Average length of registration (day)	340	14	4,3	-17	-4,8

Checking the number of registered people by county, among the 4 counties we are examining the highest number of jobseekers was listed in the counties in the Northern Great Plain. In each of these counties the available vacancies in May hardly exceeded 10% of the number of jobseekers, the only exception being Bekes county with 15%.

The National Employment Service reported 68,900 vacancies in May 2012 in Hungary, 36,500 of those remained vacant till the end of the month.



2. A Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb megyei és regionális adatai  
County level and regional data of NES

2012. május / May 2012

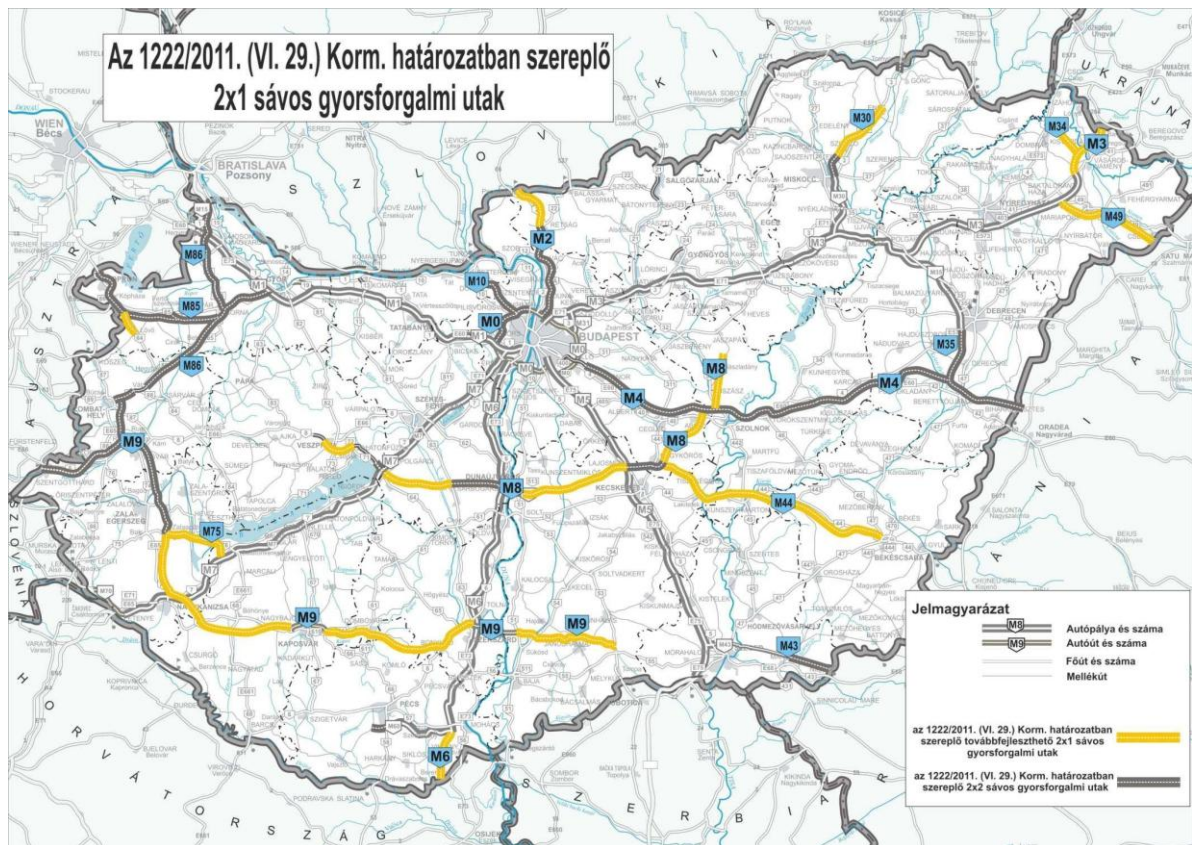
Regiónok és megyék / Regions and Counties	Nyilvántartott álláskereső Registered job-seekers	Ebből pályakezdő From this school-leaver	Ebből 25 éven aluli From this younger than 25 years	Ebből megváltozott munkaképességű From this disabled jobseekers	Nyilvántartásba beápoló Entrants to the register	Rendelkezésre álló állásbelyek Number of unfilled vacancies
	fő / number	fő / number	fő / number	fő / number	fő / number	db / number
<b>Közép-Magyarország – Central Hungary</b>	<b>88098</b>	<b>5092</b>	<b>8363</b>	<b>3423</b>	<b>9660</b>	<b>14670</b>
Budapest	48642	2633	3888	1487	5641	10080
Pest	39456	2459	4475	1936	4019	4590
<b>Közép-Dunántul – Central Transdanubia</b>	<b>47701</b>	<b>4126</b>	<b>6460</b>	<b>3018</b>	<b>5038</b>	<b>7622</b>
Fejér	20612	1972	2923	1191	1833	2251
Komárom-Esztergom	12646	944	1693	1087	1512	2569
Veszprém	14443	1210	1844	740	1693	2802
<b>Nyugat-Dunántul – Western Transdanubia</b>	<b>30924</b>	<b>2331</b>	<b>3963</b>	<b>1534</b>	<b>3401</b>	<b>8086</b>
Győr-Ménfőcsanak-Sopron	9171	612	1094	501	1177	3783
Vas	7454	634	1009	459	901	1736
Zala	14299	1085	1860	574	1323	2567
<b>Del-Dunántul – Southern Transdanubia</b>	<b>64136</b>	<b>6437</b>	<b>9201</b>	<b>4016</b>	<b>4967</b>	<b>5039</b>
Baranya	27121	2611	3868	1914	2199	2139
Somogy	23719	2322	3235	1154	1731	1873
Tolna	13296	1504	2098	948	1037	1027
<b>Észak-Magyarország – Northern Hungary</b>	<b>103777</b>	<b>11231</b>	<b>16208</b>	<b>5599</b>	<b>7832</b>	<b>8582</b>
Borsod-Abaúj-Zemplén	65242	7376	10537	3357	4814	5423
Heves	20128	2087	3013	1023	1698	1743
Nógrád	18407	1768	2658	1219	1320	1416
<b>Észak-Alföld – Northern Great Plain</b>	<b>126024</b>	<b>14582</b>	<b>20644</b>	<b>8442</b>	<b>8640</b>	<b>14493</b>
Hajdú-Bihar	44870	4884	6988	2131	3083	5133
Jász-Nagykun-Szolnok	26112	2741	4173	1583	2160	3807
Szabolcs-Szatmár-Bereg	55042	6957	9483	4728	3397	5553
<b>Del-Alföld – Southern Great Plain</b>	<b>73921</b>	<b>7742</b>	<b>10873</b>	<b>5963</b>	<b>6675</b>	<b>9384</b>
Bács-Kiskun	29480	3139	4388	2070	2473	3440
Békés	23849	2466	3657	1762	2402	3823
Csongrád	20592	2137	2828	2131	1800	2321
<b>Összesen - Total</b>	<b>534581</b>	<b>51541</b>	<b>75712</b>	<b>31995</b>	<b>46213</b>	<b>67876</b>



The most new unsupported vacancies were registered in Budapest, Győr-Ménfőcsanak, Bács-Kiskun and Borsod-Abaúj-Zemplén counties, which means that in our area of interest, the 4 counties in South-East Hungary, the rate of creating new jobs is lower than in the rest of the country.

In terms of industries, the most vacancies occurred in the processing industry (24.2%), commerce and car manufacturing (14.3%) and administration and services (13.9%).

It also strengthens the challenge in these counties, that they are in a rather disadvantaged situation in terms of infrastructure (mainly meaning motorways and dual carriage ways<sup>22</sup>) thus they have a lower likelihood to attract new companies.

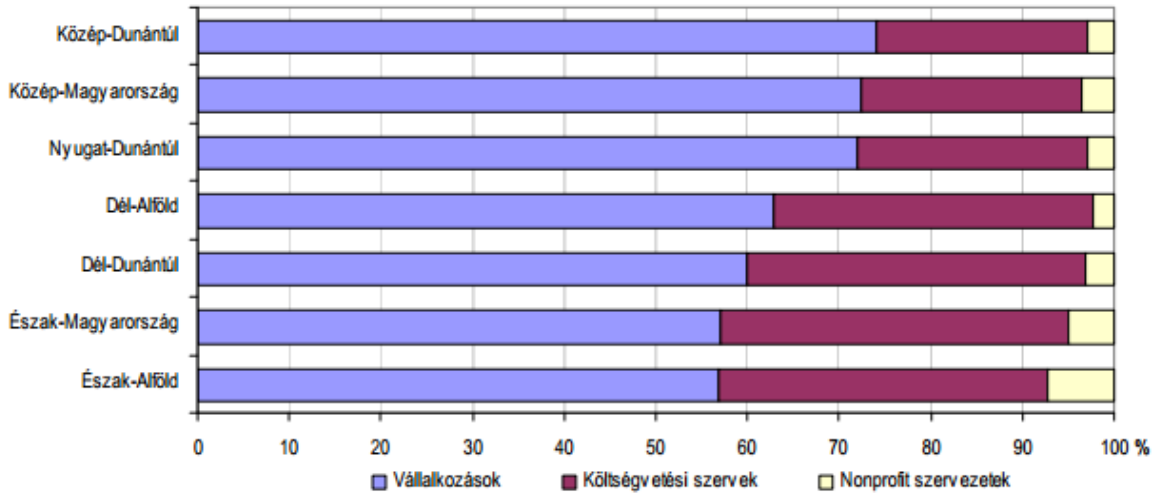


<sup>22</sup> <http://www.skyscrapercity.com/showthread.php?t=460510&page=262>



Also, these regions are more reliant on the public sector for jobs<sup>23</sup>.

### Az alkalmazásban állók számának megoszlása gazdálkodási formák szerint, 2010



#### v. Key take-outs from the situation in the 4 Hungarian counties

Based on the data we found on the 4 Hungarian counties, the most important points are the following:

- These counties are disadvantaged in comparison with the rest of the country because of the poorer infrastructure (here we mean motorways and dual carriage ways, thus being linked to the rest of the country and the capital because this would encourage companies the establish branches in these locations)
- This region is more heavily reliant on the public sector in terms of employment and jobs than the rest of the country
- The number of people between 15-24 is declining, with high unemployment – but in addition to the national trends the areas in question also face a problem with migration and emigration

<sup>23</sup> <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/orsz/foglalkoztatasesregkul10.pdf>



- These areas suffer from a higher than average unemployment
- Three quarters of unemployment (in Hungary) comes from people who used to work in services, industry/car manufacturing, or used to be drivers/mechanics or non-skilled workers. This latter constitutes over a quarter of all unemployed people.
- The available vacancies vs. registered jobseekers ratio is around 10% on a monthly basis with the most positive situation being in Bekes county (15%). This also means (unsurprisingly) that there are not enough jobs out there to solve the problem by just upskilling/educating people – there is a great need to create new jobs.
- The proportion of long term unemployment is around 25% (which is an indication of structural unemployment but as we said structural unemployment is hard to measure). Theoretically this means that in an ideal Hungary, with different measures, three quarters of the unemployment could be eliminated – but of course this would require such investment from the government that in the current economic environment it is simply not possible.
- The most vacancies can be found in the processing industry, commerce and car manufacturing and administration and services which means there is some overlap with the skillsets of people looking for jobs.
- The rate / speed of job creation is slower in these 4 countries than in the rest of the country.

b. Arad county - Romania

Along with Timiș County, Arad forms one of the most developed regions in Romania. Due to its proximity to the border, it attracts a great number of foreign investments. The agricultural potential is greatly put into value, Arad plains being considered one of the most important cereal and legume producing basins.

The predominant industries in the county are:





- Machine and automotive components
- Food
- Textiles

Natural resources in Arad are worthy to be taken into account as there are oil and associated gases, points of extraction in the west of the county, molibden mines in the Săvârşin area, marble quarries at Căprioara and Moneasa, mineral waters at Lipova, Moneasa, Dorobanţi, Curtici, Macea and uranium deposits in the Northern-Eastern part of the county.

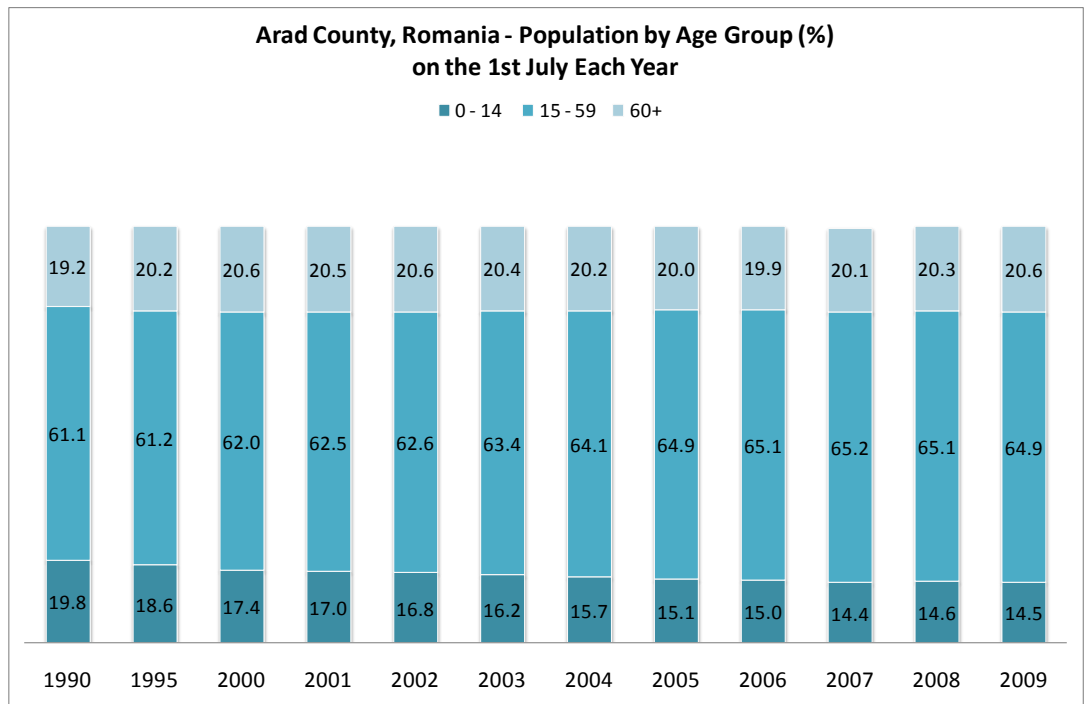
Of the total 477,711 inhabitants, 201,820 persons represent the active work force in various branches of economy. Thus, the structure of the active population in big domains of economic activity is the following: agriculture – 20.4 per cent; industry – 37 per cent; construction – 4.1 per cent; education – 3.8 per cent; health – 3.5 per cent; transports and telecommunications – 7.3 per cent; services – 15.6 per cent; sylviculture, forest exploitation and pisciculture – 1.4 per cent; commerce – 6.7 per cent; other branches – 0.2 per cent. Arad county boasts an extremely diversified labour market, a skilled and relatively cheap work force as compared to other markets<sup>24</sup>.

Looking at the population of the county, it turns out that it faces very similar issues: total population declined by 10% in the last 20 years, the number of children under 15 is down 34%, the number of people between 15-59 is down by 5% and 60+ has decreased by 4%<sup>25</sup>.

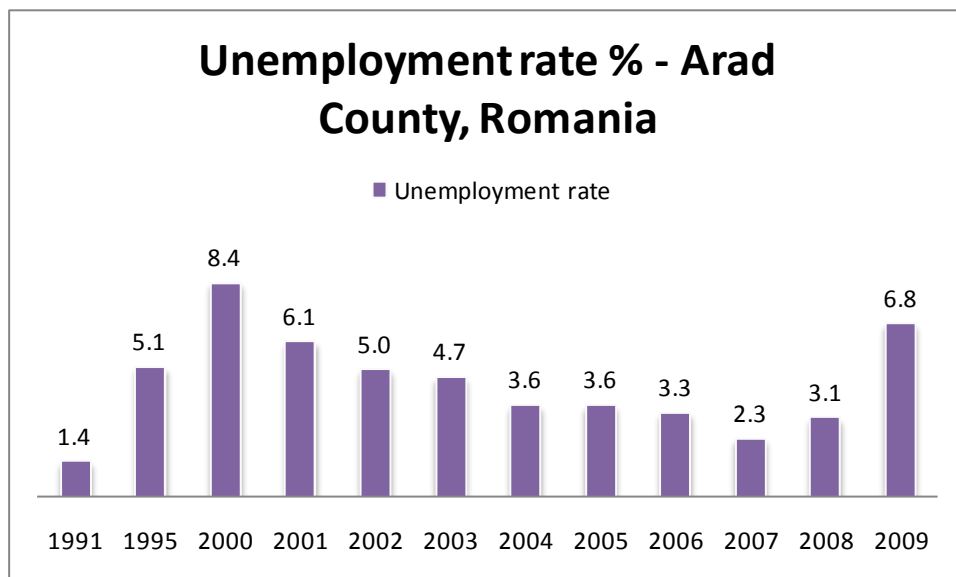
---

<sup>24</sup> <http://www.clubromania.ro/romania/counties/arad/index.htm>

<sup>25</sup> <http://www.arad.insse.ro/main.php>



However the unemployment rate in Arad County outperforms that of the nearby Hungarian counties.

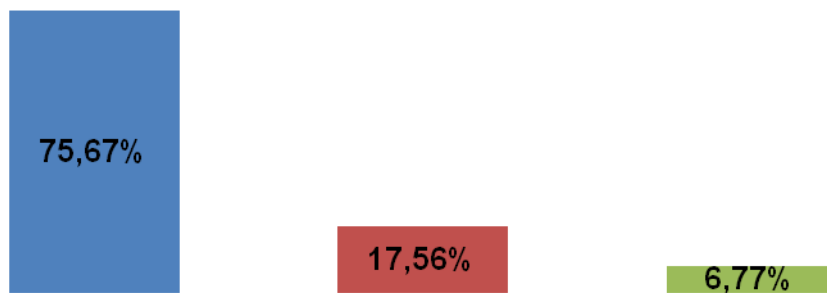


Unsurprisingly the correlation between unemployment and the lack of education is very strong, three quarters of unemployed people in Romania have a lower than grammar school level education or no education whatsoever.



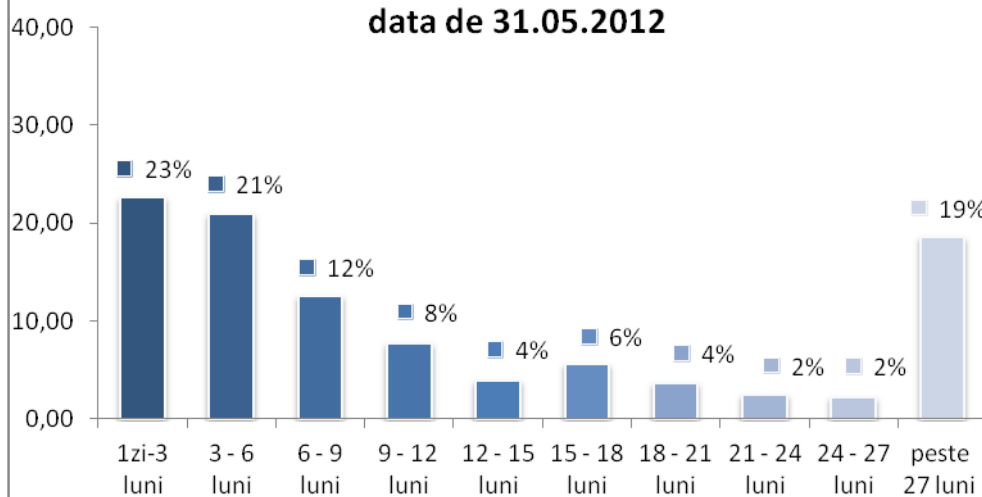
### Distribuția numărului de șomeri după nivele de instruire la data de 31.05.2012

- nivel primar, gimnazial, profesional și fără studii
- nivel liceal și post-liceal
- nivel universitar



Also, 36% of all unemployed people in Romania have been unemployed for more than a year, and 21% have been unemployed for over 2 years.

### Distribuția șomerilor după durata șomajului la data de 31.05.2012



However the situation in Arad is better than in an average Romanian county – one of the reasons is the more advantageous infrastructural situation of the county that makes it more internationally accessible, which in turn makes it easier for companies to palce branches here and thus create more jobs.



MAP OF ROMANIA: Infrastructure and International Accessibility by County<sup>26</sup>



Unfortunately the data on the Romanian National Institute of Statistics is only updated to 2007, but even so, there are a few key long-term trends emerging from the number of people employed by types of economic activity: during the examined 6 years, the number of people employed in manufacturing increased by 7834, which was the single highest increase, but financial, real estate and other services, public administration and defense, education and health and social care all contributed to the increased employment. The greatest declines were observed in transport, storage and communication, commerce and energy, agriculture and mining.

Nr of people employed – Arad County <sup>27</sup>	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Chg % 2007 vs 2002	Abs Chg 2007 vs 2002
Total	75126	70936	68320	70704	77184	77610	3%	2484

<sup>26</sup> <http://www.romania-central.com/economy-of-romania/4-assessment-of-the-romanian-economy/42-statistical-analysis-of-the-business-environment/423-infrastructure-education-in-romania/>

<sup>27</sup> [www.insse.ro](http://www.insse.ro) (National Institute of Statistics – Romania, statistical databases)



Agriculture, hunting and forestry	3230	2972	2890	3283	3016	2492	-23%	-738
Fisheries and pisciculture	57	43	31	41	30	30	-47%	-27
Industry - total	39819	40912	41766	44880	45582	46293	16%	6474
Mining and quarrying	1513	1486	1263	1608	1309	1018	-33%	-495
<u>Manufacturing</u>	35522	37398	38876	41153	42334	43356	22%	7834
Electric and thermal energy, gas, water	2784	2028	1627	2119	1939	1919	-31%	-865
Construction	5338	5106	6119	4740	4638	4801	-10%	-537
Commerce	11863	9051	6121	6269	9660	10254	-14%	-1609
Hotels and restaurants	2548	1614	669	1685	1763	1860	-27%	-688
Transport, storage and communications	8149	7842	6472	5987	6915	5998	-26%	-2151
<u>Financial</u>	115	102	111	79	156	215	87%	100
<u>Real estate and other services</u>	1290	938	1717	1376	2275	2624	103%	1334
<u>Public administration and defense</u>	153	136	177	191	223	275	80%	122
<u>Education</u>	580	669	739	773	667	856	48%	276
<u>Health and social care</u>	695	566	436	325	1104	771	11%	76
Other economic activities	1289	985	1072	1075	1155	1141	-11%	-148

#### 5. SWOT analysis of the area (the 4 Hungarian counties and Arad county, Romania)

STRENGTHS	OPPORTUNITIES
<ol style="list-style-type: none"> <li>The area is rich in natural resources</li> <li>High number of educational centres</li> <li>Cultural diversity – different nations live</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>The more efficient exploitation of the natural resources would increase the number of work places and employment eg. tourism and rural tourism</li> </ol>



together day by day learning forms of adaptation and different skills from each other

4. Cross-border relationships
5. Arad county – outperforming the region in terms of infrastructure and employment, this latter driven by manufacturing, financial services, real estate and other services, public administration, education, health and social care
6. The area should be attractive for companies because of the cheap labour costs

2. Building on the cross-border relationships and utilizing the cultural diversity and the educational capabilities in this area the number of unskilled people can be reduced, focus should be on the leading sectors that have track record in job creating in the region (as in Strenghts – 5.)
3. Infrastructure developments to Western Europe would improve chances of companies establishing branches in the area
4. Supporting the young generation in terms of education and creating families would be essential in future proofing the economy in the region
5. Increasing and utilizing the internet penetration does not need brick and mortar infrastructure – remote employment is much more accepted in other parts of Europe
6. Within the region, increasing the mobility of people looking for jobs would increase their search area – again, in other parts of Europe people are more willing to commute
7. Atypical employment forms are spreading, and both the Hungarian and Romanian labour codes have seen changes that facilitate different forms of employment – it is important to educate employees/employers of these changes

**WEAKNESSES**

1. The infrastructure and information technology is less developed in this region than in Western areas of Hungary or Western Europe

**THREATS**

1. With the current trends the proportion of young people is going to decline further, this will endanger the existence of the educational facilities which will further reduce the level



- |  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>2. Difficulty in accessing public services</li><li>3. Ageing population</li><li>4. Migration and emigration: people move away towards the West: either Budapest, Western Hungary or Western Europe</li><li>5. Low level of entrepreneurship – lack of knowledge in terms of starting and running businesses, lack of skills, lack of funding and capital</li><li>6. Based on Arad as best performing county: the highest decline in jobs was observed in transport, storage and communications, commerce, agriculture et co., mining and quarrying – these can be explained by the effects of the globalization (eg. small stores closing down, automization etc.) thus it is unlikely that these trends would turn around in the coming years</li></ol> | <p>of knowledge and competitiveness in the area</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Gap in development compared to Western regions, driven by lower FDI</li><li>3. Further migration and emigration – the current EU labour market makes it easy for people to move to different countries with lower taxes and/or higher salaries</li><li>4. Companies avoid the region because of the poor infrastructure and services</li><li>5. Low level of EU funding in the area, lack of focus driving lower awareness and FDI</li></ol> |
|--|---|

## 6. Conclusion – focusing on the opportunities

The opportunities described above can be grouped into 2 areas for the purposes of this study, based on feasibility or what resources are needed to tackle:

### a. Feasible within the Hungary – Romania Cross – Border Co-operation

The following points are realistically feasible within our programme – here the co-operation would play an important role in either creating education programmes and / or facilitating the dialogue between employers and potential employees:

- Building on the cross-border relationships and utilizing the cultural diversity and the educational capabilities in this area the number of unskilled people can be reduced, focus should be on the leading sectors that have track record in job creating in the region ->



## **EDUCATE**

- Increasing and utilizing the Internet penetration does not need brick and mortar infrastructure – remote employment is much more accepted in other parts of Europe ->

## **EDUCATE AND FACILITATE**

- Within the region, increasing the mobility of people looking for jobs would increase their search area – again, in other parts of Europe people are more willing to commute ->

## **EDUCATE AND FACILITATE**

- Atypical employment forms are spreading, and both the Hungarian and Romanian labour codes have seen changes that facilitate different forms of employment – it is important to educate employees/employers of these changes -> **EDUCATE AND FACILITATE**

b. External resources are needed (eg. government approval or implementation) but the Hungary – Romania Cross – Border Co-operation may play a role as an influencer

- The more efficient exploitation of the natural values would increase the number of work places and employment
- Infrastructural developments would improve chances of companies establishing branches in the area
- Supporting the young generation in terms of education and creating families would be essential in future proofing the economy in the region





Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

**DUCEAD Project Code: HURO/1001/100/2.3.2**

**European Union**  
European Regional Development Fund



## 7. APPENDIX 1 – ECONOMIC ACTIVITY OF POPULATION IN HUNGARY



Economic activity of population aged 15-74								
Regions, counties, periods	Employed	Unemployed	Economically active	Economically inactive	Population aged 15-64	Participation rate	Unemployment rate	Employment rate
	thousands					%		
<b>Békés</b>								
1998. I-IV.	130.6	11.5	142.1	125.9	268.0	53.0	8.1	48.7
1999. I-IV.	134.6	8.9	143.5	121.3	264.8	54.2	6.2	50.8
2000. I-IV.	135.2	8.3	143.5	120.8	264.3	54.3	5.8	51.2
2001. I-IV.	135.6	8.6	144.2	120.3	264.5	54.5	6.0	51.3
2002. I-IV.	133.1	9.9	143.0	120.5	263.5	54.3	6.9	50.5
2003. I-IV.	131.2	10.0	141.2	120.5	261.7	54.0	7.1	50.1
2004. I-IV.	129.9	9.0	138.9	121.3	260.2	53.4	6.5	49.9
2005. I-IV.	129.8	12.0	141.8	117.4	259.2	54.7	8.5	50.1
2006. I-IV.	130.4	11.1	141.5	115.5	257.0	55.1	7.8	50.7
2007. I-IV.	134.3	11.9	146.2	106.8	253.0	57.8	8.1	53.1
2008. I-IV.	129.2	14.8	144.0	108.2	252.2	57.1	10.3	51.2
2009. I-IV.	123.0	19.2	142.2	104.2	246.4	57.7	13.5	49.9
2010. I-IV.	126.7	18.2	144.9	98.2	243.1	59.6	12.6	52.1
2011. I-IV.	126.2	17.2	143.4	96.9	240.3	59.7	12.0	52.5
<b>Hajdú-Bihar</b>								
1998. I-IV.	177.2	18.2	195.4	170.5	365.9	53.4	9.3	48.4
1999. I-IV.	188.5	18.1	206.6	156.1	362.7	57.0	8.8	52.0
2000. I-IV.	188.0	14.5	202.5	164.4	366.9	55.2	7.2	51.2
2001. I-IV.	191.5	13.1	204.6	163.2	367.8	55.6	6.4	52.1
2002. I-IV.	190.3	13.3	203.6	165.1	368.7	55.2	6.5	51.6
2003. I-IV.	195.7	12.5	208.2	161.0	369.2	56.4	6.0	53.0
2004. I-IV.	196.1	11.9	208.0	162.8	370.8	56.1	5.7	52.9
2005. I-IV.	190.2	17.6	207.8	160.3	368.1	56.5	8.5	51.7
2006. I-IV.	195.8	20.0	215.8	154.7	370.5	58.2	9.3	52.8
2007. I-IV.	188.6	16.3	204.9	162.9	367.8	55.7	8.0	51.3
2008. I-IV.	186.4	18.4	204.8	162.2	367.0	55.8	9.0	50.8
2009. I-IV.	176.9	22.7	199.6	165.8	365.4	54.6	11.4	48.4
2010. I-IV.	182.2	27.9	210.1	156.4	366.5	57.3	13.3	49.7
2011. I-IV.	188.8	28.9	217.7	150.2	367.9	57.4	13.3	51.3
<b>Szabolcs-Szatmár-Bereg</b>								
1998. I-IV.	167.8	21.9	189.7	195.3	385.0	49.3	11.5	43.6
1999. I-IV.	170.4	21.1	191.5	195.8	387.3	49.4	11.0	44.0
2000. I-IV.	172.1	21.7	193.8	196.1	389.9	49.7	11.2	44.1
2001. I-IV.	177.8	18.9	196.7	194.8	391.5	50.2	9.6	45.4
2002. I-IV.	176.6	17.7	194.3	194.6	388.9	50.0	9.1	45.4
2003. I-IV.	184.9	17.1	202.0	184.3	386.3	52.3	8.5	47.9
2004. I-IV.	181.6	19.2	200.8	188.5	389.3	51.6	9.6	46.6
2005. I-IV.	183.5	21.2	204.7	183.6	388.3	52.7	10.4	47.3
2006. I-IV.	184.9	29.4	214.3	174.5	388.8	55.1	13.7	47.6
2007. I-IV.	181.6	31.5	213.1	175.2	388.3	54.9	14.8	46.8
2008. I-IV.	175.3	37.4	212.7	175.6	388.3	54.8	17.6	45.1
2009. I-IV.	171.7	40.6	212.3	171.0	383.3	55.4	19.1	44.8
2010. I-IV.	175.5	39.8	215.3	163.4	378.7	56.9	18.5	46.4
2011. I-IV.	177.0	40.2	217.2	161.4	378.6	57.4	18.5	46.8
<b>Csongrád</b>								
1998. I-IV.	163.6	9.4	173.0	110.1	283.1	61.1	5.4	57.8
1999. I-IV.	162.9	7.9	170.8	109.7	280.5	60.9	4.6	58.1
2000. I-IV.	165.6	7.0	172.6	110.5	283.1	61.0	4.1	58.5
2001. I-IV.	169.2	6.5	175.7	109.6	285.3	61.6	3.7	59.3
2002. I-IV.	158.2	9.3	167.5	117.8	285.3	58.7	5.6	55.5
2003. I-IV.	150.5	7.9	158.4	125.7	284.1	55.8	5.0	53.0
2004. I-IV.	153.3	7.9	161.2	123.4	284.6	56.6	4.9	53.9
2005. I-IV.	158.0	12.9	170.9	114.0	284.9	60.0	7.5	55.5
2006. I-IV.	163.4	10.3	173.7	110.1	283.8	61.2	5.9	57.6
2007. I-IV.	163.3	10.5	173.8	108.5	282.3	61.6	6.0	57.8
2008. I-IV.	160.0	13.4	173.4	110.4	283.8	61.1	7.7	56.4
2009. I-IV.	160.2	13.7	173.9	112.0	285.9	60.8	7.9	56.0
2010. I-IV.	161.2	15.9	177.1	107.6	284.7	62.2	9.0	56.6
2011. I-IV.	159.1	17.0	176.1	108.9	285.0	61.8	9.7	55.8
<b>Hungary - Period</b>								
Hungary - Period	Employed	Unemployed	Economically active	Economically inactive	Population aged 15-74	Participation rate	Un-employment rate	Employment rate
	thousands					%		
1998. I-IV.	3,695.6	314.0	4,009.6	3,792.7	7,802.3	51.4	7.8	47.4
1999. I-IV.	3,809.3	285.3	4,094.6	3,693.1	7,787.7	52.6	7.0	48.9
2000. I-IV.	3,856.2	263.7	4,119.9	3,659.6	7,779.5	53.0	6.4	49.6
2001. I-IV.	3,868.3	234.1	4,102.4	3,670.0	7,772.4	52.8	5.7	49.8
2002. I-IV.	3,870.6	238.8	4,109.4	3,652.8	7,762.2	52.9	5.8	49.9
2003. I-IV.	3,921.9	244.5	4,166.4	3,578.5	7,744.9	53.8	5.9	50.6
2004. I-IV.	3,900.4	252.9	4,153.3	3,567.9	7,721.2	53.8	6.1	50.5
2005. I-IV.	3,901.5	303.9	4,205.4	3,517.1	7,722.5	54.5	7.2	50.5
2006. I-IV.	3,930.1	316.8	4,246.9	3,474.9	7,721.8	55.0	7.5	50.9
2007. I-IV.	3,926.2	311.9	4,238.1	3,481.3	7,719.4	54.9	7.4	50.9
2008. I-IV.	3,879.4	329.2	4,208.6	3,501.6	7,710.2	54.6	7.8	50.3
2009. I-IV.	3,781.9	420.7	4,202.6	3,487.1	7,689.7	54.7	10.0	49.2
2010. I-IV.	3,781.2	474.8	4,256.0	3,430.4	7,686.4	55.4	11.2	49.2
2011. I-IV.	3,811.9	467.9	4,279.8	3,395.9	7,675.7	55.8	10.9	49.7



## 8. APPENDIX 2 – UNEMPLOYMENT RATE IN THE 4 HUNGARIAN COUNTIES AND HUNGARY

Unemployment rate %	Békés	Hajdú-Bihar	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Csongrád	HUNGARY
1998. I–IV.	8.1	9.3	11.5	5.4	7.8
1999. I–IV.	6.2	8.8	11.0	4.6	7.0
2000. I–IV.	5.8	7.2	11.2	4.1	6.4
2001. I–IV.	6.0	6.4	9.6	3.7	5.7
2002. I–IV.	6.9	6.5	9.1	5.6	5.8
2003. I–IV.	7.1	6.0	8.5	5.0	5.9
2004. I–IV.	6.5	5.7	9.6	4.9	6.1
2005. I–IV.	8.5	8.5	10.4	7.5	7.2
2006. I–IV.	7.8	9.3	13.7	5.9	7.5
2007. I–IV.	8.1	8.0	14.8	6.0	7.4
2008. I–IV.	10.3	9.0	17.6	7.7	7.8
2009. I–IV.	13.5	11.4	19.1	7.9	10.0
2010. I–IV.	12.6	13.3	18.5	9.0	11.2
2011. I–IV.	12.0	13.3	18.5	9.7	10.9

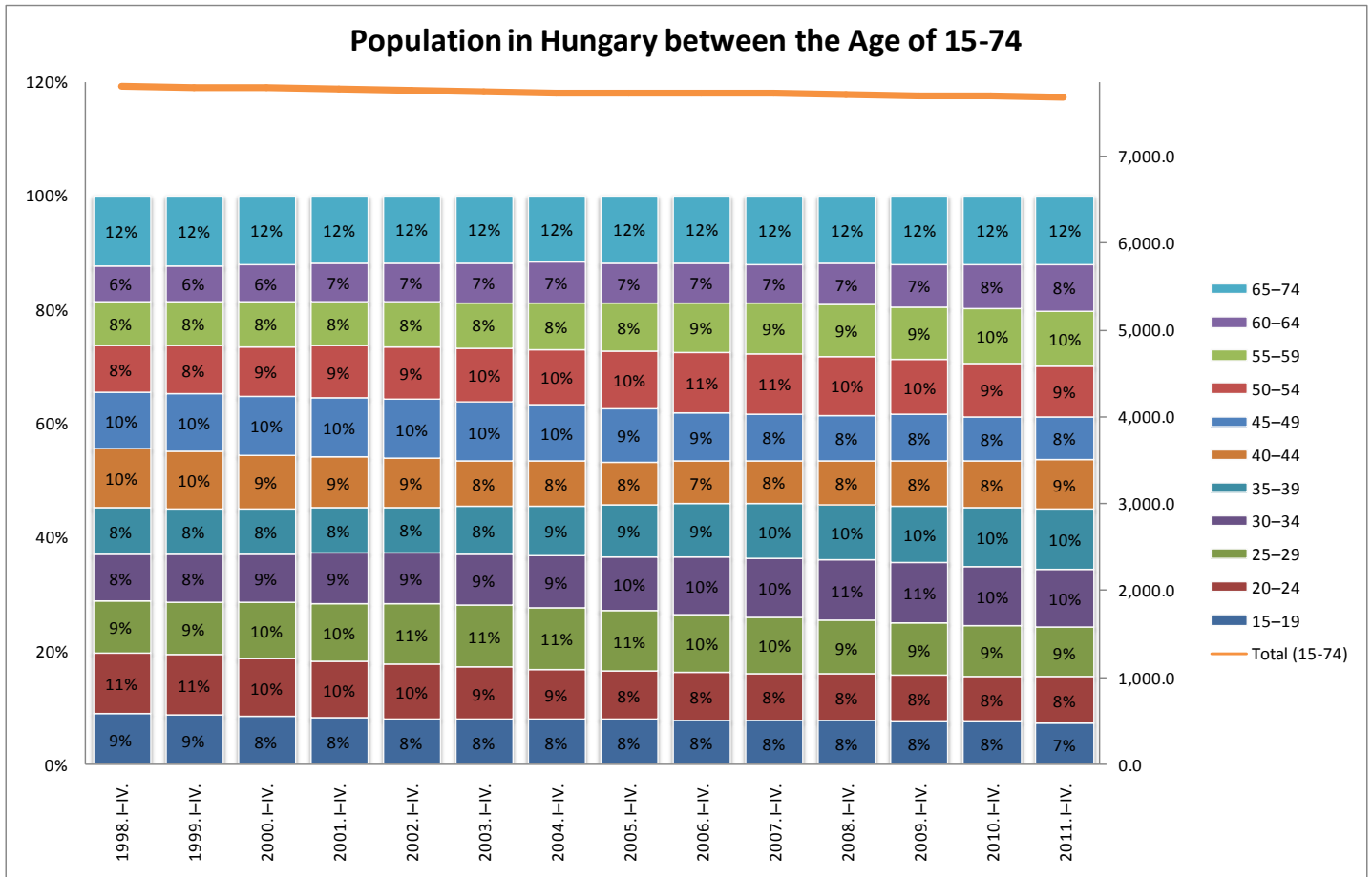
## 9. APPENDIX 3 – UNEMPLOYMENT RATE IN THE 4 HUNGARIAN COUNTIES INDEXED TO HUNGARY



Unemployment rate indexed to total Hungary	Békés	Hajdú-Bihar	Szabolcs-Szatmár-Bereg	Csongrád
1998. I-IV.	103	119	147	69
1999. I-IV.	89	126	158	66
2000. I-IV.	90	112	175	63
2001. I-IV.	105	112	168	65
2002. I-IV.	119	112	157	96
2003. I-IV.	121	102	144	85
2004. I-IV.	106	94	157	80
2005. I-IV.	117	117	143	104
2006. I-IV.	105	124	184	79
2007. I-IV.	111	108	201	82
2008. I-IV.	131	115	225	99
2009. I-IV.	135	114	191	79
2010. I-IV.	113	119	166	81
2011. I-IV.	110	121	169	88



### 10. APPENDIX 4 – POPULATION IN HUNGARY BY AGE GROUPS





## 11. APPENDIX 5 – NUMBER OF JOB SEEKERS IN HUNGARY AND REGIONS

### 5. A nyilvántartott álláskeresők száma iskolai végzettség szerint Number of registered jobseekers by highest educational qualification

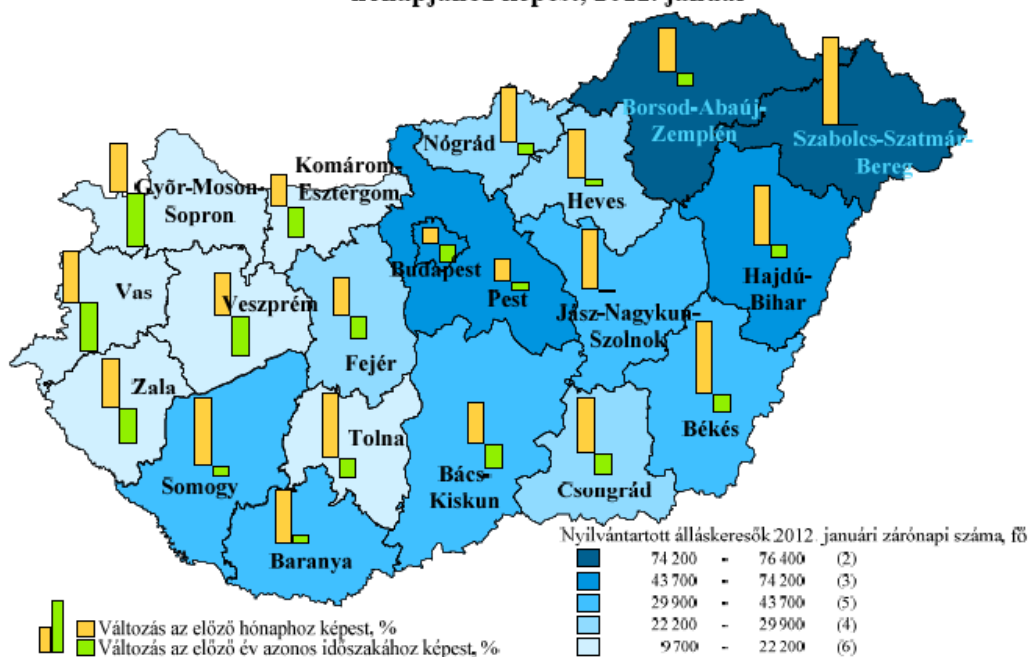
2012. május / May 2012

Regiónok és megyék <i>/Regions and counties</i>	8 általános és alacsonyabb <i>primary school or less than 8 grades</i>	Szakmunkakepző és szakkiskola <i>vocational and apprentice school</i>	Középiskola <i>secondary education with GCE</i>	Felsőokola és egyetem <i>tertiary education</i>	Kiöltetlen <i>missing data</i>	Összesen <i>Total</i>
<b>Közép-Magyarország – Central Hungary</b>	<b>28026</b>	<b>22436</b>	<b>28042</b>	<b>9591</b>	<b>3</b>	<b>88098</b>
Budapest	13580	10415	17606	7040	1	48642
Pest	14446	12021	10436	2551	2	39456
<b>Közép-Dunántúl – Central Transdanubia</b>	<b>17462</b>	<b>15756</b>	<b>11881</b>	<b>2601</b>	<b>1</b>	<b>47701</b>
Fejér	7867	6365	5279	1101	0	20612
Komárom-Esztergom	4620	4339	3026	661	0	12646
Veszprém	4975	5052	3576	839	1	14443
<b>Nyugat-Dunántúl – Western Transdanubia</b>	<b>10587</b>	<b>9754</b>	<b>8276</b>	<b>2307</b>	<b>0</b>	<b>30924</b>
Győr-Ménfőcsanak-Sopron	2600	2887	2702	982	0	9171
Vas	2635	2248	2029	542	0	7454
Zala	5352	4619	3545	783	0	14299
<b>Del-Dunántúl – Southern Transdanubia</b>	<b>27077</b>	<b>19830</b>	<b>14234</b>	<b>2992</b>	<b>3</b>	<b>64136</b>
Bazsnya	10784	8470	6390	1475	2	27121
Somogy	10483	7302	4989	945	0	23719
Tolna	5810	4058	2855	572	1	13296
<b>Észak-Magyarország – Northern Hungary</b>	<b>47900</b>	<b>29526</b>	<b>22503</b>	<b>3840</b>	<b>8</b>	<b>103777</b>
Borsod-Abaúj-Zemplén	30323	18746	13812	2355	6	65242
Héves	8924	5762	4495	946	1	20128
Nógrád	8653	5018	4196	539	1	18407
<b>Észak-Alföld – Northern Great Plain</b>	<b>57844</b>	<b>34944</b>	<b>27906</b>	<b>5329</b>	<b>0</b>	<b>126024</b>
Hajdú-Bihar	19243	13062	10326	2239	0	44870
Jász-Nagykanizsa-Szolnok	11816	7428	5883	984	1	26112
Szabolcs-Szatmár-Bereg	26785	14454	11697	2106	0	55042
<b>Del-Alföld – Southern Great Plain</b>	<b>26983</b>	<b>23559</b>	<b>19331</b>	<b>4047</b>	<b>1</b>	<b>73921</b>
Bács-Kiskun	11619	9716	6736	1408	1	29480
Békés	8670	7780	6337	1062	0	23849
Csongrád	6694	6063	6258	1577	0	20592
<b>Összesen - Total</b>	<b>215879</b>	<b>155805</b>	<b>132173</b>	<b>30707</b>	<b>17</b>	<b>534581</b>



## 12. APPENDIX 6<sup>28</sup> - NUMBER OF JOB SEEKERS IN HUNGARY AND CHANGES

Az álláskeresők zárónapi száma és változása az előző hónaphoz és az előző év azonos hónapjához képest, 2012. január





### 13. APPENDIX 7 – NUMBER OF JOB SEEKERS IN HUNGARY BY AGE GROUP

#### 6. A nyilvántartott álláskeresők száma korcsoportok szerint Number of registered jobseekers by age groups

2012. május / May 2012

Régiók és megyék <i>Regions and counties</i>	19 éves és fiatalabb <i>Younger than 19 years</i>	20- 24 éves <i>20-24 years</i>	25-34 éves <i>25-34 years</i>	35-44 éves <i>35-44 years</i>	45-54 éves <i>45-54 years</i>	55 éves és idősebb <i>Older than 55 years</i>	Összesen <i>Total</i>
<b>Közép-Magyarország – Central Hungary</b>	768	7595	20314	23665	21056	14700	88098
Budapest	339	3549	11566	13180	11369	8639	48642
Pest	429	4046	8748	10485	9687	6061	39456
<b>Közép-Dunántul – Central Transdanubia</b>	699	5761	10710	11429	11619	7483	47701
Fejér	334	2589	4495	4929	4941	3324	20612
Komárom-Esztergom	198	1495	2894	2975	3106	1978	12646
Veszprém	167	1677	3321	3525	3572	2181	14443
<b>Nyugat-Dunántul – Western Transdanubia</b>	385	3578	7361	7664	7121	4815	30924
Győr-Moson-Sopron	99	995	2317	2403	2030	1327	9171
Vas	93	916	1730	1849	1740	1126	7454
Zala	193	1667	3314	3412	3351	2362	14299
<b>Del-Dunántul – Southern Transdanubia</b>	1000	8201	15516	16514	15111	7794	64136
Baranya	432	3436	6618	6973	6397	3265	27121
Somogy	335	2900	5568	6144	5676	3096	23719
Tolna	233	1865	3330	3397	3038	1433	13296
<b>Észak-Magyarország – Northern Hungary</b>	1955	14253	25118	26116	24650	11685	103777
Borsod-Abaúj-Zemplén	1290	9247	15801	16368	15513	7023	65242
Héves	354	2639	5006	5188	4694	2227	20128
Nógrád	311	2347	4311	4560	4443	2435	18407
<b>Észak-Alföld – Northern Great Plain</b>	2588	18056	30867	32117	28925	13471	126024
Hajdú-Bihar	751	6237	10590	11320	10650	5322	44870
Jász-Nagykun-Szolnok	508	3665	6321	6318	6003	3297	26112
Szabolcs-Szatmár-Bereg	1329	8154	13956	14479	12272	4832	55042
<b>Del-Alföld – Southern Great Plain</b>	1093	9780	17276	18779	17527	9466	73921
Bács-Kiskun	467	3921	6745	7376	7082	3689	29480
Békés	353	3304	5574	6114	5430	3074	23849
Csongrád	273	2555	4957	5089	5015	2703	20592
<b>Összesen - Total</b>	<b>8488</b>	<b>67224</b>	<b>127162</b>	<b>136284</b>	<b>126009</b>	<b>69414</b>	<b>534581</b>






## 14. APPENDIX 8 – LABOUR MARKET REGULATIONS HUNGARY AND ITS CHANGES

Source: [http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy\\_doc.cgi?docid=99200022.TV](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99200022.TV)

*A jogszabály (2012.VI.24-I NAPON hatályos állapota*

A  jel a legutoljára megváltozott bekezdéseket jelöli.

### 1992. évi XXII. törvény

#### a Munka Törvénykönyvéről<sup>1</sup>

#### ELSŐ RÉSZ


#### BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

#### *A törvény hatálya*

**1. §** (1)<sup>2</sup> E törvény hatálya - ha a nemzetközi magánjog szabályai eltérően nem rendelkeznek - kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyarország területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi.

(2)-(4)<sup>3</sup>

(5)<sup>4</sup> E törvény 72/A. §-ának, valamint Harmadik része XI. fejezetének hatálya - az ott meghatározottak szerint - kiterjed azon, a Polgári Törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra is, amely a tizennyolcadik életévét még be nem töltött személy munkavégzésére vonatkozik, vagy munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre.

 **2. §** (1)<sup>5</sup> A közszolgálati és kormányzati szolgálati jogviszonyt külön törvény szabályozza.

(2)<sup>6</sup> A költségvetési szervekkel (intézményekkel), valamint - a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatás kivételével - a helyi önkormányzattal fennálló, az (1) bekezdés szerint közszolgálati jogviszonynak nem minősülő munkavégzésre irányuló jogviszony e törvénytől eltérő szabályait külön törvény állapítja meg.

#### *A jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai*

**3. §** (1)<sup>7</sup> A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

(2)<sup>8</sup> A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot, illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatót a munkavállalóval szemben ez a kötelezettség a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli.

(3)<sup>9</sup> A (2) bekezdésben foglalt rendelkezés a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során megfelelően irányadó a munkavállaló, az üzemi tanács és a szakszervezet tekintetében is.

(4)<sup>10</sup> A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók.



(5)<sup>11</sup> A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(6)<sup>12</sup> A munkaviszony megszűnését követően az (5) bekezdésben meghatározott kötelezettség a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti. E megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók.

**4. §** (1) Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

(2) A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetészerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet.

(3) A rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell.

### ***Az egyenlő bánásmód követelménye<sup>13</sup>***

**5. §<sup>14</sup>** (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

(2) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

### ***A jognyilatkozatok***

**6. §** (1) A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező.

(2) Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen.

(3) A munkáltató írásbeli intézkedését köteles megindokolni, ha az ellen a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet. Ebben az esetben a jogorvoslat módjáról és határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni.

(4) Az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

(5)<sup>15</sup> A (4) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a postai szolgáltatások ellátásáról és minőségi követelményeiről szóló külön jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített írásbeli nyilatkozatot

a) ha az érdekelt a küldemény átvételét megtagadta, a kézbesítés megkísérlésének napján,

b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő tizedik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

(6)<sup>16</sup> Az olyan nyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, az (5) bekezdésben szabályozott kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszthető elő kérelem a bíróságnál. A kézbesítési vélelem megdöntésére egyebekben a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 99/A. § (3) és (5) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

### ***Az érvénytelenség***

**7. §** (1) A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, illetőleg, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Megtámadható a nyilatkozat akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vették rá.

(2) A megállapodást az támadhatja meg, akit megtévesztettek, a nyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel vették rá, illetőleg az, aki téves feltevésben volt.

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



(4) A megtámadást a (3) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni. Ezt követően az eljárásra a munkaügyi jogvita intézésének szabályai az irányadók.

(5) Az (1)-(4) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók abban az esetben, ha a fél a saját jognyilatkozatát kívánja megtámadni.

(6) E törvény alkalmazásában megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás.

**8. §** (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.

**9. §** A semmis és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen. 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.

**10. §** (1) Az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik -, a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni.

(2) A munkáltató hibájából eredő érvénytelenség esetén a munkáltatói rendes felmondás jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni.

(3) Ha a feleknek a megállapodás érvénytelenségéből kára származik, annak megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.

### ***A munkaviszonyból származó igény elévülése***

**11. §** (1) A munkaviszonnyal kapcsolatos igény három év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felelősség öt év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(2) Az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni. Az elévülés utáni teljesítést elévülés címén visszakövetelni nem lehet.

(3) Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

(4)<sup>17</sup> Az igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igénynek a bíróság előtti érvényesítése, a külön törvény szerinti közvetítő vagy békéltető igénybevételének kezdeményezése, az igény megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illetőleg az elévülés megszakítását előidéző eljárás jogerős befejezése után az elévülési idő újra kezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

### ***A határidők számítása***

**12. §** (1) Napon - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik - naptári napot kell érteni.

(2) A napokban megállapított határidőbe nem számít be az a nap, amelyen a határidő megkezdésére okot adó intézkedés (pl. kézbesítés) történt.

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

(4) Ha valamely nyilatkozat megtételére előírt határidő utolsó napja szombat, vasárnap vagy munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le.

(5) E törvényben meghatározott határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha e törvény ezt kifejezetten megengedi.

### ***A munkaviszonyra vonatkozó szabályok***

**13. §** (1) A munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza.



(2) Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - jogszabállyal ellentétes nem lehet.

(3)<sup>18</sup> Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

(4) A kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása semmis, ha az a (2)-(3) bekezdésbe ütközik.

(5) Ha e törvény munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, ezen az (1)-(2) bekezdésben foglaltakat kell érteni.

## MÁSODIK RÉSZ

### A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

**14. §** A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviselői szervezeteinek kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, illetve a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

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

(2) Az érdekképviselői szervezetek jogosultak szövetségeket vagy szövetkezéseket létesíteni, illetve ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

**15/A. §<sup>19</sup>** A munkavállalók munkavédelmi érdekeinek védelmére vonatkozó érdekképviselői, illetve a munkavédelmi érdekegyeztetés részletes szabályait a munkavédelemről szóló törvény tartalmazza.

**15/B. §<sup>20</sup> (1)** E törvény alkalmazásában:

a) a munkáltatónak a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) felé fennálló tájékoztatási kötelezettsége: a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a munkaviszonnyal összefüggő, e törvényben meghatározott információk átadása, azok megismerését, megvizsgálását, azokkal kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselői lehetőségeit lehetővé tévő módon;

b) konzultáció: a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) és a munkáltató közötti véleménycsere és párbeszéd.

(2) A konzultációs kötelezettség legalább a 21. § (2) bekezdésében, 22. § (1)-(2) bekezdésében, valamint a 65. § (3)-(4) bekezdésében foglalt, valamint a munkáltató és a szakszervezet, illetve az üzemi tanács megállapodása szerinti egyéb kérdésekre terjed ki.

(3) A konzultációt a kezdeményezésben megjelölt célhoz kötötten és megfelelő időpontban - a megállapodás érdekében - oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen:

a) a feleknek a konzultáció tárgyához szükséges szintű képviselői,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere és párbeszéd,

c) a munkáltató tájékoztatásának, illetve a szakszervezet, az üzemi tanács (üzemi megbízott) ezzel kapcsolatos álláspontjának, véleményének érdemi megtárgyalása.

(4) A munkáltató által közölt tájékoztatással, illetőleg véleményezés céljából átadott, a munkáltató tervezett intézkedésére vonatkozó információval kapcsolatban a szakszervezet, az üzemi tanács (üzemi megbízott) a tájékoztatás, illetve az információ átadása időpontjától számított tizenöt napon belül kezdeményezhet konzultációt. A tizenöt napos határidő kezdetére a szakszervezet tekintetében a 21. § (3) bekezdésében, az üzemi tanács tekintetében a 66. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(5) A (3)-(4) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a 21. § (2) bekezdésében, továbbá a 65. § (3) bekezdésének a) és f) pontjában foglalt kérdéseket illetően folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de legalább a kezdeményezés időpontjától számított - az üzemi tanács, illetve a szakszervezet és a munkáltató hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodása hiányában - hét napig a munkáltató tervezett intézkedését nem hajthatja végre akkor sem, ha a 66. § (1) bekezdésében foglalt tizenöt napos határidő már eltelt. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt berekeszti.



## ***Az országos érdekegyeztetés és az ágazati szociális párbeszéd<sup>21</sup>***

### **16. §<sup>22</sup>**

**17. §<sup>23</sup> (1)<sup>24</sup>** Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg

a) a foglalkoztatás érdekében a munkavállalók nagyobb csoportját érintő gazdasági okból történő munkaviszony-megszüntetéssel kapcsolatban az e törvénytől eltérő szabályokat,

b) a kötelező legkisebb munkabér és a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum mértékét,<sup>25</sup>

c)<sup>26</sup> a bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat.<sup>27</sup>

(2)-(4)<sup>28</sup>

**17/A. §<sup>29</sup>** A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati, alágazati, szakágazati (a továbbiakban együtt: ágazat) jelentőségű kérdésekben a munkavállalók és munkáltatók ágazati érdekképviselői szervezetei egyeztetnek.

**17/B. §<sup>30</sup>** Az országos érdekegyeztetés, illetve az ágazati szociális párbeszéd kereteit külön törvények határozzák meg.

## **II. fejezet**

### ***A szakszervezetek***

**18. §** E törvény alkalmazásában szakszervezet a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

**19. § (1)<sup>31</sup>** A munkavállalók jogosultak a munkaszervezetben belül is szakszervezet létrehozására. A szakszervezet joga, hogy a munkaszervezetben belül szervezetet működtessen, s ezek működésébe tagjait bevonja.

(2)<sup>32</sup> A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje.

(3) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján -, annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni.

**19/A. §<sup>33</sup> (1)** A szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személynek a munkáltató területére történő belépését a munkáltató nem tagadhatja meg, ha a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik. A szakszervezetnek minderről a munkáltatót előzetesen értesítenie kell.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott személy eljárása során köteles a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat megtartani.

**20. §** A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

**21. §<sup>34</sup> (1)** Az állami szervek, a helyi önkormányzatok és a munkáltatók kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, ennek keretében érdek-képviselői tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozó részletes álláspontjukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.

(2)<sup>35</sup> A munkáltató köteles döntése előtt a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket.

(3)<sup>36</sup> A véleményezéssel kapcsolatos eljárásra a 66. § irányadó azzal, hogy a tizenöt napos határidőt a tervezetnek a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet képviselőjéhez való érkezésétől kell számítani.

(4)<sup>37</sup> Amennyiben a munkáltató saját magával szemben csőd eljárás, vagy felszámolási eljárás lefolytatását kéri, úgy erről a szakszervezetet - legkésőbb a kérelem benyújtásával egyidejűleg - csak tájékoztatni kell.

(5)<sup>38</sup> E törvény alkalmazásában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik.

(6)<sup>39</sup> A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonását az erre vonatkozó külön törvény alapján végzi.

**22. § (1)** A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indokolását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel



(döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(2)<sup>40</sup> Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet:

a) legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint

b) a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,

c) legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

d)<sup>41</sup> legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző, valamint kölcsönzött munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(3)<sup>42</sup> A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.

(4)<sup>43</sup> A szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatja, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhet. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

**22/A. §<sup>44</sup>** (1) A szakszervezet nevében, vagy a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személy azokat az információkat, amelyeket részére a munkáltató kifejezetten üzleti titokként való kezelésre történő utalással adott át, harmadik személynek nem adhatja át, nem hozhatja nyilvánosságra, és azokat semmilyen más módon nem használhatja fel az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben.

(2) A szakszervezet, vagy a szakszervezet érdekében meghatalmazás alapján eljáró személy a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállaló személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt kötelezettség a szakszervezet érdekében eljáró személyt megbízatása, illetőleg munkaviszonya megszűnése után a 3. § (6) bekezdésében foglalt megállapodás nélkül is határozatlan időre terheli.

**23. §** (1) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani.

(2) A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül kell benyújtani. Kifogást az intézkedés megtételétől számított egy hónapon túl nem lehet benyújtani.

(3)<sup>45</sup> Nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet. Ettől eltérően, ha a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése hiányában szüntette meg rendes felmondással, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult kifogás benyújtására.

(4)<sup>46</sup> Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet, egyeztetésének van helye. A kifogással kapcsolatos egyeztető tárgyalást a kifogás benyújtásától számított három munkanapon belül kell megkezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított öt napon belül a szakszervezet bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül dönt.

(5)<sup>47</sup> A kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.

(6)<sup>48</sup> A szakszervezet a 21. § (4) bekezdésében foglalt munkáltatói intézkedés esetén kizárólag abban az esetben terjeszthet elő kifogást, amennyiben a munkáltató a tájékoztatást elmulasztja. Az ilyen kifogás azonban az intézkedés végrehajtását - a csődeljárás, illetve felszámolási eljárás céljaira és sajátosságaira tekintettel - nem érinti.

**24. §** (1) A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos, vagy más megfelelő módon közlétegye.

(2) A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa.

**25. §** (1) A munkáltató köteles a szakszervezet tisztségviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosítani.

(2)<sup>49</sup> A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen - eltérő megállapodás hiányában - minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt. A munkából való távolmaradást előre be kell jelenteni.

(3)<sup>50</sup> A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

(4) A szakszervezet tagjai részére összesen - a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára - a munkáltató köteles előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után



évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatót legalább harminc nappal értesíteni kell.

(5)<sup>51</sup> A szakszervezet kérésére a (2) bekezdés alapján járó munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató köteles pénzben megváltani. A munkáltató a pénzügyi megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselők átlagos, előző naptári évi átlagkeresete alapján állapítja meg, és havonta utólag - bruttó összegben - fizeti ki a szakszervezet részére. Ezt a pénzügyi összeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.

**26. § (1)** A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék.

(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, avagy nem, illetve megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) A munkavállaló munkaviszonyát tilos megszüntetni vagy a munkavállalót bármilyen más módon hátrányos helyzetbe hozni, megkárosítani szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt.

**27. §** Tilos bármely jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni.

**28. § (1)**<sup>52</sup> A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló kirendeléséhez, a tizenöt munkanapot elérő kiküldetéséhez, a 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatónál történő foglalkoztatásához, az átirányításához, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez. Az ilyen tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

(2)<sup>53</sup> A szakszervezet az (1) bekezdés szerinti tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indoklás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy

b) a szakszervezet érdek-képviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(3)<sup>54</sup> A tisztségviselővel szembeni rendkívüli felmondás esetén a (2) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szakszervezet a tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményét a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított három munkanapon belül köteles közölni.

(4)<sup>55</sup> Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

(5)<sup>56</sup> Amennyiben a választott tisztségviselő ügyében az eljárásra jogosult szakszervezeti szerv nem határozható meg, az (1) bekezdésben meghatározott jogosultságot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, melyben a tisztségviselő tevékenységét kifejti.

(6)<sup>57</sup> Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a (4) bekezdésben foglalt időtartamig és feltétel mellett, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében is megilleti a tisztségviselőt.

**29. § (1)**<sup>58</sup> A 23. §-ban biztosított jog a munkáltatónál reprezentatívnek minősülő szakszervezetet illeti meg. A reprezentatívnek nem minősülő szakszervezetet is megilleti a 23. § szerinti kifogás joga, ha a munkáltatói intézkedés (mulasztás) jogszabályban foglalt rendelkezést sért.

(2)<sup>59</sup> Az (1) bekezdés alkalmazásában reprezentatívnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanács választásokon elért eredményeket össze kell számítani. Reprezentatívnek kell tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.

(3)<sup>60</sup> Reprezentativitás meghatározásánál, ha az üzemi tanács választás az 51. § (5) bekezdése alapján eredménytelen, a választás első fordulóját kell figyelembe venni.

### III. fejezet



## A kollektív szerződés

**30. §** Kollektív szerződés szabályozhatja:

a) a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét;

b) a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer.

**31. §** (1)<sup>61</sup> Kollektív szerződést egyrészről a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, vagy több munkáltató, másrészről a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

(2)<sup>62</sup> Az ágazati párbeszéd bizottságban köthető kollektív szerződés létrejöttének, valamint e kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésének feltételeiről külön törvény rendelkezik.

(3)-(4)<sup>63</sup>

**32. §** Kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdekképviseleti szervezet jogosult, amely érdekképviseleti tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független. A munkáltatói érdekképviseleti szervezet kollektív szerződés-kötési jogosultságához szükséges az is, hogy tagjai erre felhatalmazzák.

**33. §** (1) A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.

(2) A szakszervezet - a (3)-(5) bekezdésben foglalt eltéréssel - jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték.

(3) Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét.

(4) Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek [29. § (2) bekezdés] együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét.

(5) Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezték.

(6) Ha a (2), illetve (3) bekezdésben foglalt esetben a szakszervezet, illetve a szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson a szavazatok több mint felét nem szerzik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz.

(7) A (2)-(5) bekezdésben foglalt támogatottság meghatározásakor a 29. § (2)-(3) bekezdésének előírásait megfelelően alkalmazni kell.

(8)<sup>64</sup> A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson a munkáltatónál képviselt valamennyi szakszervezet részt vehet, és a tárgyalások eredményessége érdekében köteles együttműködni.

**34-35. §**<sup>65</sup>

**36. §** (1)<sup>66</sup> A kollektív szerződés hatálya - kiterjesztés hiányában - kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződés megkötése idején a szerződést kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezetnek tagja, illetőleg

c)<sup>67</sup> később a munkáltatói érdekképviseleti szervhez csatlakozott.

(2) Az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott csatlakozás esetén a munkáltatónál képviselt szakszervezet egyetértése szükséges ahhoz, hogy a kollektív szerződés hatálya a munkáltatóra kiterjedjen.

(3) A kollektív szerződésben meg kell határozni, hogy annak hatálya az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatók mely körére terjed ki.

(4) A kollektív szerződést alkalmazni kell az annak hatálya alá tartozó munkáltató azon munkavállalóira is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.

**37. §** (1)<sup>68</sup> A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot - a (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével - egyik fél sem utasíthatja vissza.

(2)<sup>69</sup> Az (1) bekezdés rendelkezését a munkáltatóra akkor kell alkalmazni, ha az ajánlatot tevő szakszervezet az Mt. 29. § (2) bekezdése szerint reprezentatívnek minősül.

(3)<sup>70</sup> Az (1) és (2) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalásra is.

(4)<sup>71</sup> A kollektív szerződés-kötési jogosultsággal kapcsolatos vita esetén a szerződés-kötésben érdekelt szervezet kérelmére, nemperes eljárásban a bíróság dönt.

(5)<sup>72</sup> A munkáltató - a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett - évente köteles javasolni a szerződés-kötésre jogosult szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.





**38. § (1)** A kollektív szerződés - eltérő megállapodás hiányában - a kihirdetéssel lép hatályba.

(2) A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.

(3) A munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.<sup>73</sup>

(4)<sup>74</sup>

**39. § (1)** A kollektív szerződést - eltérő megállapodás hiányában - bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja.

(2) A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.

(3)<sup>75</sup> Ha a kollektív szerződést több szakszervezet vagy több munkáltató, illetve több munkáltatói érdek-képviselői szervezet együttesen kötötte, a felmondás jogát - eltérő megállapodás hiányában - bármelyik szerződéskötő fél gyakorolhatja. Ha a kollektív szerződést a 33. § (3) bekezdése szerint több szakszervezet kötötte, a felmondás jogának gyakorlásában a szakszervezetek megállapodnak.

(4) A több munkáltató, illetve a több munkáltatói szervezet által együttesen kötött kollektív szerződés felmondása esetén a kollektív szerződés csak azon munkáltató munkavállalóira nézve veszti hatályát, amely a felmondás jogát gyakorolta.

(5) Ha az újabb üzemi tanács választáson valamely szakszervezet a 33. § (5) bekezdése szerint kollektív szerződéskötésre válik jogosulttá, a kollektív szerződést - a felekre irányadó szabályok szerint - felmondhatja.

**40. § (1)** A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti. Ha a kollektív szerződést több munkáltató, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy több szakszervezet kötötte, a kollektív szerződés csak valamennyi munkáltató, illetve szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén veszti hatályát.

(2) A munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.

**40/A. §<sup>76</sup>** (1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.

(2) Amennyiben a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételeknél a munkavállaló számára kedvezőbbek, a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglaltakat kell alkalmazni.

**41. §** A szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

**41/A. §<sup>77</sup>** (1)<sup>78</sup> A kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek az állami foglalkoztatási szervnek a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást elektronikus úton teljesíteni (a továbbiakban együtt: bejelentési kötelezettség) az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétett elektronikus adatlapon.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak szerint a felek kötelesek továbbá bejelenteni a kollektív szerződés

a) módosítását,

b) felmondását,

c)<sup>79</sup> hatályának az ágazatra történő kiterjesztésével, illetve a kiterjesztés bármely okból való megszűnésével összefüggő, valamint a 36. §-ban foglaltakat érintő változását, továbbá

d) hatályának megszűnését.

(3)<sup>80</sup> Az (1) bekezdésben, valamint a (2) bekezdés a) és c) pontjában előírt bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek a szerződést kötő felek eredeti aláírásával ellátott példányát az állami foglalkoztatási szervnél letétbe kell helyezni.

(4)<sup>81</sup> Felhatalmazást kap a miniszter, hogy - az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal folytatott konzultáció alapján - rendeletben határozza meg:<sup>82</sup>

a) a bejelentési kötelezettség teljesítésének, illetőleg

b) a kollektív szerződések nyilvántartásának

részletes szabályait.<sup>83</sup>

## IV. fejezet

### ***A munkavállalók részvételi joga***



**42. § (1)** A munkaügyi kapcsolatok keretében a munkavállalók közösségét e fejezet rendelkezései szerint illetik meg a részvételi jogok.

(2) A részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, illetve üzemi megbízott gyakorolja.

### ***Az üzemi tanács választása***

**43. § (1)** Üzemi tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan önálló telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma az ötven főt meghaladja.

(2) Üzemi megbízottat annál a munkáltatónál, illetve a munkáltató olyan önálló telephelyén (részlegénél) kell választani, ahol a munkavállalók létszáma ötvenegy főnél kevesebb, de a tizenöt főt meghaladja.

(3) A munkáltató önálló telephelyén (részlegénél) csak akkor kell üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választani, ha a 65. §-ban meghatározott üzemi tanácsi jogosítványokkal kapcsolatos munkáltatói jogok az önálló telephely (részleg) vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

(4)<sup>84</sup> Az üzemi tanácsot, illetve az üzemi megbízottat öt évre választják.

(5) Az újonnan létrejövő munkáltatónál három hónapon belül kell az üzemi tanácsot, illetőleg az üzemi megbízottat megválasztani.

(6) Az üzemi megbízottra az üzemi tanács, illetve az üzemi tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**44. § (1)** Ha a 43. § értelmében a munkáltatónál több üzemi tanács, illetve üzemi megbízott működik, az üzemi tanácsok megválasztásával egy időben központi üzemi tanácsot is létre kell hozni.

(2) A 45. § (1) bekezdés rendelkezéseit a központi üzemi tanács létrehozásánál azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató egyes önálló telephelyén (részlegénél) megválasztott üzemi tanácsok a munkavállalók létszámával arányos számban delegálnak tagokat a központi üzemi tanácsba.

(3) A központi üzemi tanácsra és tagjaira az üzemi tanácsra, illetve az üzemi tanácsstagokra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

**45. § (1)**<sup>85</sup> Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók száma a választás időpontjában

- 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) Ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal - megfelelő számban - új üzemi tanácsstagot kell választani.

**46. § (1)** Üzemi tanácsstaggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll.

(2) Nem választható üzemi tanácsstaggá az, aki munkáltatói jogokat gyakorol, aki a munkáltató, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés], továbbá, aki a választási bizottság tagja.

(3) Az újonnan alakult munkáltatónál az üzemi tanácsstag munkaviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

(4) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszégése esetén jogkövetkezmények alkalmazására (109. §), illetőleg kártérítési felelősség megállapítására [173. § (2) bekezdés] vonatkozó jogosultság.

**47. § (1)** Az üzemi tanács tagjának választására minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló jogosult.

(2) A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók jegyzékét a munkáltatónak a választási bizottság kérésére öt napon belül rendelkezésre bocsátott adatai alapján a választási bizottság állapítja meg és teszi közzé.

**48. § (1)**<sup>86</sup> A választási bizottság:

- a) meghatározza a jelöltállítás határidejét, illetve a választás időpontját,
- b) gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzéséről, továbbá
- c) megállapítja a szavazatszámolás részletes szabályait.

(2) A jelölést és a választást a munkáltató szervezetére, munkarendjére, valamint egyéb sajátosságaira tekintettel kell megszervezni. A választást a munkáltató minden telephelyén lehetőleg azonos időpontban kell tartani.



**48/A. §<sup>87</sup>** Nem lehet a választási bizottság tagja, aki a bizottság megalakításának időpontjában az üzemi tanács tagja, elnöke.

**49. § (1)** A jelölés és a választás lebonyolítására az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül - legkésőbb a választást nyolc héttel megelőzően - választási bizottságot alakít. A munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezetek képviselői részt vehetnek a választási bizottság tevékenységében. A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

(2) Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a választási bizottságot a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.

(3) A munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.

(4) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy legalább ötven, választásra jogosult munkavállaló is. A jelölést a támogató munkavállalók aláírásával írásba kell foglalni, és el kell juttatni a választási bizottsághoz.

(5) A választási bizottság a választást megelőzően legalább három héttel összeállítja és közzéteszi a jelöltek listáját. A jelöltek írásban nyilatkoznak a jelölés elfogadásáról.

(6)<sup>88</sup> A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltállítás érvényes volt. A jelöltállítás érvényesnek akkor tekinthető, ha a jelöltek száma legalább az üzemi tanácsba választható tagok számának megfelel. Érvénytelen jelölés esetén a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani.

**50. § (1)<sup>89</sup>** A választási bizottság - a jelöltlistának megfelelően - elkészíteti a szavazólapokat. A szavazólapra a jelöltek a nevük szerinti ABC sorrendben kerülnek fel. A szavazólapon a szakszervezet által állított jelölt neve mellett a szakszervezet nevét is fel kell tüntetni.

(2) A választási bizottság gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottságok összeállításáról.

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

(2) A szavazólapon a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni.

(3) Érvénytelen a szavazat, ha

a) azt nem az 50. § (1) bekezdése szerinti szavazólapon adták le;

b) nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le;

c) a szavazólapon a megválasztható tagok számánál több jelöltet jelöltek meg.

(4) Az üzemi tanács megválasztott tagjának - a 45. § (1) bekezdésében meghatározott számban - azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén az adott munkáltatónál fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

(5)<sup>90</sup> Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a 45. § (1) bekezdése által meghatározott számban nem érték el a (4) bekezdésben előírt mértéket. Eredménytelen választás esetén a (4) bekezdés szerinti mértéket elért jelölteket megválasztott üzemi tanácstagoknak kell tekinteni, a fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.

(6)<sup>91</sup> Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte. E szabályt nem lehet alkalmazni, ha a munkáltatónál (a munkáltató telephelyén) üzemi megbízottat választanak.

(7)<sup>92</sup> Ha az 51/A. § (2)-(3) bekezdése szerint megismételt választást, továbbá, ha az eredménytelen választás miatt új választást tartanak, akkor a (6) bekezdéstől eltérően a póttagsághoz szükséges, az érvényes szavazatok legalább húsz százalékát e választáson kell a jelöltnek megszereznie.

**51/A. §<sup>93</sup> (1)** A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában

a) keresésképtelen beteg,

b) szülési vagy a 138-140. §-ban meghatározott okból fizetés nélküli szabadságon van,

c) sor- vagy tartalékos katonai, illetve polgári szolgálatát tölti, továbbá

d) egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van,

feltéve, hogy a választáson nem vett részt.

(2) Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.

(3) A megismételt választást - az általános szabályoktól eltérően - akkor kell érvényesnek tekinteni, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemi tanácstagként megválasztottak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Ebben az esetben az üzemi tanács megválasztása két évre szól. A megismételt választásra az 51. § (5)-(6) bekezdésében foglalt rendelkezés nem alkalmazható. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanács választást egy év múlva kell tartani.



**52. § (1)** A munkáltatónál a szavazóurnák csak a választási bizottság által és a választás befejezése után, azonos helyen és időpontban bonthatók fel.

(2) A szavazatokat a választási bizottság számolja össze. Ennek alapján haladéktalanul megállapítja és közzéteszi a választás eredményét, továbbá erről tájékoztatja a munkáltatót is.

**53. § (1)<sup>94</sup>** A választásról a választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen:

- a) a szavazóurnák felbontásának körülményeit,
- b) a választás helyét és időpontját,
- c) az 51/A. § (1) bekezdése szerinti szavazásra jogosultak számát,
- d) a szavazáson résztvevők számát,
- e) az összes leadott szavazatok számát,
- f) az érvényes és érvénytelen szavazólapok számát,
- g) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- h) a megválasztott üzemi tanácsstagok és póttagok nevét,
- i) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.

(2)<sup>95</sup> A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjainak alá kell írnia és a munkáltatónál szokásos módon közzé kell tenni. A jegyzőkönyvet a megbízásának megszűnéséig az üzemi tanács őrzi. Érvénytelen választás esetén e kötelezettség a munkáltatót terheli, és annak tartama a következő üzemi tanács megválasztásáig tart.

(3)<sup>96</sup> A Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanácsban részt vevő országos szakszervezeti szövetségekkel konzultálva rendeletben határozza meg az üzemitanács-választás szavazólapjának tartalmát és a szakszervezeti reprezentativitás megállapítása érdekében az országos szavazatösszesítés módját és rendjét. Az ágazati (szakágazati) és területi szavazatösszesítés módjának és rendjének meghatározása tekintetében a Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanács és az ágazati párbeszéd bizottságok véleményének kikérésével alkot rendeletet.<sup>97</sup>

**54. §<sup>98</sup>** Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, öt napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni. Az egyeztetés kezdeményezésére a munkavállaló, a munkáltató, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet és a választási bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek öt napon belül közösen határoznak. A határozat ellen, illetve az egyeztetés eredménytelensége esetén e § szerint az egyeztetés kezdeményezésére jogosultak öt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz.

**55. §<sup>99</sup> (1)<sup>100</sup>** Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a) a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, illetve a telephely megszűnik,
- b) megbízási ideje lejárt,
- c) visszahívják,
- d) tagjainak száma bármely okból több mint egyharmaddal csökkent,
- e) a munkavállalók létszáma ötven fő alá, illetve legalább kétharmaddal csökkent,
- f) több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál vagy a telephelyen több üzemi tanács működne, továbbá
- g) a munkáltató vagy telephely szétválása esetén, valamint
- h) az 56/B. § (6) bekezdésében meghatározott esetben.

(2)<sup>101</sup> Az üzemi megbízott megbízatása az (1) bekezdés a)-c) és f)-h) pontjában meghatározott esetben megszűnik. Az üzemi megbízott megbízatása ezen túlmenően akkor is megszűnik, ha a munkavállalók létszáma 15 fő alá csökken, vagy ha az üzemi megbízott három hónapot meghaladóan feladatát akadályoztatása miatt nem tudja ellátni.

(3) Az üzemi tanács, illetve az üzemi megbízott visszahívása tekintetében szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka - írásban - indítványozza. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.

(4) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételtelen nem tehető.

(5) Az üzemi tanács visszahívására a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**55/A. §<sup>102</sup> (1)** Ha az üzemi tanács tagjának a megbízatása megszűnik, a kieső tag helyére az üzemi tanácsba a megválasztott póttagok közül megfelelő számban üzemi tanácsstagot kell behívni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kieső tag helyére annak a szakszervezetnek a legtöbb szavazatot megszerzett póttagját kell behívni, amelynek a kieső üzemi tanácsstag tagja volt. Ha a kieső üzemi tanácsstag nem szakszervezeti tag, a szakszervezethez nem tartozó, legtöbb szavazattal rendelkező póttagok közül (független póttag) kell az üzemi tanácsba tagot behívni.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően, ha a szakszervezet póttaggal nem rendelkezik, illetve független póttag nincs, a delegálás sorrendjét a póttagok között megszerzett nagyobb számú érvényes szavazat határozza meg.



**56. §<sup>103</sup>** Ha az üzemi tanács az 55. § (1) bekezdés *c)-g)* pontjában meghatározott ok miatt megszűnik, a megszűnéstől számított három hónapon belül üzemi tanácsot kell választani. Ezt a szabályt kell megfelelően alkalmazni akkor is, ha az üzemi megbízott megbízatása szűnik meg.

**56/A. §<sup>104</sup>** (1) Ha a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás során az üzemi tanács (üzemi megbízott megbízatása) az 55. § (1) bekezdés *f)-g)* pontja alapján megszűnik, az egyesülést (összevonást), illetve szétválást követően létrejött munkáltatónál az üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított hat hónapig az üzemi tanács 65. §-ban előírt jogosítványait ideiglenes üzemi tanács (ideiglenes üzemi megbízott) gyakorolja.

(2) Az ideiglenes üzemi tanácsba a megszűnés időpontja előtt minden megszűnő üzemi tanács - ideértve a központi üzemi tanácsot is - egy-egy tagot delegál.

(3) Ha a munkáltatónál üzemi megbízott működött, a munkáltató egyesülése (összevonása) esetén az ideiglenes üzemi tanácsban az üzemi megbízott vesz részt. A munkáltató szétválása esetén az (1) bekezdésben meghatározott jogosítványokat az üzemi megbízott, illetve - a szétválással létrejött további szervezeti egységnél - az általa az érintettek közül kijelölt munkavállaló ideiglenes üzemi megbízottként gyakorolja.

(4) Az ideiglenes üzemi tanács tagjaira és működésére, az üzemi tanács tagjára és az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell. Az ideiglenes üzemi megbízottra az üzemi megbízottra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**56/B. §<sup>105</sup>** (1) A jogutódlással érintett szervezeti egység munkavállalóinak részvételi jogát a jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében való részvétel útján biztosítani kell, ha a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás következtében a jogutódlással érintett szervezeti egység munkavállalói által választott üzemi tanács (üzemi megbízott megbízatása) megszűnik, de a jogutódlás a jogutód munkáltatónál korábban megválasztott üzemi tanács (üzemi megbízott) működését nem érinti.

(2) A jogutód munkáltató üzemi tanácsának működésében részt vevő személyt (a továbbiakban: delegált tag) legkésőbb a jogutódlás bekövetkezésének időpontjáig a jogelőd munkáltatónál működő üzemi tanács jelöli ki a jogutódlással érintett tagjai, ilyen tag hiányában a jogutódlással érintett munkavállalók közül. A jogelőd munkáltató üzemi tanácsa írásban tájékoztatja a jogutód munkáltató üzemi tanácsát és a jogutód munkáltatót a delegálásról.

(3) Ha az (1) bekezdésben meghatározott esetben a jogutódnál központi üzemi tanács működik, a delegált tag a központi üzemi tanácsban vesz részt. Ha a jogutódnál üzemi megbízott működik, az üzemi megbízott és a delegált tag együtt jogosultak a 65. §-ban előírt jogok gyakorlására azzal, hogy az együttdöntési és a véleményezési jog gyakorlásához egyhangú döntés szükséges.

(4) Ha az (1) bekezdésben meghatározott esetben a jogelődnél központi üzemi tanács működik, a delegálás jogát a központi üzemi tanács gyakorolja, kivéve, ha a jogutódlással érintett szervezeti egységben üzemi tanács működik. Ha a jogelőd munkáltatónál, illetve a jogutódlással érintett szervezeti egységben üzemi megbízott működik, a delegált tag kijelölésére az üzemi megbízott jogosult.

(5) A delegált tag a jogutód munkáltató üzemi tanácsának teljes jogú tagja. A delegált taggal az üzemi tanács 45. §-ban meghatározott taglétszáma kibővül. A delegált tagra az üzemi tanács tagjára - ha a delegált tag üzemi megbízottal együtt jár el, az üzemi megbízottra - vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. A delegált tag megbízatása a jogutód munkáltató üzemi tanácsának (üzemi megbízottjának) a megbízatásáig tart.

(6) Ha a jogutódlás időpontjában a jogutódlással érintett munkavállalók létszáma eléri a jogutód munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának húsz százalékát, az üzemi tanács (az üzemi megbízott) legfeljebb a jogutódlás bekövetkezésétől számított egy évig működhet az (1)-(5) bekezdésben meghatározott szabályok szerint. Ha ezen időtartam alatt új üzemi tanács (üzemi megbízott) megválasztására nem kerül sor, az üzemi tanács (üzemi megbízott) megbízatása a jogutódlástól számított egy év elteltével megszűnik.

**57. § (1)** Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik:

*a)* lemondással;

*b)* visszahívással;

*c)* cselekvőképességének elvesztésével, továbbá

*d)* ha hat hónapot meghaladó időtartamban munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá;

*e)* ha a munkáltató vagy a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik [139. § (2) bekezdés];

*f)* az üzemi tanács megszűnésével;

*g)* munkaviszonya megszűnésével.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően az üzemi megbízott megbízatása akkor is megszűnik, ha a munkavállalók létszáma legalább hat hónapon át tizenöt fő alá csökken.

(3) Ha az üzemi tanács tagja hat hónapot meg nem haladó időtartamra válik jogosulttá munkáltatói jogkör gyakorlására, ez időtartam alatt az üzemi tanács tagságával kapcsolatos jogai szünetelnek.



(4) Ha az üzemi megbízott munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá, megbízatása megszűnik, és helyette új üzemi megbízottat kell választani.

**58. § (1)** Az üzemi tanács tagjának visszahívása tekintetében szavazást kell tartani, ha ezt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka indítványozza. Az üzemi tanács tagjának visszahívásához a leadott érvényes szavazatok több mint fele szükséges. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány hat hónapon belül ismételtelen nem tehető.

(3) Az üzemi tanács tagjának visszahívására - egyebekben - a megválasztására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**59. § (1)** Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül.

(2) Az üzemi tanács első ülésén - tagjai közül - elnököt választ.

**60. § (1)** Az üzemi tanács határozatait szótöbbséggel hozza.

(2) Az üzemi tanács akkor határozatképes, ha ülésén a tagoknak legalább fele részt vesz. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően az üzemi tanács határozatához a jelen levő tagok legalább kétharmados többsége szükséges, ha az üzemi tanács együttdöntési jogát [65. § (1) bekezdés] gyakorolja.

**61. § (1)** Az üzemi tanács üléseit szükség szerint tartja. Az üzemi tanácsot az elnök hívja össze. Minden esetben össze kell hívni, ha ezt valamely tag vagy a munkáltató az ok megjelölésével kéri.

(2) Az üzemi tanács ülésén a tagok csak személyesen vehetnek részt.

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

**62. § (1)** A munkáltatónak biztosítania kell annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétehesse.

(2)<sup>106</sup> Az üzemi tanács tagját havi munkaideje tíz százalékának, elnökét havi munkaideje tizenöt százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az üzemi tanács tagjai és elnöke részére járó összesített munkaidő-kedvezmény felhasználását az üzemi megállapodás e törvénytől eltérően is meghatározhatja. A kedvezmény mértéke ebben az esetben sem haladhatja meg a tag, illetve az elnök teljes munkaidejének felét. A munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj jár.

(3) Az üzemi tanács tagjának munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szervezet megillető jogosultságot az üzemi tanács gyakorolja.

**62/A. §<sup>107</sup> (1)** A 62. § (3) bekezdésben megállapított munkajogi védelmet az üzemi megbízott tekintetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a 28. § szerint a szakszervezeti szervezet megillető jogosultságot - ha az üzemi megbízott nem szakszervezeti tisztségviselő - a munkavállalók közössége gyakorolja.

(2) Az egyetértésről a munkáltató tájékoztatását követő tizenöt napon belül a munkavállalók szavazással döntenek; a szavazás akkor érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A szavazásra egyebekben a megválasztásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a szavazás elmaradását vagy érvénytelenségét az egyetértés megadásának kell tekinteni.

(3) A munkavállalók előzetes értesítéséről a munkáltatónak megfelelően gondoskodnia kell.

**63. §** A munkáltató biztosítja az üzemi tanács választásának, illetve működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és az üzemi tanács közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.

**64. § (1)** Az üzemi tanács elnöke tevékenységét az ezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál díjazás ellenében látja el.

(2) A díjazást a munkáltató biztosítja, melynek mértékét az üzemi tanács a munkáltatóval egyetértésben állapítja meg.

(3) A munkáltató az üzemi tanács elnökének díjazást - az (1) bekezdésben meghatározott eseten kívül - csak az üzemi tanáccsal egyetértésben állapíthat meg, illetve fizethet.

**64/A. §<sup>108</sup>** Az üzemi tanács egyes jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdések az üzemi megállapodásban határozhatók meg.

**65. § (1)<sup>109</sup>** Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú

a) pénzeszközök felhasználása, illetve

b) intézmények és ingatlanok hasznosítása

tekintetében.

(2)<sup>110</sup>

(3) A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni:



a) a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket;

b) a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a nyilvántartandó adatok körére, a 77. §-ban meghatározott adatlap tartalmára vonatkozó elképzeléseit, illetve a személyügyi tervet;

c)<sup>114</sup> a munkavállalók képzésével összefüggő terveket, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére vonatkozó elképzeléseket;

d)<sup>112</sup> a külön jogszabályban meghatározott egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezetét;

e) az éves szabadságolási tervet;

f) az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését;

g) a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét;

h) a munkáltató által meghirdetett anyagi vagy erkölcsi elismeréssel járó pályázatot;

i)<sup>113</sup> a családi élet és a munkatevékenység összehangolását érintő munkáltatói intézkedések tervezetét.

(4) A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

a) legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint

b) a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,

c) legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

d)<sup>114</sup> legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(5)<sup>115</sup> Amennyiben a munkáltató saját magával szemben csődeljárás, vagy felszámolási eljárás lefolytatását kéri, úgy erről az üzemi tanácsot - legkésőbb a kérelem benyújtásával egyidejűleg - csak tájékoztatni kell.

**66. § (1)** Az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével [65. § (1)-(3) bekezdés] kapcsolatos álláspontját tizenöt napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.

(2) A tizenöt napos határidőt a tervezetnek az elnökhöz, illetve az üzemi tanács ügyrendjében megjelölt személyhez való érkezésétől kell számítani.

**67. §<sup>116</sup>** A 65. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül határoz.

**68. § (1)** Az üzemi tanács a 65. § (1)-(3) bekezdésében meghatározott jogosultságának gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni.

(2)<sup>117</sup> Az üzemi tanács a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.

**69. §<sup>118</sup>** Az üzemi tanácsnak, illetve tagjának a működése során tudomására jutott adatok, tények kezelésével kapcsolatosan e törvény 22/A. §-át megfelelően alkalmaznia kell.

**70. §** Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

### ***Esélyegyenlőségi terv<sup>119</sup>***

**70/A. §<sup>120</sup> (1)** A munkáltató és a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezet - szakszervezet hiányában az üzemi tanács - együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

(2) Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

a) a nők,

b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,

c) a romák,

d) a fogyatékos személyek, valamint

e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az



esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

(3)<sup>121</sup> Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

(4)<sup>122</sup> Az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell

a) a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről, valamint

b) a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről.

## V. fejezet<sup>123</sup>

70/B. §<sup>124</sup>

### HARMADIK RÉSZ

#### A MUNKAVISZONY

##### I. fejezet

#### *A munkaviszony alanyai*

**71. §** A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló.

**72. §**<sup>125</sup> (1) Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte.

(2)<sup>126</sup> A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

(3) A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be.

(4) Munkaviszonyt létesíthet - az (1) bekezdéstől eltérően - a tizenötödik életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt.

(5) A tizenhat éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

(6) Az (1)-(5) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(7) A tanköteles fiatal munkavállaló a gyámhatóság engedélye alapján, a külön jogszabályban meghatározott művészeti, sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében az (1) és a (4) bekezdésben meghatározott feltételektől eltérően is foglalkoztatható.<sup>127</sup>

**72/A. §**<sup>128</sup> Ha a tizennyolcadik életévét még be nem töltött személy nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében végez munkát, a jogviszony létesítésére a 72. §, a 76. § (3) bekezdése, valamint 79. § (3)-(4) bekezdése és (5) bekezdése második mondata rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. Ezen túlmenően a foglalkoztatás során az e törvénynek a fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályait is alkalmazni kell.

**73. §** Munkáltató az lehet, aki jogképes.

**74. §** (1) A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelezettségeket (munkáltatói jogkör) mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti.

(2) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

**75. §** (1)<sup>129</sup> Nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkátára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.





(2) Jogszabály - az Országos Érdekegyeztető Tanács<sup>130</sup> meghallgatásával - az egészség védelme céljából vagy egyébként közérdekből a munkaviszony létesítésének feltételeit e törvény rendelkezésein túlmenően is meghatározhatja, továbbá meghatározott munkakörök betöltését szakképesítéshez és gyakorlati időhöz kötheti.

(3)<sup>131</sup> Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a külön jogszabályban meghatározott egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása, illetve foglalkoztatása tekintetében - az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal folytatott konzultáció alapján - eltérő szabályokat állapítson meg.

## II. fejezet

### ***A munkaviszony létesítése***

**75/A. §<sup>132</sup>** (1) A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására.

(2) A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére - így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre - tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.<sup>133</sup>

**76. §<sup>134</sup>** (1) A munkaviszony - ha törvény másként nem rendelkezik - munkaszerződéssel jön létre.

(2)<sup>135</sup> A munkaszerződést írásba kell foglalni. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

(3) A munkaszerződés, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, csak az engedély beszerzését követően köthető meg.

(4) A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak. A munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

(5)<sup>136</sup> A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alapbérében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében. A munkáltató a munkavállalót a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről - kivéve, ha ezt jogszabály határozza meg - a 76. § (7)-(8) bekezdésében foglalt rend szerint tájékoztatja.

(6) A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait.<sup>137</sup>

(7) A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja<sup>138</sup>

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkabér egyéb elemeiről,

c) a bérfizetés napjáról,

d) a munkába lépés napjáról,

e) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve

f)<sup>139</sup> a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,

g)<sup>140</sup> arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint

h)<sup>141</sup> a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

(8) A munkáltató a (7) bekezdésben előírt tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított harminc napon belül írásban is köteles a munkavállaló részére átadni.<sup>142</sup>

**76/A. §<sup>143</sup>** (1) Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá

d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

(2) Az (1) bekezdésben, illetve a 76. § (7) bekezdésében előírt tájékoztatást a kiutazást megelőzően át kell adni a munkavállaló számára.

**76/B. §<sup>144</sup>** (1) A 76. § (7) bekezdése a)-c) és e)-f) pontjában, illetve a 76/A. § (1) bekezdése b)-c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(2) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a 76. § (7) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkáltató legkésőbb a változás hatálybalépését követő harminc napon belül köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót.



Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén az (1) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

**76/C. §<sup>145</sup>** (1) A munkaviszony - a felek megállapodásának megfelelően - állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre.

(2)<sup>146</sup> Ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi, a munkaszerződésben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasítást kapja. E rendelkezést kell megfelelően alkalmazni távmunkavégzés esetén is.

(3) Változó munkavégzési hely esetén a munkavégzési helyre vonatkozó szabályok szempontjából a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, amelyre a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta. Változó munkavégzési helyben történő megállapodás esetén a munkavállalót első munkavégzési helyéről - a 76. § (7)-(8) bekezdésének megfelelő alkalmazásával - tájékoztatni kell.

(4)<sup>147</sup> Amennyiben a munkáltató székhelyének, telephelyének megváltozása miatt a munkavállaló munkavégzésének helye módosul, a munkaszerződést módosítani kell, ha

a) a változás következtében a munkahely és a lakóhely közötti naponta - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében - a megváltozott munkaképességű munkavállaló által igénybe vett közlekedési eszközzel - egy órával növekszik, vagy

b) a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár.

(5)<sup>148</sup> A munkaszerződés módosítása során a munkáltatónak és a munkavállalónak a módosításból eredő utazási többletköltségek viseléséről is meg kell egyeznie.

**77. § (1)<sup>149</sup>** A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

(2)<sup>150</sup> Tilos a munkavállalót terheltség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

**77/A. §<sup>151</sup>** (1) A munkáltató felhívására a munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a munkaviszony létesítését nem teszi lehetővé.

(2) Indokolt esetben a munkáltató megfelelő határidő kitűzésével, írásban felszólíthatja a munkavállalót, hogy e határidőn belül - ha e határidőn belül ez menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul - hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.

(3) Ha a munkavállaló igazolja, hogy nem áll a (2) bekezdésben meghatározott foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a munkavállaló részére megtéríti.

(4) Ha a (2) bekezdésében meghatározott kizáró ok

a) fennállását a munkáltató a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalma alapján megállapítja, vagy

b) egyéb módon a munkáltató tudomására jut,

a 10. § (1) bekezdését kell megfelelően alkalmazni.

(5) A munkáltató az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállásának megállapítása céljából kezeli

a) a munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a munkavállaló

azon személyes adatait, amelyeket a bünyügyi nyilvántartó szerv által az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kizáró ok igazolása céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(6) Az (1)-(3) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a munkáltató a munkaviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - munkaviszony létesítése esetén - annak megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

(7) A (3)-(6) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

**78. § (1)** A munkaviszony kezdete a munkába lépés napja.

(2) A munkába lépés napját a felek a munkaszerződésben határozzák meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani.

(3) A munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja közötti időszakban - a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában - csak azok a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munkába állást segítik elő.



**78/A. §<sup>152</sup>** (1) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.  
(2) Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

**79. §<sup>153</sup>** (1) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időtartamra jön létre.  
(2) A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.

(3) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezésétől eltérően, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

(4) Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

(5) A határozott időre szóló munkaviszony időtartama - ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is - az öt évet nem haladhatja meg. Ettől eltérően, a (3) bekezdésben meghatározott esetben az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony időtartama - a korábban létesített munkaviszony időtartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

(6) A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

(7)<sup>154</sup> A (6) bekezdésben meghatározott szabályok nem vonatkoznak a választással keletkezett, illetve a hatósági engedélyhez kötött, illetve a közcélú foglalkoztatás érdekében létesített munkaviszonyra.

### ***Pályázat***

**80. §** (1) Ha jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a munkáltató döntése alapján meghatározott munkakör betöltése pályázat alapján történik, e munkakörre csak olyan munkavállalóval lehet munkaszerződést kötni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) A pályázati felhívásban meg kell jelölni a pályázat elbírálásának határidejét is, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A benyújtott pályázat tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel.

### ***Próbaidő***

**81. §** (1) A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor próbaidő is kiköthető.

(2)<sup>155</sup> A próbaidő tartama harminc nap. Harminc napnál rövidebb próbaidőt kollektív szerződés vagy a felek is megállapíthatnak. Harminc napnál hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt a felek, legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt kollektív szerződés állapíthat meg. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

## **III. fejezet**

### ***A munkaszerződés módosítása***

**82. §** (1) A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.

(2) Kollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.

(3) A munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

**83. §** Ha a munkavállalót megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a határozott idő lejártát követően a munkaszerződés szerint kell tovább foglalkoztatni, és munkabéret az időközben bekövetkezett bérfeljesztésekre tekintettel módosítani kell.



**83/A. §<sup>156</sup>** (1) Nem minősül munkaszerződés-módosításnak, ha a munkavállaló - a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen - a munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el (átírányítás).

(2) Az átírányítás a munkavállalóra nézve - különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat.

(3) Az átírányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átírányítás alapján történő munkavégzés időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az átírányítás időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átírányítások időtartamát össze kell számítani.<sup>157</sup>

(4)<sup>158</sup> Egy naptári éven belül az átírányítás, illetve a munkáltató 105-106. §-okon, illetve a 150. § (1) bekezdésén alapuló intézkedésének időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - a száztíz munkanapot nem haladhatja meg.

(5)<sup>159</sup> Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átírányítás teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.

(6)<sup>160</sup> Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az (5) bekezdés szerinti díjazás a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg.

(7)<sup>161</sup> Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabéren felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét az átírányítás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.

**84. §<sup>162</sup>** A munkavállaló személyi alappérért a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés a) pont], továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság (139. §) megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.

**84/A. §<sup>163</sup>** (1) Ha a munkavállaló

a) a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, illetve

b) a foglalkoztatás határozatlan időtartama

vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva - jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel - dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltató a döntéséről tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni.

(2) A munkáltató az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás elősegítése érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol az (1) bekezdés a)-b) pontjában meghatározottak szerinti munkaszerződés módosítására lehetőség van.

**85. §** (1) A nő terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.

(2) Az (1) bekezdés alapján ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott nő munkabére nem lehet kevesebb előző átlagkereseténél. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.

(3) A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót köteles - a külön jogszabályban meghatározottak szerint - az állapotának megfelelő munkakörben tovább foglalkoztatni.

(4) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

### ***A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás<sup>164</sup>***

**85/A. §<sup>165</sup>** (1) A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak (a továbbiakban: jogutódlás) minősül

a) a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint



b) a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén.

(2)<sup>166</sup> Jogutódlás esetén

a) az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó, továbbá

b) amennyiben a jogutódlással a jogelőd megszűnik, az a) pontban foglaltakon túlmenően a már megszűnt munkaviszonyból származó

jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át.

(3) A jogelőd munkáltató a jogutódlást megelőzően köteles tájékoztatni a jogutód munkáltatót a (2) bekezdésben meghatározott jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása a jogutódlásból eredő jogkövetkezmények alkalmazását és a munkavállaló igényérvényesítési jogát nem érinti.

(4) A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségekért - az igénynek a jogutódlás időpontját követő egy éven belüli érvényesítése esetén - a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős.

(5) A munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül közölt,

a) a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással, illetve

b) a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedéssel

történő megszüntetése esetén a munkavállalót a munkaviszony megszüntetésekor megillető járandóságokért a jogelőd munkáltató kezésként felel.

(6) Az (5) bekezdésben előírt kezesi felelősség feltétele, hogy

a) a jogelőd munkáltató,

b) a jogelőd munkáltató többségi tulajdonában álló másik társaság,

c) a jogelőd munkáltató többségi tulajdonosa, vagy

d) a c) pontban megjelölt szervezet többségi tulajdonában álló másik társaság

a jogutód munkáltató legfőbb szervében a szavazatok több mint ötven százalékával rendelkezzen.

**85/B. §<sup>167</sup>** (1)<sup>168</sup> Jogutódlás esetén a jogelőd és jogutód munkáltató - legkésőbb a jogutódlást megelőzően tizenöt nappal - köteles tájékoztatni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot a jogutódlás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

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

továbbá - a megállapodás érdekében - köteles konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.

(2) A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(3) A jogelőd és a jogutód munkáltató akkor is köteles a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét teljesíteni, ha a jogutódlást megalapozó döntést a jogelőd munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A jogelőd és a jogutód munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a konzultációs és tájékoztatási kötelezettséget azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a jogutódlásról szóló döntéséről a tájékoztatást elmulasztotta.

(4) A jogutódlásra vonatkozó rendelkezésekből eredő - e § szerinti - kötelezettségek a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetén a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terhelik.

(5) Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat.

**85/C. §<sup>169</sup>** (1) Felszámolási eljárásban a 40/A. §, a 85/A. § (2)-(6) bekezdése, valamint a 89. § (4) bekezdése nem alkalmazandó.

(2) Amennyiben a felszámolás keretén belül a felszámolási vagyon értékesítése során olyan átruházás történik, amely megfelel a 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltaknak, úgy a 85/B. § (1) bekezdésében foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a felszámolás alatt álló átadó munkáltató és az átvevő munkáltató a 85/B. § (1) bekezdés a)-c) pontjában meghatározott tájékoztatást a felszámolási eljárás sajátosságaira tekintettel az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, szakszervezet hiányában az üzemi tanács, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottság részére.

## IV. fejezet



## A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

### A munkaviszony megszűnése

**86. §** A munkaviszony megszűnik:

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c) a határozott idő lejártával,
- d)<sup>170</sup> a 86/B. § (1) bekezdésében meghatározott esetben.

**86/A. §**<sup>171</sup> Ha a munkaviszony a 86. § b) pontjában foglaltak alapján szűnik meg, a munkavállaló részére a munkáltató rendes felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli mentesítési idejére járó átlagkeresetnek megfelelő összeget ki kell fizetni, kivéve, ha rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a munkavállaló munkabérré nem lenne jogosult.

**86/B. §**<sup>172</sup> (1)<sup>173</sup> Ha az e törvény hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak, vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közalkalmazottak jogállásáról vagy a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya az átadás időpontjában megszűnik.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően harminc nappal korábban köteles tájékoztatni a munkavállalót, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) az átadás

- a) időpontjáról,
- b) okáról,
- c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről,

továbbá köteles a szakszervezettel és az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) konzultációt kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről. A konzultációnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, továbbá a következmények enyhítését célzó eszközökre.

**86/C. §**<sup>174</sup> (2) bekezdésben meghatározott tájékoztatással egyidejűleg az átadó és az átvevő munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy az átadást követően a munkavállaló foglalkoztatását az átvevő közalkalmazotti, illetve kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszony keretében biztosítja. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító kinevezés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Az ajánlatot a 86/C. § rendelkezéseire figyelemmel kell megtenni. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell azokat a kötelezettségeket is, amelyeknek a munkavállaló a jogviszony létesítését követően az előmenetele, illetve a jogviszonya fenntartása érdekében köteles eleget tenni.

(4) Ha a (2) bekezdésben meghatározott időpontban az átvevő munkáltató még nem került megalapításra, az átvevő munkáltató számára a (2)-(3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját, vagy az alapító képviselőjében eljáró szervezetet terheli.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdésben meghatározott tájékoztatás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az átadó munkáltatónak írásban nyilatkozik, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul-e. Ha a munkavállaló az előírt határidőn belül nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha nem járulna hozzá a további foglalkoztatásához.

(6) Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a munkavállaló számára a 95. § (2)-(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet - megfizetni.

**86/D. §**<sup>175</sup> (7) Ha az átvevő munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény, illetve a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény rendelkezései alapján az érintett munkavállalóval nem létesíthet közalkalmazotti, illetve kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszonyt, a munkaviszony megszűnése tekintetében a (6) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni. Ebben az esetben - a (3) bekezdés rendelkezésétől eltérően - e körülményről kell az átadó és az átvevő munkáltatónak tájékoztatnia a munkavállalót.

**86/E. §**<sup>176</sup> (1) Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a munkavállaló számára a közalkalmazotti, illetve a kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszony létesítése érdekében kinevezést adni. A kinevezés során az átvevő munkáltatót köti a 86/B. § (3)-(4) bekezdése alapján adott



tájékoztatás, az abban foglaltaktól csak a munkavállaló kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony 86/B. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről.

☞ (2) A munkavállalót közalkalmazotti, illetve kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell besorolni. Közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén a kinevezés alapján megállapított illetmény és illetménypótlékok együttes összege nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege. Kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszony létesítése esetén, ha az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege meghaladja a jogszabály alapján megállapítható alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt oly módon kell megnövelni, hogy a kormánytisztviselői és a köztisztviselői alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összege elérje a személyi alapbér összegét. E rendelkezés alkalmazása során a kormánytisztviselői és a köztisztviselői alapilletmény eltérítése nem haladhatja meg a kormányzati szolgálati és a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályban erre vonatkozóan előírt legmagasabb mértéket.

☞ (3) Határozatlan időtartamú munkaviszony esetén - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - az átvevő munkáltatónál határozatlan időtartamú közalkalmazotti, illetve kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszonyt kell létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő közalkalmazotti, illetve kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.

☞ (4) Az átvevő munkáltatóval létesített közalkalmazotti, illetve kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszonyra a közalkalmazottak, illetve a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a munkavállalónak az átadó munkáltatónál eltöltött munkaviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

☞ (5) Ha a kinevezéssel létesített közalkalmazotti, illetve kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a munkavállalót felmentési idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a közalkalmazotti, illetve a kormányzati szolgálati vagy a közszolgálati jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmentési idő, valamint a végkielégítés mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

☞ (6) Ha az átadó munkáltatónál az átadás időpontjáig működött üzemi tanács (üzemi megbízott), az átadással érintett szervezeti egység munkavállalóinak részvételi jogát az átvevő munkáltatónál az 56/A-56/B. §-ban előírt rendelkezések megfelelő alkalmazásával kell biztosítani, kivéve, ha a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó átvevő munkáltatónál az érintett munkavállalói kör vonatkozásában üzemi tanács nem hozható létre.

☞ **86/D. §<sup>177</sup> (1)<sup>178</sup>** Ha a munkáltató egészének vagy egy részének a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadása alapján a munkavállalóra e törvény XII. fejezetének rendelkezései válnának irányadóvá, a munkáltató személyében bekövetkező változás tekintetében a 85/A. § (1)-(4) bekezdését és a 85/B. §-át, a kollektív szerződés tekintetében a 40/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően tizenöt nappal köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót az e törvény XII. fejezetében előírt kötelezettségekről.

☞ (2)<sup>179</sup> Az (1) bekezdéstől eltérően a munkaviszony az átadás időpontjában a 86/B. § (1) bekezdésében előírt rendelkezés szerint megszűnik, ha a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató e törvény XII. fejezetének rendelkezései alapján a munkavállalóval nem létesíthetne munkaviszonyt. Ebben az esetben az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb az átadást megelőzően tizenöt nappal e körülményről köteles tájékoztatni a munkavállalót. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony 86/B. § (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a munkavállaló számára a 95. § (2)-(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet - megfizetni.

**86/E. §<sup>180</sup> (1)** A 86/B-86/D. §-t nem kell alkalmazni, ha a 85/B. § (1) bekezdésében, illetve a 86/B. § (2) bekezdésében meghatározott időpont előtt

- a) tett munkáltatói vagy munkavállalói egyoldalú jognyilatkozat, illetve
- b) megkötött megállapodás

alapján a munkaviszony ezen időpontot követően megszűnik. Az a)-b) pont szerinti, a 86/B. § (1) bekezdésében foglalt időpont előtti jognyilatkozattal vagy megállapodással kapcsolatban a munkavállaló által kezdeményezett munkaügyi jogvita esetén a 86/B. § (1) bekezdésében foglalt időpontot követően az átadó helyébe az átvevő munkáltató lép, illetőleg ezen időpont után a keresetlevelet az átvevő munkáltató ellen kell előterjeszteni.

(2) Az átadás 86/B. § (1) bekezdésben meghatározott időpontját követően a munkavállalót az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli. Ekkor a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a



jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, illetőleg juttatást az átadó munkáltatónak - a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával - legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét - a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő rendelkezése hiányában - a távolléti díj figyelembevételével kell meghatározni.

(3) A munkáltató rendkívüli felmondásával összefüggő munkaügyi perben a munkavállalói kereset elbírálásánál

a) az elbocsátás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a munkavállalót foglalkoztató részének a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény,

b) <sup>181</sup> a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató egészének vagy a munkavállalót foglalkoztató részének a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára történő átadására kerül sor. Ettől eltérően, ha a munkavállaló az átadást követően a XII. fejezet hatálya alá kerül, e rendelkezést nem kell alkalmazni.

(4) <sup>182</sup> A 109. § alapján megállapított hátrányos jogkövetkezménnyel kapcsolatos pert meg kell szüntetni.

(5) A 100. § alkalmazásakor - amennyiben a munkavállalót eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni - az átvevő munkáltató köteles az ítélet jogerőre emelkedésekor a 86/B. §-ban és a 86/C. §-ban foglaltak megfelelő alkalmazásával az állásfelajánlási és foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni. Az átvevő munkáltató a 86/B. § (2)-(3) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettséget a jogerős ítélet közlésétől számított tizenöt napon belül köteles teljesíteni.

### ***A munkaviszony megszüntetése***

**87. § (1)** A munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- b) rendes felmondással;
- c) rendkívüli felmondással;
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
- e) <sup>183</sup> a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

**87/A. § <sup>184</sup> (1) <sup>185</sup>** E törvény alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasként, ha

a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy

c) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi, munkaképtelenségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, vagy rokkantsági ellátásban részesül.

(2) <sup>186</sup> A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés b) vagy c) pontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

(3) A munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.

### ***A határozott időtartamú munkaviszony megszüntetése <sup>187</sup>***

**88. § (1)** A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg.

(2) <sup>188</sup> Az (1) bekezdéstől eltérően is megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

### ***A rendes felmondás***

**89. § (1)** A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet.





(2)<sup>189</sup> A munkáltató - a (6) bekezdésben foglalt kivétellel - köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(4)<sup>190</sup> A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául.

(5)<sup>191</sup> A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

(6)<sup>192</sup> A munkáltató a rendes felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló a 87/A. § (1) bekezdésének értelmében nyugdíjasnak minősül.

(7)<sup>193</sup> A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással - kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül [87/A. § (1) bekezdés b) és c) pont] - a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a 87/A. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott életkor eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg.

(8)<sup>194</sup> A (7) bekezdésben foglaltakat megfelelően alkalmazni kell rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő, nem keresőképtelen munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére is. E rendelkezés alkalmazása szempontjából különösen indokolt esetnek kell tekinteni a 91. §-ban meghatározott indok fennállását is.

**90. §<sup>195</sup>** (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §),

d)<sup>196</sup> a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],

e)<sup>197</sup> a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő,

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított,

g)<sup>198</sup> a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes,

h)<sup>199</sup> a külön törvény szerinti, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót - közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastársat - érintően a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama.

(2) A felmondási idő, ha az (1) bekezdésben meghatározott felmondási védelem időtartama

a) a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,

b) a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap

elteltével kezdődhet el.

(3)<sup>200</sup> Az (1) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a munkavállaló munkaviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].

(4)<sup>201</sup> Az (1) bekezdésben meghatározott védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.

(5)<sup>202</sup> A (2) és (4) bekezdés rendelkezései a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során nem alkalmazhatóak.

(6)<sup>203</sup> Az (1) bekezdés e) pontja szerinti védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette.

**91. §<sup>204</sup>** A munkáltató a rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a 90. § (1) bekezdésének g) pontjában foglalt felmondási védelem leteltét követően rendes felmondással egészségügyi alkalmatlansága miatt akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és a munkáltatónál egészségi állapotának megfelelő másik munkakör nem biztosítható, illetve, ha a munkavállaló az ilyen másik munkakörben történő foglalkoztatáshoz szükséges munkaszerződése módosításához nem járul hozzá.

**91/A. §<sup>205</sup>**



**92. §** (1) A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A harmincnapos 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.

**93. §** (1) A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót - legalább a felmentési idő felének megfelelő időtartamban - a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérré egyébként sem lenne jogosult.

(4) Ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet. A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.

**94. §** A munkáltató rendes felmondása esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.

### ***A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok<sup>206</sup>***

**94/A. §<sup>207</sup>** (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

- a)<sup>208</sup> 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 harmincnapos időszakon (94/C. §) belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

(2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott átlagos statisztikai létszámot az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

(3)<sup>209</sup> Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy ugyanazon megyében (a fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

**94/B. §<sup>210</sup>** (1) Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal (a továbbiakban együtt: a munkavállalók képviselői) konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terheli.

(3) A konzultációt megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
  - b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve
  - c) a 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.
- (4) A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselőivel írásban közölni

- a) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- b) a kiválasztás szempontjait, valamint



c) a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.

(5) A konzultációnak - 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.

(6)<sup>211</sup> Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

**94/C. §<sup>212</sup>** (1) Ha a konzultációt követően a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról dönt, a döntésben meg kell határozni:

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

b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját, illetve végrehajtásának időbeni ütemezését.

(2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni.

(3) A 94/A. § (1) bekezdése szerinti harmincnapos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.

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

a) jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedést,

b) megállapodásnak a közös megegyezést [87. § (1) bekezdés a) pont] kell tekinteni.

**94/D. §<sup>213</sup>** (1)<sup>214</sup> A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 94/B. § (3)-(4) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet. Az értesítést a munkavállalók képviselői részére történő tájékoztatással [94/B. § (3)-(4) bekezdés] egyidejűleg kell megküldeni az állami foglalkoztatási szervnek, és ennek másolatát a munkavállalók képviselőinek át kell adni.

(2)<sup>215</sup> A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók

a)<sup>216</sup> természetes személyazonosító adatait, valamint - az álláskeresői ellátások biztosítása és az azokhoz kapcsolódó járulékok megfizetése érdekében - társadalombiztosítási azonosító jelét,

b) utolsó munkakörét,

c) szakképzettségét,

d) átlagkeresetét.

**94/E. §<sup>217</sup>** (1)<sup>218</sup> A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a rendes felmondás, illetve a 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az állami foglalkoztatási szervnek is.

(2) Ha az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában a munkavállaló a 90. § (1) bekezdésében meghatározott védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.

**94/F. §<sup>219</sup>** (1) A 94/D. § (2) bekezdésében, illetve a 94/E. §-ban foglaltak megszegésével közölt, illetve a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a konzultáció során kötött megállapodásba ütköző rendes felmondás jogellenes.

(2) Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet 94/B. §-ban meghatározott jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nemperes eljárásban dönt.

**94/G. §<sup>220</sup>** A 94/A-94/F. §-ban foglalt rendelkezések a tengerjáró hajók személyzete tekintetében nem alkalmazhatók.

**94/H. §<sup>221</sup>** (1) Ha a munkáltató jogutód nélküli megszűnése (felszámolás, végelszámolás) időpontjában a megszűnés időpontját megelőző fél éves átlagos statisztikai létszáma 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 munkaviszonya szűnik meg, az e §-ban foglalt rendelkezések szerint kell eljárni.



(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a munkáltató jogutód nélküli megszűnését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatni az állami foglalkoztatási szervet, valamint a munkavállalók képviselőit

- a) a jogutód nélküli megszűnés várható időpontjáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével érintett, valamint
- c) az (1) bekezdésben meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója a (2) bekezdésben foglalt tájékoztatással egyidejűleg köteles írásban tájékoztatni az állami foglalkoztatási szervet az érintett munkavállalók

- a) természetes személyazonosító adatairól, valamint - az álláskeresési ellátások biztosítása és az azokhoz kapcsolódó járulékok megfizetése érdekében - társadalombiztosítási azonosító jeléről,
- b) utolsó munkaköréről,
- c) szakképzettségéről,
- d) átlagkeresetéről.

(4) A (2) bekezdésben foglalt körülményekről a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a munkáltató jogutód nélküli megszűnését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatni az érintett munkavállalót. A tájékoztatás másolatát meg kell küldeni a munkavállalók képviselőinek, illetve az állami foglalkoztatási szervnek is.

### **Végkielégítés**

**95. § (1)** A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

(2)<sup>222</sup> Az (1) bekezdéstől eltérően nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [87/A. § (1) bekezdés].

(3)<sup>223</sup> A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál a (4) bekezdésben meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni

- a) a szabadságvesztés, a közérdekű munka, valamint
- b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

(4) 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

átlagkereset összege.

(5)<sup>224</sup> A végkielégítésnek a (4) bekezdésben meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon az öregségi nyugdíjra való jogosultság [87/A. § (1) bekezdés a) pont] megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha az e bekezdésben foglaltak alapján korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

### **Rendkívüli felmondás**

**96. § (1)** A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2)<sup>225</sup> A rendkívüli felmondás indoka tekintetében a 89. § (2) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A munkáltatói rendkívüli felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.



(3)<sup>226</sup> Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés - az (1) bekezdés keretei között - meghatározhatja azokat az eseteket, amikor az (1) bekezdésben foglalt jogkövetkezménynek van helye.

(4)<sup>227</sup> A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha a rendkívüli felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervezet - tájékoztatják.

(5)<sup>228</sup>

(6)<sup>229</sup> Rendkívüli felmondás esetén - e törvényben előírt kivételektől eltekintve - a rendes felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

(7)<sup>230</sup> A (6) bekezdéstől eltérően, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetét részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.

### ***Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén***

**97. §** (1)<sup>231</sup> A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani.

(2)<sup>232</sup> A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Ha a munkaviszony

- a) a próbaidő alatt azonnali hatállyal,
- b) rendkívüli felmondással,
- c) azonnali hatályú közös megegyezéssel,
- d)<sup>233</sup> a 94. §-ban foglalt lehetőség alkalmazásával,
- e)<sup>234</sup> a 101. § (1)-(2) bekezdése szerint vagy
- f)<sup>235</sup> a 10. § (1) bekezdésében foglaltak alapján

szűnik meg, a munkáltató legkésőbb a jognyilatkozat közlésétől, illetve a megállapodás megkötésétől számított harmadik munkanapon, egyébként legkésőbb az utolsó munkában töltött napon köteles a kifizetésről és az igazolások kiadásáról gondoskodni.

(3)<sup>236</sup>

**98. §** (1) A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére a (2) bekezdésben meghatározott tartalmú igazolást állít ki.

(2) Az igazolás tartalmazza:

- a)<sup>237</sup> munkavállaló személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
- b)<sup>238</sup> a munkavállaló TAJ számát;
- c)<sup>239</sup> a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;
- d)<sup>240</sup> a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját;
- e)<sup>241</sup> a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát;
- f)<sup>242</sup> a munkavállaló 95. § (5) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését.

(3)<sup>243</sup> A munkáltató köteles igazolni azt is, ha a munkavállaló munkabérét a (2) bekezdés d) pontjában meghatározott tartozás nem terheli.

(4)<sup>244</sup> Az igazolásnak tartalmaznia kell a munkavállaló pénztártag által választott magánnyugdíjpénztár megnevezését, címét, pénzforgalmi számlaszámát. Ha a tagságra kötelezett pályakezdő munkavállaló nem választott pénztárat, ezt a ténytet jelezni kell, és meg kell jelölni az illetékes területi pénztár megnevezését, címét.

**99. §** (1) A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles működési bizonyítványt adni.

(2) A működési bizonyítvány tartalmazza:

- a) a munkáltatónál a munkavállaló által betöltött munkakört,
- b) a munkavállaló munkájának értékelését.

(3) A munkáltató a (2) bekezdés b) pontjában foglalt körülményről csak a munkavállaló kifejezett kérésére adhat tájékoztatást.



## ***A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye***

**100. §<sup>245</sup>** (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót - kérelmére - eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.

(3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha

a)<sup>246</sup> a munkáltató intézkedése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (4. §), az egyenlő bánásmód követelményébe (5. §), illetve felmondási védelemben [90. § (1) bekezdés] ütközik, vagy

b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselőre előírt munkajogi védelemben részesülő munkavállaló munkaviszonyát a 28. § (1) bekezdésébe, illetve a 96. §-ba ütköző módon szüntette meg.

(4) Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

(6) A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(7) A munkavállalót, ha munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg - a (6) bekezdésben foglaltakon kívül - megilleti a felmentési időre (93. §) járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is.

**101. §<sup>247</sup>** (1)<sup>248</sup> A munkavállaló, ha munkaviszonyát nem e törvényben előírtak [87. § (2) bekezdés, 92. §, 96. §, 97. § (1) bekezdés] szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége a le nem töltött idővel arányos.

(2) Ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, az (1) bekezdésben meghatározottakat megfelelően kell alkalmazni. Ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb mint az (1) bekezdés szerinti időtartam, a munkáltató csak a hátralévő időre járó átlagkereset megfizetését követelheti.

(3) A munkáltató jogosult az (1), illetve (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának érvényesítésére is.

(4) A munkáltató (1)-(3) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok (173. §) az irányadók.

## **V. fejezet**

### ***A munkavégzés szabályai***

**102. §** (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok megtartásával - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(3) A munkáltató köteles

a) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;

b) a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;

c) a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

(4) A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.

**103. §** (1) A munkavállaló köteles

a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;

b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;



c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;

d) munkáját személyesen ellátni.

(2)<sup>249</sup> A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni.

(3)<sup>250</sup> A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot - a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével -, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat 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 járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

(4) A munkavállaló - munkabérének és költségeinek megtérítése mellett - köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.

**104. § (1)**<sup>251</sup> A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.

(2) Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre az utasítást adó figyelmét felhívni. Utóbbi esetben az utasítás teljesítését azonban nem tagadhatja meg.

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

(4) Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a munkavállalót az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse.

(5)<sup>252</sup> Ha a munkavállaló az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre távolléti díjra jogosult.

**105. §**<sup>253</sup> (1) A munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi.

(2) Változó munkahely esetén szokásos munkahelynek a munkáltató azon telephelye minősül, ahol a munkavállaló munkáját a beosztása szerint végzi.

(3) Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig. Ezt a rendelkezést megfelelően alkalmazni kell a gyermekét egyedül nevelő férfinak is.

(4) Kiküldetés esetén a 83/A. § (2)-(3) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5) Kiküldetés esetén - a felek eltérő megállapodása, illetve e törvény eltérő rendelkezése hiányában - a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kiküldetés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében a 83/A. § (5)-(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6)<sup>254</sup> Belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, a munkavállalót - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - személyi alapbére negyven százaléka illeti meg.

(7) A (6) bekezdés alkalmazása során utazási időnek minősül

a) személygépkocsival történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig eltelt idő;

b) tömegközlekedési eszközzel történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig tartó, valamint az átszállással töltött idő;

c) a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a kiküldetés szerinti munkavégzés megkezdéséig, valamint a munkavégzés befejezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt idő.

(8) Kiküldetés esetén a jogszabály alapján járó költségtérítésen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket.

**106. §**<sup>255</sup> (1) A munkavállaló a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján, más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor és a munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát,

a) amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy

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) Az (1) bekezdés alkalmazása szempontjából nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra - a kirendelésen kívül eső okból - valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor.

(3) A kirendelés során - eltérő megállapodás hiányában - a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.

(4) Kirendelés esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kirendelés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében a 83/A. § (5)-(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5)<sup>256</sup> Kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint - ha a munkavállalóra kedvezőbb - a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit.

(6) Kirendelés esetén a 83/A. § (2)-(3) bekezdésének, továbbá a 105. § (3), valamint (6)-(8) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

**106/A. §<sup>257</sup> (1)<sup>258</sup>** Ha külföldi munkáltató munkavállalója - harmadik féllel kötött megállapodás alapján, a 105. §, a 106. §, illetve a XI. fejezet szabályai szerint - a Magyarország területén végez munkát, a munkavállalóra

a) a leghosszabb munkaidő, illetve a legrövidebb pihenőidő mértéke,

b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,

c) a legalacsonyabb munkabér,

d) a munkaerő-kölcsönzés feltételei,

e) a munkavédelmi feltételek,

f) a terhes, illetve kisgyermekes nők, valamint a fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá

g)<sup>259</sup> az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni.

(2) Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy lebontására vonatkozó építőmunkát, így különösen a kiásást, talajmozgatást, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek összeszerelését és szétszedését, felszerelést vagy bevezetést, átalakításokat, tatarozást, helyreállítást, szétszerelést, lebontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát, javításokat végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra - az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében - a jogszabályi rendelkezések helyett az egész ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni, feltéve, hogy a kollektív szerződés az adott jogosultság vonatkozásában kedvezőbb feltételeket tartalmaz.

(3) Az (1) és (2) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a kiküldött (kirendelt, kölcsönzött) munkavállalóra - a munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy a felek eltérő megállapodása alapján - kedvezőbb szabályok az irányadóak.

(4) Az (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásában a legalacsonyabb munkabér fogalmán a személyi alapbért, a rendkívüli munkavégzésért járó ellenértéket, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett juttatást is érteni kell. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani a kiegészítő nyugdíjpénztári befizetést, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett költségtérítésnek azt a részét - különösen az utazás, lakás és ellátás költségét -, amely után nem kell személyi jövedelemadót fizetni.

(5) A belföldi munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló külföldi kiküldetése (kirendelése, kölcsönzése) esetén - a munkavégzés helyén irányadó jogszabályi rendelkezés hiányában - az (1)-(4) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

**106/B. §<sup>260</sup> (1)** A 106/A. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.

(2) A szállítási szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szállító által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér tekintetében nem kell alkalmazni a 106/A. § rendelkezéseit, ha a kiküldetés ideje nem haladja meg a nyolc napot, kivéve, ha a 106/A. § (2) bekezdésében meghatározott tevékenység végzésére kerül sor.

(3) A belföldi munkáltató köteles biztosítani, hogy a telephelyére - a külföldi munkáltató által a 106/A. §-ban meghatározott módon - kiküldött munkavállaló tekintetében a 106/A. §-ban és a jelen §-ban meghatározott rendelkezések alkalmazására kerüljenek.

**107. §** Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól

a) amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;

b) közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] halálakor, esetenként legalább két munkanapon át;





- c) ha keresőképtelen beteg;
- d)<sup>261</sup> a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára;
- e)<sup>262</sup> amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgáltatást lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége;
- f)<sup>263</sup> a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;
- g)<sup>264</sup> ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni;
- h)<sup>265</sup> munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján;
- i)<sup>266</sup> a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés teljes időtartamára.

**108. § (1)** Ha a munkavállaló a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, köteles azt a munkáltatójának bejelenteni.

(2)<sup>267</sup> A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - a jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony a 3. § (5) bekezdésébe ütközik.

**109. § (1)** A munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése esetére kollektív szerződés - az eljárási szabályok meghatározása mellett - a 96. § (1) bekezdésében foglaltakon kívül egyéb jogkövetkezményeket is megállapíthat.

(2) A kollektív szerződés hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonyhoz kötődő hátrányokat állapíthat meg, amelyek a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát nem sértik. Hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem írható elő.

(3) Nem lehet a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó intézkedést hozni, ha a vétkes kötelezettségzegés elkövetése óta egy év már eltelt.

(4) Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is.

(5) Hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen.

### ***A tanulmányi szerződés***

**110. § (1)** A munkáltató szakemberszükségletének biztosítása érdekében tanulmányi szerződést köthet. A szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a másik fél pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott időn keresztül a munkáltatóval munkaviszonyát fenntartja.

(2) A munkavállaló munkáltatójának köteles előzetesen bejelenteni, ha más munkáltatóval tanulmányi szerződést kíván kötni.

**111. §** Nem köthető tanulmányi szerződés

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá

b) ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

**112. § (1)** A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

(2) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a munkáltatót terhelő támogatás formáját és mértékét, továbbá - a támogatás mértékével arányosan - a munkavállaló által a munkáltatónál kötelezően munkaviszonyban töltendő időtartamát, amely öt évnél hosszabb nem lehet.

(3) A munkáltatónál munkaviszonyban töltendő időtartamába - a tanulmányi szerződés ellenkező kikötése hiányában - nem számít be a munkaviszony szünetelésének az az esete, amelyre a munkavállalót szabadság nem illeti meg.

**113. § (1)** Amennyiben a munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a másik fél mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól, és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti.

(2) Ha a támogatásban részesülő tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését. Amennyiben a támogatásban részesülő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

**114. §** A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban felmerült vitát - kivéve a nappali tagozatos iskolai rendszerű képzésben való részvételre kötött szerződést - a munkaügyi jogviták eldöntésére vonatkozó szabályok szerint kell elbírálni.

**115. § (1)** Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani.



(2) A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon túl a munkáltató vizsgánként - ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként -, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

(4) A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt köteles biztosítani.

(5) A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidőkedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, vagy tanulmányi szerződés megállapítja.

(6) A (3)-(4) bekezdésben meghatározott szabadidőt a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelően köteles biztosítani.

**116. §<sup>268</sup>** Amennyiben a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat, a munkaidő-kedvezmény alatt a munkából távol töltött időre távolléti díj illeti meg.

## VI. fejezet

### A munkaidő és a pihenőidő

**117. §<sup>269</sup>** (1) E törvény alkalmazásában

a) *munkaidő*: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (122. §) - a készenléti jellegű munkakör kivételével - nem számít be;

b) *napi munkaidő*: az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

c) *heti munkaidő*: az egy naptári hétre eső, vagy százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

d)<sup>270</sup> *éjszakai munka*: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

e) *többszszakos munkarend*: ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket;

f)<sup>271</sup> *délutáni műszak*: a többszszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonnégy óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

g) *éjszakai műszak*: a többszszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka;

h) *éjszakai munkát végző munkavállaló*: az a munkavállaló, aki

ha) a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy

hb) az éves munkaidejének legalább egynegyedében

éjszakai munkát végez;

i) *pihenőnap*: a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában - a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra;

j)<sup>272</sup> *idénymunka*: az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt - a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik;

k)<sup>273</sup> *készenléti jellegű munkakör*: az olyan munkakör, amelyben

ka) a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában nincs munkavégzés, és a munkával nem töltött időt a munkavállaló pihenéssel töltheti, vagy

kb) a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

(2) Kollektív szerződés az (1) bekezdés d)-f), h), j) pontjában foglaltaktól eltérhet azzal, hogy az éjszakai munkának minősülő időszak hét óránál rövidebb nem lehet, és ebbe a huszonnégy és öt óra közötti időtartamot be kell számítani.

(3)<sup>274</sup> A 119. § (3) bekezdésben foglalt heti munkaidő legmagasabb mértékére megállapított felső határ alkalmazásakor munkaidőnek tekintendő az ügylet tartama.

**117/A. §<sup>275</sup>** (1) Kollektív szerződés

a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi járműveket kiszolgáló berendezéseket kezelő és vezető,

b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,



c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint 50 km-t meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző, és a zavartalan közlekedést biztosító,

d) a nemzetközi vasúti személyszállítást, valamint a belföldi és nemzetközi vasúti árufuvarozás körében utazó, illetve a zavartalan közlekedést biztosító

munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a napi munkaidő korlátozására [119. § (3) bekezdés], a munkaközi szünetre (122. §), a napi pihenőidőre (123. §), a heti pihenőnapra, illetve pihenőidőre, a vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzésre (124-125. §), valamint a rendkívüli munkavégzés éves mértékére [127. § (4) bekezdés] vonatkozó rendelkezésektől eltérhet, ezen túlmenően legfeljebb egyéves, illetve legfeljebb ötvenkét hetes munkaidőkeretet állapíthat meg.

(2) Az egészségügyi tevékenységre vonatkozóan

a) a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatók esetében külön törvény a 118/A. § (1) és (2) bekezdésétől eltérően legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti munkaidőkeretet is megállapíthat,

b) külön törvény vagy kollektív szerződés a 118/A. § (1) bekezdésétől eltérően legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti munkaidőkeretet is megállapíthat,

c)<sup>276</sup> külön törvény vagy kollektív szerződés a 119. § (3) és (6) bekezdésétől eltérhet, azonban a nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje nem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a heti 60 órát, egészségügyi ügyelet esetén a heti 72 órát,

d) kollektív szerződés rendelkezése alapján, vagy ha a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatók esetében külön törvény lehetővé teszi, a munkavállaló előzetes írásos beleegyezése esetén a 123. § (1) bekezdésétől eltérően legalább megszakítás nélküli nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani,

e) külön törvény vagy kollektív szerződés a 126. § (1) bekezdés d) pontjától eltérhet, és - a készenlét során végzett munka szokásos időtartamának alapulvételével - meghatározhatja az egy készenlétre eső rendkívüli munkavégzés átlagidőtartamát,

f) jogszabály a 127. §-ban és 129. §-ban foglaltakon túl szabályozhatja a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét elrendelésének feltételeit, valamint a készenlét és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés díjazását egyaránt magában foglaló átalánydíjazás mértékét, illetve az ügyelet díjazását,

g) külön törvény vagy kollektív szerződés a 124. § (8) bekezdésében foglaltaktól eltérhet, azzal, hogy a munkavállaló számára hetente egy pihenőnapot ki kell adni,

h)<sup>277</sup> külön törvény a 119. § (2) bekezdésében és a 129. § (6) bekezdésének első mondatában foglaltaktól eltérhet, azzal, hogy az egészségügyi dolgozóra vonatkozóan kedvezőbben határozhatja meg a munkaidő-beosztás előzetes közlésének határidejét.

(3)<sup>278</sup>

(4) Ha törvény

a) valamely gazdasági ágazat, alágazat tekintetében a munkavállaló munkavégzésére szakmai szabályt ír elő, illetve

b) a tartós külszolgálat tekintetében eltérő szabályt ír elő,

e törvény munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit e szabályokban meghatározott eltérő rendelkezések mellett kell alkalmazni, feltéve, hogy ezt a szakmai szabály, illetve a tartós külszolgálatra vonatkozó szabály nem zárja ki.

(5) Jogszabály a 126. § (1) bekezdésének c) pontjától, az ügyelet 129. § (1) bekezdésében meghatározott fogalmától és az ügyelet elrendelésének mértékétől, valamint a 148. §-tól

a) az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti feladatok ellátásában részt vevő munkavállaló vonatkozásában a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatóknál elrendelt ügyelet esetében (egészségügyi ügyelet), illetve

b) külön jogszabályban meghatározottak szerint a kollégiumban a tanulók éjszakai felügyeletének, valamint a pedagógiai, nevelési programban meghatározott kirándulás vagy más, nem a nevelési-oktatási intézményben szervezett program megvalósításához elrendelt ügyelet esetén (közoktatási ügyelet) eltérhet.

## ***A teljes munkaidő***

**117/B. §<sup>279</sup> (1)<sup>280</sup>** A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra.

(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az (1) bekezdésben foglaltnál rövidebb teljes munkaidőt is előírhat.

(3)<sup>281</sup> A teljes munkaidő mértéke - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét, legfeljebb heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló

a) készenléti jellegű munkakört lát el;



b) a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés].

(4) A (3) bekezdés alkalmazása során tulajdonosnak kell tekinteni a gazdasági társaság tagját, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.

(5) Egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály, illetve kollektív szerződés meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot. Ezen túlmenően egyéb korlátozás is előírható.

**117/C. §<sup>282</sup>** (1) Ha a 117/B. § (2) bekezdés alapján legalább heti 36 órás rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak a (2) bekezdésben foglaltak szerint, legfeljebb egy éves határozott időtartamra a munkaidő mértékének a felemeléséről.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek teljesülése esetén a munkaidő mértéke a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidő és az (1) bekezdés szerinti rövidebb teljes munkaidő mértéke - legfeljebb a rövidebb teljes munkaidő megállapításának napjától a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás hatálybalépésének napjáig tartó időtartamra számított - különbözetének figyelembevételével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatja meg. A munkaidő megemelésére legkésőbb a rövidebb munkaidő megszűnésének napjától számított harmadik hónap első napjától kerülhet sor.

(3) A munkáltató a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás időtartama alatt nem közölhet működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást vagy a 94/E. § (1) bekezdés szerinti rendes felmondásról szóló tájékoztatást azzal a munkavállalóval, akinek a teljes munkaideje - e §-ban foglaltak alapján - heti negyven óránál hosszabb.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott tilalomba ütköző munkáltatói rendes felmondás, illetőleg tájékoztatás jogellenes. Jogellenes az (1) bekezdés alapján meghatározott, a munkaidő mértékének felemeléséről szóló megállapodás időtartamát túllépően a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidőnél magasabb munkaidő megállapítása. Az ilyen jogellenes foglalkoztatás esetén a 117/B. § (1) bekezdését meghaladó munkaidőre, a munkáltató az erre az időre járó munkabér háromszorosának megfelelő összegű átalány-kártérítést köteles a munkavállaló részére megfizetni.

(5) A munkavállaló személyi alpbérért nem érinti, ha teljes munkaidejének a mértéke - e §-ban foglaltak alapján - heti negyven óránál hosszabb.

(6) Az (5) bekezdésben foglaltak alapján az órabérrel díjazott munkavállaló órabértét arányosan csökkentett mértékben kell figyelembe venni.

**118. §<sup>283</sup>** (1)<sup>284</sup> A munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait - kollektív szerződés rendelkezése hiányában - a munkáltató állapítja meg.

(2) Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha

a) a munkáltató működése naptári naponként hat órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy

ab) a gazdaságos, illetve rendeltetészerű működtetés - a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt - más munkarend alkalmazásával nem biztosítható; vagy

b) a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

**118/A. §<sup>285</sup>** (1)<sup>286</sup> A 117/B. § (1)-(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható.

(2)<sup>287</sup> Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.

(3) Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg

a)<sup>288</sup>

b) a megszakítás nélküli, illetve

c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

(4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik.

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor a 151. § (2) bekezdésében megjelölt távollét, illetve a keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

### ***A munkaidő beosztása***



**119. §<sup>289</sup>** (1) A munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidő-beosztást - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre a 118/A. § (4) bekezdésében meghatározott módon kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(3) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje a tizenkét, készenléti jellegű munkakörben a huszonnégy órát,

b) heti munkaideje a negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét órát

nem haladhatja meg. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

(4) A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti munkaideje a napi tizenkét órát, készenléti jellegű munkakör esetén a napi huszonnégy órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

(6) Ügyelet elrendelése esetén a (3) bekezdés szerinti heti munkaidő leghosszabb tartamába az ügyelet időtartamát is be kell számítani. A napi munkaidő tekintetében az ügyelet teljes tartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha az ügyelet alatt a rendkívüli munkavégzés időtartama nem mérhető. Az elrendelt ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát azzal, hogy ennek tartamába az ügyelet megkezdésének napjára eső beosztás szerinti napi munkaidő tartamát be kell számítani. Az ügyelet elrendelésekor megfelelően alkalmazni kell az (5) bekezdésben foglaltakat.

(7) Munkaidőkeret esetén a (3) és (6) bekezdés rendelkezését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(8) Az (1) és a (3)-(7) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

(9)<sup>290</sup> Munkaidőkeret hiányában a 125. § (5) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (3) bekezdés b) pontja nem alkalmazandó.

**120. §<sup>291</sup>** (1) A munkaidő a munkanapokra - munkaidőkeret alkalmazása esetén - egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.

(2) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása osztott napi munkaidőt is előírhat.

(3)<sup>292</sup> A 127. § (6) bekezdése a)-b) pontjában meghatározott munkavállaló tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

(4) Ha az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható idő leghosszabb mértékét, a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tölthet az előírtnál hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával.

**121. §<sup>293</sup>** (1)<sup>294</sup> A 127. § (6) bekezdése a)-b) pontjában meghatározott munkavállaló éjszakai munkára [117. § (1) bekezdés d) pont] nem vehető igénybe. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A 117. § (1) bekezdése h) pontjában meghatározott munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani.

## **A pihenőidő**

**122. §<sup>295</sup>** Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával - legalább húsz perc, legfeljebb egy óra munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább húsz percet egybefüggően kell kiadni. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg.

**123. §<sup>296</sup>** (1)<sup>297</sup> A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó.

(2) Kollektív szerződés - a 127. § (6) bekezdése c) pontjában meghatározott munkavállaló kivételével - az (1) bekezdéstől eltérően legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítását írhatja elő<sup>298</sup>



- a) a készenléti jellegű munkakörben,
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d) az időnyomunkát végző munkavállaló esetében.

(3)<sup>299</sup> A munkavállalót, ha a készenlét alatt munkavégzés nem történt, a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.

(4)<sup>300</sup> A pihenőidő mértéke a (2) bekezdésben meghatározott esetben legalább egybefüggő hét óra, ha a nyári időszámítás kezdetének időpontja annak tartamára esik.

**124. §<sup>301</sup>** (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő-beosztása alapján a pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.

(3) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkaidőbeosztása alapján a munkavállalónak hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható

- a) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
  - b) a készenléti jellegű munkakörben,
  - c) a megszakítás nélküli, illetve
  - d) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint
  - e) az időnyomunkát végző munkavállaló esetében,
- amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.

(4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén az (1) bekezdésben meghatározott pihenőnapok helyett a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőben kell részesülnie.

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap

- a) kéthetente, illetve
- b) kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, legfeljebb havonta
- c)<sup>302</sup> időnyomunka esetén, a felek megállapodása alapján legfeljebb kéthavonta

- részben vagy egészben - összevontan is kiadható.

(6)<sup>303</sup> Munkaidőkeret alkalmazása esetén

- a) a készenléti jellegű munkakörben,
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d) az időnyomunkát végző munkavállaló esetében

kollektív szerződés rendelkezése alapján a pihenőnap legfeljebb a munkavállaló foglalkoztatására megállapított munkaidőkeret tartama alatt - részben vagy egészben - összevontan is kiadható.

(7) Az (5)-(6) bekezdésben foglaltak esetén a pihenőnap összevonásának időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az időnyomunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

(8)<sup>304</sup> A 127. § (6) bekezdés c) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenőnap nem vonható össze.

(9)<sup>305</sup> A 127. § (6) bekezdés a)-b) pontja szerinti munkavállaló esetében a heti pihenőnap összevonására csak hozzájárulásával kerülhet sor.

(10)<sup>306</sup> Az (1)-(4) bekezdéstől eltérően, a 124/A. § (4) bekezdése szerint a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatható részmunkaidős munkavállaló heti pihenőnapjának nem kell vasárnapra esnie.

**124/A. §<sup>307</sup>** (1) Vasárnapra rendes munkaidőben történő munkavégzés csak

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, vagy
- b) a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint az időnyomunkát végző munkavállaló esetében, továbbá

c)<sup>308</sup> a 124. § (3)-(6) bekezdésében meghatározott esetben rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdés a) pontja tekintetében a 125. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(3) Az (1) bekezdés a)-c) pontjának alkalmazása esetén havonta legalább egy pihenőnapot (pihenőidőt) vasárnap kell kiadni. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap (pihenőidő) kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többműszakos, a



megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet.

(4)<sup>309</sup> Ha a munkavállaló az (1) bekezdés alapján - a megszakítás nélküli, illetve a három- vagy ennél többműszakos munkarendben, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, továbbá a legfeljebb heti 30 órás részmunkaidőben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló kivételével - vasárnap végez munkát, számára az ezt közvetlenül megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem rendelhető el.

**125. §<sup>310</sup> (1)<sup>311</sup>** Munkaszüneti napon - a 127. § (1) bekezdésének második mondatában meghatározott kivétellel - a munkavállaló

a) a megszakítás nélküli munkarendben vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,

b) a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően, a munkaszervezéstől függetlenül - e napon szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén, illetve

c) - ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napra munkavégzés rendelhető el - külföldi kiküldetés során foglalkoztatható. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató, illetve a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatónak, illetve munkakörnek, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján, vagy az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor.

(3) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

(4) Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon, illetve a húsvétvasárnapon és a pünkösdvasárnapon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(5)<sup>312</sup> Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy a munkaidő-beosztásnak a munkaszüneti napok miatt indokolt változtatását évenként rendeletben szabályozza. E változtatás során a vasárnap nem nyilvánítható munkanappá.<sup>313</sup>

### ***A rendkívüli munkavégzés***

**126. §<sup>314</sup> (1)<sup>315</sup>** Rendkívüli munkavégzésnek minősül

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli, illetve

c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá

d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig - ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig - terjedő időtartam.

(2) Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

**127. §<sup>316</sup> (1)** A munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el. Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés kizárólag

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy

b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el.

(2) A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

(3) Kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése esetén a rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni.

(4) A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.<sup>317</sup>

(5)<sup>318</sup> A rendkívüli munkavégzés (4) bekezdés szerinti mértékébe az ügyelet teljes időtartamát be kell számítani, ha az ügyelet alatt a munkavégzés időtartama nem mérhető.

(6)<sup>319</sup> Rendkívüli munkára nem vehető igénybe

a) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint

c) a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.



(7)<sup>320</sup> A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló - gyermeke egyéves korától négyéves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

**127/A. §<sup>321</sup>** (1) A munkáltató és a munkavállaló legfeljebb egy éves határozott időre írásban megállapodhat a munkáltató által meghatározható éves kétszáz órán felül legfeljebb száz, összesen legfeljebb háromszáz óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendelésének lehetőségéről.

(2)<sup>322</sup> Az (1) bekezdés szerinti megállapodás olyan munkavállalóval köthető meg, akinek a munkakörével azonos munkakörben munkáltatója az állami foglalkoztatási szervnél külön jogszabály szerint munkaerőigényét bejelentette, és állásközvetítést kért, amely nem járt eredménnyel.

(3)<sup>323</sup> A megállapodás feltétele, hogy megkötése előtt legalább harminc nappal a munkáltató a (2) bekezdés szerinti igényét bejelentette.

(4) A megállapodás

a) a legfeljebb tíz munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén egy munkavállalóval,

b) a tíz főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a munkavállalók tíz százalékának megfelelő létszámú munkavállalóval köthető meg.

(5) A (4) bekezdés szerinti munkavállalói létszámot a megállapodás megkötésének időpontjában kell figyelembe venni.

**128. §<sup>324</sup>** (1)<sup>325</sup> Nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés - a 127. § (6) bekezdése kivételével -, ha arra baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül sor.

(2) Az (1) bekezdésben rögzített feltételek részletes szabályait a közoktatásra és az egészségügyi tevékenységre vonatkozó jogszabály az ágazat tekintetében meghatározhatja.

### ***Ügyelet és készenlét<sup>326</sup>***

**129. §<sup>327</sup>** (1) A munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen töltendő készenlétre kötelezhető,

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, illetőleg elhárítása, továbbá

c) az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

(2) Az ügyelet és a készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről.<sup>328</sup>

(3) Az ügyelet elrendelésére a 127. § (2)-(7) bekezdésének, a készenlét elrendelésére a 127. § (2)-(3) és (6)-(7) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(4) A munkavállaló számára egy hónapban, illetve négyheti időszakban - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - legfeljebb százhatvannyolc óra készenlét rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenlét havi, illetve négyheti mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(5) Kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában nem rendelhető el készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző százhatvannyolc órás megszakitás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített.

(6) Az ügyelet és a készenlét elrendelését megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - különösen indokolt esetben - eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni. Az ügyelet és a készenlét elrendelésének szabályait a kollektív szerződés az e bekezdésben foglaltaktól eltérően is megállapíthatja.

(7)<sup>329</sup>

### ***A fiatal munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések<sup>330</sup>***

**129/A. §<sup>331</sup>** (1) A fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet. Fiatal munkavállaló esetében egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható. A munkaidő megállapításánál a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(2) Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.





- (3) A fiatal munkavállaló esetében a 123. § (1) bekezdése szerinti napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra.  
(4) A fiatal munkavállaló esetében a 123. § (2)-(3) bekezdése, valamint a 124. § (2)-(5) bekezdése nem alkalmazható.  
(5)<sup>332</sup> A fiatal munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.  
(6) Az (1)-(5) bekezdés rendelkezéseitől eltérni nem lehet.

### ***A cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó rendelkezések<sup>333</sup>***

- 129/B. §<sup>334</sup>** (1) A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.  
(2) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.  
(3) A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.  
(4) A cselekvőképtelen munkavállaló esetében a Harmadik Rész VIII. fejezetének szabályai nem alkalmazhatók, eyebeekben a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

### ***Rendes szabadság***

- 130. § (1)** A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.  
(2) A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:  
a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;  
b) a szülési szabadság tartamára;  
c)<sup>335</sup> a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] első hat hónapjára;  
d) a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára;  
e) a tartalékos katonai szolgálat idejére, és  
f)<sup>336</sup> minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül.

- 131. § (1)** Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.  
(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabadság a munkavállaló  
a) huszonötödik életévétől huszonegy;  
b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;  
c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;  
d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;  
e) harmincötödik életévétől huszonöt;  
f) harminchetedik életévétől huszonhat;  
g) harminckilencedik életévétől huszonhét;  
h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;  
i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;  
j) negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.

(3) A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a (2) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

**132. § (1)<sup>337</sup>** A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállaló a tizenhetedik életévét betölti.

- (2)<sup>338</sup> 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. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.  
(3) A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.



(4)<sup>339</sup> A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalót, évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.

(5)<sup>340</sup>

(6)<sup>341</sup> Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés az (1)-(5) bekezdésben foglaltakon túlmenően egyéb pótszabadságokat is megállapíthat.

(7)<sup>342</sup> A pótszabadság - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - a munkavállalót a 131. §-ban meghatározott szabadságon felül, és a többféle címen járó pótszabadság egymás mellett is megilleti.

**133. §** (1) Ha a munkavállaló munkaviszonya év közben kezdődött, részére a szabadság arányos része jár.

(2) Ha a rendes szabadság kiszámításánál töredéknap keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít.

### ***A szabadság kiadása***

**134. §** (1) A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg.

(2)<sup>343</sup> Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

(3)<sup>344</sup> A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama - az esedékesség évében történő megkezdése esetén - a következő évben jár le, és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot. A munkáltató

a) kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig,

b)<sup>345</sup> a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül, ha az akadályoztatás időtartama egybefüggően a 183 napot elérte vagy meghaladta, akkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 183 napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. E rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(4)<sup>346</sup> A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban - a felek eltérő megállapodása hiányában - ebben az esetben is megilleti a munkavállalót naptári évenként legalább egyszer legalább tizennégy összefüggő naptári nap távolléte biztosító szabadság.

(5)<sup>347</sup> A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(6)<sup>348</sup> A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos gazdasági érdeke miatt megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

(7)<sup>349</sup> A (3) bekezdés a) pontjában foglaltak alkalmazásakor legfeljebb a rendes szabadság egynegyedét lehet az esedékesség évét követően kiadni. A (2) bekezdésben foglalt szabadságot ekkor is a tárgyévben kell kiadni.

(8)<sup>350</sup> A (7) bekezdés első mondatában foglaltaktól eltérni csak akkor lehet, ha az a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt - különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében - szükséges.

(9)<sup>351</sup> A (3) bekezdés a) pontja, a (4) bekezdés, illetve a (6) bekezdés alkalmazásakor kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, amelynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná.

(10)<sup>352</sup> A rendes szabadság esedékesség évében nem teljes mértékben történő kiadása esetén a munkáltató nem hivatkozhat a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, illetve a kivételesen fontos gazdasági érdek fennállására, ha



az esedékesség évéből még fennmaradó időtartamban a rendes szabadságot - a (8) bekezdés szerinti, működési körét érintő ok következményei orvoslása mellett, illetve a (9) bekezdés szerinti gazdasági érdeke sérelme nélkül - kiadhatta volna.

(11)<sup>353</sup> A 11. § (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően

a) a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el;

b) a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

**135. § (1)** A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidőbeosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(2) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidőbeosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

(3) Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

**136. § (1)**<sup>354</sup> A munkavállaló munkaviszonya megszűnéskor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. A gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) Ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.

### ***Betegszabadság***

**137. § (1)**<sup>355</sup> A munkavállalót a betegsége miatti keresőképzetlenség idejére - ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképzetlenséget, valamint a veszélyeztetett terhesként történő gondozásba vételt követő, terhesség miatti kereső képzetlenséget - naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg.

(2)<sup>356</sup> A munkavállaló keresőképzetlenségét - a keresőképesség orvosi elbírálásáról szóló rendelkezéseknek megfelelően - a kezelőorvos igazolja.

(3)<sup>357</sup> A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 70 százaléka jár.

(4) Év közben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a naptári évre járó betegszabadság időarányos részére jogosult. Ez azonban - ha a munkavállaló az év folyamán már munkaviszonyban állt - nem lehet több, mint a naptári évre járó betegszabadság még igénybe nem vett része.

(5) A betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része később nem igényelhető.

(6)<sup>358</sup> A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

(7)<sup>359</sup> A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a (6) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját.

(8)<sup>360</sup> A betegszabadság tekintetében a 130. § (2) bekezdését és a 133. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

### ***Egyéb munkaidő-kedvezmények***

**138. §**<sup>361</sup> (1)<sup>362</sup> Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(1a)<sup>363</sup> A szülési szabadság tartamát - a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve - munkában töltött időnek kell tekintem azzal, hogy a 84. § rendelkezéseit is megfelelően alkalmazni kell.

(2) A szülési szabadság megszűnik:

a) a gyermek halva születése esetén az ettől számított hat hét elteltével;

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

c)<sup>364</sup> 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.



(3)<sup>365</sup> A (2) bekezdés b)-c) pontjában megjelölt esetben a szülési szabadság időtartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

(4)<sup>366</sup> Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét - a szülést követő egy év elteltéig - a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(5)<sup>367</sup> A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

a)<sup>368</sup> a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából;

b)<sup>369</sup> a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;

c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

(5a)<sup>370</sup> Ha a munkavállaló az (5) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani, a megszakítási szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató, ha a munkavállaló a fizetés nélkül szabadság kezdetétől számított

a) hat hónap letelte előtt kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb harminc nap,

b) hat hónap elteltével vagy azt követően kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb hatvan nap elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.

(6)<sup>371</sup> A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikrék esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.

(7)<sup>372</sup> A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

**138/A. §<sup>373</sup>** (1) Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt kedvezmény abban az esetben is megilleti az apát, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti vagy örökbe fogadó apát kell érteni.

(4)<sup>374</sup> A munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díj kifizetése - a központi költségvetés terhére - kormányrendelet alapján történik.

**139. §** (1) A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (a továbbiakban: ápolásra) szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(2) Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs.

**140. §** (1) A munkavállalónak - kérelmére - egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánerejből a saját részére lakást épít. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy vagy helyette a vele együtt élő házastárs (élettárs) igényelheti.

(2) A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt - legalább egy hónappal előzetesen közölt - időpontban kell kiadni.

(3) Ha a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.

**140/A. §<sup>375</sup>** (1)<sup>376</sup> A munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók

a)<sup>377</sup> rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével,

b) szabadságának kiadásával,

c) egyéb munkaidő-kedvezményével

kapcsolatos adatokat.

(2)<sup>378</sup> Az (1) bekezdés a) pontjában előírt szabályt nem kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

(3)<sup>379</sup> Az (1) bekezdésben szereplő nyilvántartásból megállapíthatónak kell lennie naptári naponként vagy egybefüggő 24 óránként a beosztott, valamint a teljesített rendes és rendkívüli munka, továbbá az ügyelet, készenlét kezdő és befejező időpontjának.

## VII. fejezet



## A munka díjazása

### *Munkabér*

**141. §** A munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

**142. §** A munkavállalót - eltérő megállapodás hiányában - a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérnek megfelelő munkabér illeti meg.

**142/A. §**<sup>380</sup> (1)<sup>381</sup> Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

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

(3)<sup>382</sup> Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

(4)<sup>383</sup> A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (5. §) megfeleljen.

**143. §** (1) A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. A személyi alapbért időbérben kell meghatározni.

(2)<sup>384</sup> A teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

(3)<sup>385</sup> A teljesítménykövetelmény megállapítása, illetve az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire.

(4)<sup>386</sup> A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval. Írásbeli közlésnek minősül a tájékoztatás helyben szokásos módon történő közzététele.

(5)<sup>387</sup> A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a (2)-(3) bekezdésben foglaltakat, továbbá a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeit.

(6)<sup>388</sup> Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező.

**143/A. §**<sup>389</sup> (1) A teljesítménykövetelmény megállapítása sérti a 143. § (2)-(3) bekezdését, továbbá a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét, amennyiben a naptári hónap átlagában az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók

a) legalább fele nem éri el a százszázalékos teljesítményt, emellett

b) tényleges átlagos teljesítményük száz százaléknál kevesebb.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben a munkáltató köteles az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló tárgyhavi teljesítményének azonos arányú kiigazítására oly módon, hogy átlagos teljesítményük a százszázalékos szintet elérje. A tárgyhavi teljesítménybért a kiigazított teljesítmény alapján kell megállapítani.

(3) A teljesítménykiigazítás során a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelményt alapul véve, meg kell határozni a munkavállaló tényleges teljesítményszázalékát, azt meg kell szorozni százszalékkal, és elosztani a munkáltatónál azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges átlagos teljesítményszázalékával.

(4) Az (1)-(3) bekezdés alkalmazása során nem kell figyelembe venni

a) a technológiaváltás, továbbá

b) a munkába állás, illetve az új munkakör betöltése

időpontjának naptári hónapjában, illetve az azt követő két naptári hónapban az ezzel érintett munkavállalók által nyújtott teljesítményt.

(5) A (4) bekezdéssel érintett munkavállalók teljesítményére az ott meghatározott időszak alatt a teljesítmény-, valamint ennek alapján a teljesítménybér-kiigazítás nem kötelező.

(6) A munkavállalót megillető kiigazított teljesítménybért a (2)-(5) bekezdésben foglalt eljárás alkalmazásával megállapított, kiigazított teljesítményszázalék alapján kell meghatározni, és a 155. § (1) és (3) bekezdése alkalmazásával kifizetni.

(7) A teljesítménybér-kiigazítás érdekében a munkáltató naptári hónaponként köteles nyilvántartani



a) a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelmény alapulvételével az egyes munkavállalók tényleges teljesítményszázalékát,

b) az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges, átlagos teljesítményszázalékát,

c) az egyes munkavállalók (2)-(5) bekezdés alapján kiigazított teljesítményszázalékát, valamint

d) a kiigazított teljesítményszázalék alapján a (6) bekezdés alkalmazásával megállapított kiigazított teljesítménybért.

(8) Az (1) bekezdésben szereplő vélelem a 143. § (5) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával munkaügyi perben megdönthető.

**144. §** (1) Személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2)<sup>390</sup> A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) Meghatározott körben, illetve területen érvényesülő kötelező legkisebb munkabért kell megállapítani, ha ez a munkafeltételeket figyelembe véve szükséges.

(4)<sup>391</sup> A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a munkavállalók szükségleteit, mérlegelve a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat és az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, valamint a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenységi szinteket és a foglalkoztatottság növelésének kívánatos voltát.

(5)<sup>392</sup> A munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért és a 17. § (1) bekezdés b) pontja szerinti garantált bérminimumot, ezek hatályosságát - figyelemmel a 17. § (1) bekezdésének b) pontjában foglaltakra - a Kormány állapítja meg.<sup>393</sup>

(6)<sup>394</sup> A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet által kötött kollektív szerződés a garantált bérminimum (5) bekezdésben foglalt mértékétől eltérhet, a kollektív szerződésben megállapított garantált bérminimum összege azonban a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb nem lehet.

(7) A kötelező legkisebb munkabér mértékét rendszeresen felül kell vizsgálni.

**144/A. §**<sup>395</sup> Az egy órára járó személyi alapbért úgy kell kiszámítani, hogy a havi személyi alapbér összegét osztani kell

a) teljes munkaidős foglalkoztatás esetén 174-gyel,

b) részmunkaidős, rövidebb teljes munkaidős foglalkoztatás, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű munkaidő esetén a 174 óra időarányos részével.

**145. §** Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítás alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló személyi alapbére.

**146. §**<sup>396</sup> (1) Éjszakai munkavégzés esetén [117. § (1) bekezdés d) pont] a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

(2) A többműszakos munkaidő-beosztásban [117. § (1) bekezdés e) pont], illetve a megszakítás nélküli munkarendben [118. § (2) bekezdés] foglalkoztatott munkavállalónak - a (3) bekezdésben meghatározottak szerint - délutáni, illetőleg éjszakai műszakpótlék jár.

(3) A délutáni műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés f) pont] esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék, az éjszakai műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés g) pont] esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg. A műszakpótlék mértékének meghatározásakor a 145. § rendelkezése megfelelően irányadó.

**147. §**<sup>397</sup> (1) Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérére felül a (2)-(4) bekezdés szerint ellenérték illeti meg.

(2)<sup>398</sup> A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. A munkáltató előírhatja, hogy ellenértékként - pótlék helyett - szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon (pihenőidőben) végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

(4) A (2) bekezdés szerinti szabadidőt, illetve a (3) bekezdés szerinti pihenőnapot (pihenőidőt) - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban kell kiadni. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a szabadidőt, illetve a pihenőnapot (pihenőidőt) legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(5) A (2)-(3) bekezdéstől eltérően a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként - a rendes munkabérére felül - átalány is megállapítható.

(6) Eltérő megállapodás hiányában az (1)-(3) és (5) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatók, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg.



(7) A 117/A. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalók tekintetében kollektív szerződés eltérő szabályokat állapíthat meg.

**148. §<sup>399</sup>** (1) Készenlét esetén a személyi alapbér húsz százalékanak, ügylet esetén a személyi alapbér negyven százalékanak megfelelő munkabér jár.

(2) Ha az ügyletet, illetve a készenlétet teljesítő munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a 147. § (2)-(3), (5) bekezdése szerint jogosult ellenértékre. A munkáltató jogosult az (1) bekezdés szerinti díjazást és a 147. § (2)-(3) bekezdése szerinti ellenértéket egyaránt magában foglaló átalánydíjazást is megállapítani.

**149. §<sup>400</sup>** (1) Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző

a) havidíjas munkavállalót - a havi munkabéréen felül - a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére,

b) teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót - a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabéréen felül - távolléti díja illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót - az (1) bekezdés alapján járó munkabéren felül - a 147. § (3) vagy (5) bekezdésében meghatározott ellenérték is megilleti.

**149/A. §<sup>401</sup>** (1) Vasárnapi munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabéréen felül ötven százalékos bérpótlék illeti meg, ha a munkavégzésre

a) három vagy ennél több műszakos munkarendben,

vagy

b) a 124. § (5)-(6) bekezdése alapján

a munkaidő-beosztása szerint, rendes munkaidőben kerül sor.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben sem jogosult vasárnapi pótlékre

a) a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben,

b) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott,

c) a részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint

d) az idénymunkát végző

munkavállaló.

**150. §<sup>402</sup>** (1) A munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető, ha a munkáltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét - működési körében felmerült ok miatt - átmenetileg nem tudja teljesíteni. A másik munkáltatónál történő munkavégzésre a 106. § (3)-(6) bekezdéseinek rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni.

(2)<sup>403</sup> Ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre - munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában - személyi alapbére illeti meg.

**151. § (1)<sup>404</sup>** Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabéréét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni. Távolléti díjat kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő, annak mértéke meghatározása nélkül.

(2)<sup>405</sup> A munkavállaló részére távolléti díj jár:

a) a 107. § a) pontjában meghatározott távollét miatt kiesett munkaidőre;

b) a 107. § b) pontjában meghatározott esetben két munkanapra;

c)<sup>406</sup> a 107. § d) és f) pontjában meghatározott esetekben;

d) a munkaszüneti nap (125. §) miatt kiesett időre;

e) a szabadság (131-132. §) időtartamára;

f) a szoptatási munkaidő-kedvezmény [138. § (5) bekezdés] idejére;

g) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés időtartamára.

(3)<sup>407</sup> Ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól [107. § h) pontja], az emiatt kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint jár díjazás.

(4)<sup>408</sup> A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.

**151/A. §<sup>409</sup>** (1)<sup>410</sup> Ha a munkavállalónak távolléti díjat kell fizetni, részére a távollét idején (időszakában) érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka(i), valamint a (4) bekezdés szerinti - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.

(2)<sup>411</sup> A távolléti díj számításánál rendszeres bérpótlék alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályban, illetőleg a munkaszerződésben rögzített azon bérpótlékok értendők, amelyek a munkavállalót munkavégzés esetén folyamatosan megilletik.



(3)<sup>412</sup> A távolléti díj számításánál műszakpótlékként a munkavállaló

a) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 7,5 százalékát,

b) kétműszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén, ha az éjszakai műszak aránya a heti, illetőleg havi munkaidőkeret 30 százalékát meghaladja, valamint három műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatása esetén a személyi alapbére 15 százalékát,

c)<sup>413</sup> megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatása esetén személyi alapbére 20 százalékát kell figyelembe venni.

(4)<sup>414</sup> Ha a munkavállaló a tárgyévet megelőző évben több mint ötven óra - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzést teljesített, távolléti díja megállapításánál rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlékot kell figyelembe venni. A kiegészítő pótlék mértéke, ha az irányadó időszakban - a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve a munkaidőkereten felül elrendelt - rendkívüli munkavégzés száz óránál kevesebb volt, a személyi alapbér három százaléka; ha száz óra, vagy ennél több volt, a személyi alapbér öt százaléka. A rendkívüli munkavégzés időtartamának megállapításakor a heti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkavégzés mértékét figyelmen kívül kell hagyni. Ha a munkaviszony a tárgyévet megelőző évben létesült, az óraszámhatárokat arányosan kell figyelembe venni.

(5) Havi időbér esetén

a)<sup>415</sup> az egy napra jutó távolléti díj: az egy hónapra megállapított távolléti díj és a tárgyhó munkanapjai számának hányadosa;

b) az egy órára járó távolléti díj: az egy napra kiszámított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a hányadosa.

(6) Nem kell alkalmazni az (5) bekezdésben foglaltakat, ha a távolléti díj megegyezik azzal az összeggel, amelyben a munkavállaló munkavégzése esetén részesülne.

(7) Órabér esetén az egy napra fizetendő távolléti díj: az egy órára megállapított távolléti díj és a munkavállaló napi teljes munkaidejének a szorzata.

(8) Teljesítménybér alkalmazásánál a távolléti díj számításakor a munkavállaló távolléte idején (időszakában) érvényes személyi alapbéréként az ekkor érvényes személyi alapbérének - ha ez kisebb, mint a tárgyév január 1-jei személyi alapbér, akkor ez utóbbinak - a munkavállaló tárgyévi teljesítménytényezőjével szorzott összegét kell figyelembe venni.

(9) A (8) bekezdésben foglalt rendelkezést nem kell alkalmazni, ha a teljesítménytényező egy vagy annál kisebb.

(10)<sup>416</sup> A tárgyévi teljesítménytényező a munkavállaló megelőző évben elért egy órára jutó teljesítménybérének - ideértve az időbér és a teljesítménybér összekapcsolásán alapuló bér időbér részét, továbbá a garantált bért is - és a tárgyév január 1-jén érvényes egy órára jutó személyi alapbérének a hányadosa.

(11) Annak a munkavállalónak a tárgyévi teljesítménytényezője, akinek a munkaviszonya a munkáltatónál a tárgyévben kezdődött, a - 152. § (5) bekezdése szerinti - tárgyévi irányadó időszak egy órára jutó teljesítménybérének és az első távolléti díj-fizetés esedékességekor érvényes egy órára jutó személyi alapbérének a hányadosa.

(12) A munkavállaló tárgyévi teljesítménytényezőjét a tárgyév január 1-jével - a (11) bekezdés szerinti esetben az első távolléti díj-számítás alkalmával - rögzíteni kell.

**152. §<sup>417</sup> (1)** Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál a munkabér esedékességétől eltérő időben kifizetett munkabért az esedékes bérfizetési napon teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

(3) Az átlagkereset számításánál időbér esetén a személyi alapbért az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

(4) Az átlagkereset-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak.

(5) Ha a munkavállaló munkaviszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagkeresete számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett munkabért kell figyelembe venni.

(6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó munkabérnek, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó munkabérnek csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső - a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított - (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett munkabér összegébe beszámítani.

(7) Ha a munkavállalónak a munkáltatónál fennálló munkaviszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagkeresetként a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagkeresetet úgy kell kiszámítani, hogy a munkavállaló irányadó időszakai munkabérének együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a munkabérrel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).





(9) Az a naptári negyedév - az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap -, amelyben a munkavállalónak kifizetett munkabéréhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10)<sup>418</sup> Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagkereset alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagkereseten a munkavállaló egy napi átlagkeresetének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagkereset kiszámításánál a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó átlagkereset összege szorzandó 174-gyel, rész munkaidő, rövidebb teljes munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mértékű esetén, ennek időarányos részével. Órabér esetén az egy napi átlagkereset az egy órára megállapított átlagkereset és a munkaidő mértékének a szorzata.

### ***A költségek megtérítése***

**153. § (1)** A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költségét, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükséges és indokoltan merült fel, továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket, ha az utóbbihoz a munkáltató előzetesen hozzájárult.<sup>419</sup>

(2)<sup>420</sup> Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg a munkába járással összefüggő költségek megtérítésének részletes szabályait.<sup>421</sup>

### ***A munkabér védelme***

**154. § (1)**<sup>422</sup> A munkabért - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni. Azt utalvány vagy más formában fizetni tilos. E rendelkezés nem zárja ki, hogy a munkáltató kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása alapján a munkabért vagy annak meghatározott részét a munkavállaló által meghatározott fizetési számlájára átutalja. A munkabér vagy meghatározott részének fizetési számlára történő utalása a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat.

(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály természetbeni munkabért állapíthat meg olyan árucikkben vagy szolgáltatásban, amely a munkavállaló és családtagjai szükségleteinek kielégítéséhez járul hozzá. A természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Nem adható természetbeni munkabérként szeszes ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

**155. § (1)** A munkavállaló részére járó munkabért, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik, havonta utólag egy ízben kell elszámolni és kifizetni. Ha a munkaviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, a munkabért a munkaviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

(2) Ha a munkavállaló részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, azt ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Előleget azonban - legalább havonta - ilyen esetben is fizetni kell.

(3) A munkabért - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik - a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb a megelőző munkanapon kell kifizetni.

**156. §** A sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését követően harminc napon belül munkaviszonyt létesítő vagy a fennálló munkaviszonyában tizennégy napon belül tovább foglalkoztatott munkavállaló részére két hétre járó személyi alapbérét - kérésére - előre ki kell fizetni. Az így kifizetett bért - eltérő megállapodás hiányában - két hónapon belül két részletben lehet levonni. Ha a munkavállaló munkaviszonya előbb megszűnik, a vissza nem térített bér munkabéréből levonható.

**157. § (1)** Ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén, akkor kérésére munkabérét a bérfizetés előtti utolsó itt töltött munkanapon kell kifizetni vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni.

(2)<sup>423</sup> A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a szabadság megkezdése előtti munkanapon köteles kifizetni

- a) a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint
- b) az igénybe vett rendes szabadság idejére járó munkabért.

(3) Ha a 155. § (2) bekezdésének esetében a munkaviszony a kifizetés előtt megszűnt, a munkabért a munkáltató köteles az esedékesség napján a munkavállaló által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségei a munkáltatót terhelik.



**158. § (1)** A munkabért a munkavállaló munkahelyén, illetve a munkáltató telephelyén kell kifizetni. Italboltban vagy más szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkabért munkaidőben kell kifizetni, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően rendelkezik.

(3) A munkabért a munkavállalónak kell kifizetni, kivéve ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza.

**159. §** Késedelem idejére a polgári jogi szabályokban meghatározott kamat jár.

**160. §<sup>424</sup>** A munkavállaló részére munkabérééről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazást is.

**161. § (1)** A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató a munkavállaló részére történt előlegnyújtásból eredő követelését a munkabérből levonhatja.

(3) Egyebekben a munkabérből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

(4) E rendelkezések irányadók a szakszervezeti tagdíj levonására is. A munkáltató a levonásért, illetve a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

**162. § (1)** A munkabér jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a munkavállalótól hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

(2) A jogalap nélkül kifizetett munkabért az általános elévülési időn belül lehet visszakövetelni, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

(3) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti.

**163. §** Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

**164. § (1)** A munkavállaló a munkabérére vonatkozó igényéről előre nem mondhat le.

(2) A levonásmentes munkabérrész nem ruházható át.

(3) Munkaviszonyra vonatkozó szabály a jövőben esedékessé váló munkabérigény átruházását megtilthatja.

(4) A munkáltató nem élhet beszámítással a levonásmentes munkabérköveteléssel szemben vagy egyébként, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály tiltja.

(5) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

## ***Szociális juttatások***

**165. § (1)** A munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat.<sup>425</sup>

(2) Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani.

**165/A. §<sup>426</sup>** (1) A munkáltató az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárban tag munkavállalói tagdíjfizetési kötelezettségét részben vagy egészben átvállalhatja (munkáltatói hozzájárulás).

(2) A munkáltató munkáltatói hozzájárulást azon munkavállalók részére fizethet, akik

a) önkéntes nyugdíjpénztár,

b) önkéntes egészségpénztár, vagy

c) önkéntes öngyélemező pénztár

tagjai.

(3) A munkáltatói hozzájárulás fizetésének részletes szabályait az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény tartalmazza.

(4) A munkáltatói hozzájárulással kapcsolatos igények érvényesítésére a munkaügyi jogvita szabályai irányadók.

## **VIII. fejezet**

### ***A munkavállaló kártérítési felelőssége***



**166. § (1)** A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

**167. § (1)** Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.

(2) Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, gyakoriságára, valamint a munkavállaló beosztására tekintettel a kártérítés mértékét az (1) bekezdéstől eltérően is szabályozhatja.

(3) A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(4) Gondatlan károkozás esetén is teljes kárért felel a pénzügyi intézet pénztári számfejtője és ellenőre a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért.

**168. §** Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

**169. § (1)** A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(3) A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át. A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt e nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(4) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

(5) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli.

**170. §<sup>427</sup> (1)** A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

(2) 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.

(3) Kollektív szerződéses rendelkezés vagy a felek eltérő megállapodása hiányában a munkáltató állapítja meg a munkáltató szervezete, illetve a leltározási szempontból önálló szervezeti egység sajátosságainak figyelembevételével

a) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét, illetve arányát,

b) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás, illetve a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség nem számolható el,

c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,

d) a leltárhiány meghatározásának szabályait,

e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.

(4) A munkavállalót a (3) bekezdés a)-e) pontja szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését, illetve a leltáridőszak kezdetét megelőzően tájékoztatni kell.

**170/A. §<sup>428</sup> (1)** A leltárhiányért való felelősség feltétele:

a) leltárfelelősségi megállapodás megkötése;

b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;

c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonnyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása.

(2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség megállapításához szükséges az is, hogy a leltárhiányért nem felelős, de a leltári készletet kezelő munkavállalót a munkáltató a leltárhiányért felelős munkavállaló előzetes hozzájárulásával foglalkoztassa az adott munkakörben, illetve munkahelyen.

(3) Leltárhiányért való felelősség csak azzal a munkavállalóval szemben érvényesíthető, aki a két egymást követő leltározás közötti időszakra (leltáridőszak) legalább a felében a munkáltatónál, illetve az adott munkahelyen dolgozott.

(4) A felelősség, illetve a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen mindazokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, illetve, amelyek a biztonságos és előírászerű



kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének időtartamát.

**170/B. §<sup>429</sup>** (1) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni és ebben meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.

(2) Ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli, velük csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető. Ebben az (1) bekezdésben foglaltakon túl meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.

(3) A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. Ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi, a munkavállalók átlagkeresetük arányában felelnek.

**170/C. §<sup>430</sup>** (1) A leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel.

(2) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.

(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének hathavi együttes összegét.

(4) Kollektív szerződés kártérítés mértékét a (1)-(3) bekezdésben foglaltaktól eltérően is meghatározhatja.

**170/D. §<sup>431</sup>** (1) A leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendjét - kollektív szerződéses rendelkezés hiányában - a munkáltató állapítja meg.

(2) Leltározásnál a munkavállaló, illetve akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. Ha a munkavállaló képviselőtől nem gondoskodik, a munkáltató az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelölhet ki.

(3) A leltárfelelősséggel tartozó munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet és észrevételeit - kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg - meg kell hallgatni.

(4) A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét - az (5) bekezdésben foglalt eltérésekkel - az általános szabályok szerint (173. §) érvényesítheti.

(5) A leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényt a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt lehet érvényesíteni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

**171. §** (1) Ha a kárt többben együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérük arányában felelnek.

(2) Amennyiben a kárt többben szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

**172. §** (1) A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást -ideértve az üzemviteli költséget is - és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell - az avulásra is tekintettel - figyelembe venni.

(2) Nem kell a munkavállalónak megtérítenie a kárnak azt a részét, amely a munkáltató közrehatása következtében állott elő.

**173. §** (1) A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet is.

## **IX. fejezet**

### ***A munkáltató kártérítési felelőssége***

**174. §** (1) A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.



(4) A munkavállaló bizonyítja, hogy a károkozás a munkaviszonyával okozati összefüggésben következett be.

(5) A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.

**175. § (1)-(2)**<sup>432</sup>

**176. § (1)** A munkáltatót a 174. § szerinti felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (öltözőben) való elhelyezését, illetve a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges dolgok bevételét a munkáltató megtilthatja, korlátozhatja, vagy feltételhez kötheti. Ha a munkavállaló az előírt szabályokat megszegi, a bekövetkezett kárért a munkáltató csak szándékos károkozása esetén felel.

**177. § (1)** A munkáltató a 174-176. §-on alapuló felelőssége alapján a munkavállalónak elmaradt jövedelmét, dologi kárát, a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült indokolt költségeit köteles megtéríteni.

(2)<sup>433</sup> Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

**178. § (1)** A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál - mind a pénzben, mind a természetben megállapított - elmaradt munkabért, és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni.

(3) Az elmaradt jövedelem megállapításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban való bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

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

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

**179. § (1)** Az elmaradt munkabér összegének megállapításakor a munkajogi átlagkereset számítására vonatkozó szabályok (152. §) alapján kell eljárni.

(2) Ha az átlagkereset számításánál irányadó időszakon belül általános béremelés volt, a teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalónál az átlagkeresetet - ha ez a munkavállalóra kedvezőbb - csak a bérrendezés időpontjától kell számítani.

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

(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Ha a dologban okozott kár az érték csökkenése nélkül kijavítható, kárként a javítási költséget kell figyelembe venni.

**181. § (1)** A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló közeli hozzátartozójának [139. § (2) bekezdés] a károkozással összefüggésben felmerült kárait, indokolt költségeit is.

(2) Ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, eltartott hozzátartozója az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének - a tényleges, illetőleg az elvárhatóan elérhető munkabérért, jövedelmét is figyelembe véve - a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

**182. §** A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

a) az elmaradt munkabérre eső nyugdíjjárulékot;

b) az állami egészségügyi és a társadalombiztosítás keretében járó ellátást;

c) amit a munkavállaló munkaeve hasznosításával megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna;

d) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;

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

**183. § (1)** Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetőleg tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.

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



**184. § (1)** Ha a kártérítés megállapítása után változás következik be a sérelmet szenvedett munkavállaló lényeges körülményeiben, mind a károsult, mind a munkáltató, illetőleg felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2)<sup>434</sup> A fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor, illetőleg a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltével felül kell vizsgálni és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében, illetőleg a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

(3) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-növekedés mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfeljesztésének (átlagkeresete változásának) mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfeljesztést (átlagkeresete változását) 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 bérfeljesztésének (átlagkeresetének) mértéke az irányadó.

**185. §** A munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. A munkáltató a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

**186. § (1)** Az elévülés (11. §) szempontjából önállóan kell tekinteni

a) az átlagkereset és a táppénz,

b) az átlagkereset és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint

c)<sup>435</sup> az átlagkereset és a rokkantsági nyugdíj, megváltozott munkaképességű személyek ellátása különbözetének megtérítése iránti igényt. Ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(2) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

a) a táppénz első fizetésének napjától,

b)<sup>436</sup> attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség megváltozása, egészségkárosodás első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra, végül

c)<sup>437</sup> a rokkantsági nyugállományba helyezés, megváltozott munkaképességű személyek ellátása folyósításának időpontjától kezdődik.

(3) Járadéki igény hat hónappal régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetőleg a munkáltató a 185. §-ban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadéki igény nem érvényesíthető.

**187. § (1)** A munkáltató, illetve a biztosító a szükséghez képest a munkavállalótól, illetve hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(2) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés mértékének módosítására alapul szolgáló bérfeljesztést hajtott végre [184. § (3) bekezdés].

## X. fejezet<sup>438</sup>

### ***A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések<sup>439</sup>***

**188. §<sup>440</sup> (1)** E törvény alkalmazásában vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese (a továbbiakban: vezető).

(2) A vezető állású munkavállaló tekintetében e törvény rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

**188/A. §<sup>441</sup> (1)<sup>442</sup>** A tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör tekintetében előírhatja, hogy az ilyen munkakört betöltő munkavállaló a 190. § (3) bekezdés, 191. §, a 192. §, illetve a 192/A. § (2)-(4) bekezdése alkalmazásában vezetőnek minősül. Erről a körülményről a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor írásban tájékoztatni kell.

(2) A munkaviszony fennállása alatt a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet (1) bekezdés szerinti döntése a munkavállaló munkaviszonyát - eltérő megállapodás hiányában - nem érinti.

**189. §<sup>443</sup>** A vezetőre, valamint a 188/A. § (1) bekezdése szerinti munkakört betöltő munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.



**190. §<sup>444</sup>** (1)<sup>445</sup> A vezetőre a 79. § (5) bekezdésében meghatározott tilalom nem terjed ki.

(2) A vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére a 89. § (2) bekezdésében, valamint a 90-92. §-ban foglalt rendelkezések nem terjednek ki.

(3) A vezetővel szemben a rendkívüli felmondás joga a 96. § (4) bekezdésében foglaltak szerint - legfeljebb azonban az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig - gyakorolható.

(4) Ha a munkáltató a vezető munkaviszonyát csőd- vagy felszámolási eljárás során szünteti meg, a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató legfeljebb hat havi átlagkeresetet köteles előre megfizetni. A vezető részére ezt meghaladóan járó díjazás a csőd- vagy felszámolási eljárás megszűnésekor, illetőleg a felszámolási zárómérleg, vagy a záró egyszerűsített mérleg jóváhagyása után válik esedékessé.

(5)<sup>446</sup> A (2) bekezdéstől eltérően a munkáltató köteles a vezető terhessége kezdetétől a szülési szabadsága végéig terjedő időszak alatt a rendes felmondását az általános szabályok szerint megindokolni.

**191. §<sup>447</sup>** (1) A vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet. Munkaszerződés eltérő kikötése hiányában nem vonatkozik e tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

(2) A vezető

a) nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével - a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, továbbá

c) köteles bejelenteni, ha a közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.

(3) Ha a vezető az (1)-(3) bekezdésben meghatározott tilalmat megszegi, a munkáltató

a) kártérítést követelhet, vagy

b) kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy

c) a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze.

(4) A munkáltató a (3) bekezdés szerinti igényét attól az időponttól számított három hónapon - de legfeljebb az igény keletkezésétől számított egy éven - belül érvényesítheti, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető (1)-(2) bekezdésbe ütköző eljárásáról tudomást szerzett.

(5) A munkáltató jogosult a vezető munkaviszonyát megszüntetni, ha a vezető közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.

**192. §<sup>448</sup>** (1) A vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevitelét - a munkaszerződésben foglaltak szerint - maga állapítja meg.

(2) A vezetőt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért (147-149. §) ellenérték nem illeti meg.

**192/A. §<sup>449</sup>** (1) A vezető a vezetői tevékenységének keretében, illetve a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel.

(2) A 188/A. § (1) bekezdése alapján vezetőnek minősülő munkavállaló a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért az (1) bekezdésben foglaltak szerint felel.

(3) A károkozásnak az (1)-(2) bekezdésben nem tartozó egyéb eseteiben a vezető felelősségére az általános kárfelelősségi szabályok (VIII. fejezet) az irányadóak, azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

(4) A vezető, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, - a 101. § (1) bekezdésétől eltérően - tizenkét havi átlagkeresetével felel.

**192/B. §<sup>450</sup>** (1)<sup>451</sup> A 189. §-ban, a 190. § (1) és (3)-(5) bekezdésében, valamint a 192/A. §-ban foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.

(2)<sup>452</sup> A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó munkáltatónál a Kjt. 22/B. §-a szerinti magasabb vezetői munkakört betöltő munkaviszonya csak pályázat alapján létesíthető. A pályázatra megfelelően alkalmazni kell a Kjt. 20/A-20/B. §-át. A magasabb vezetői munkakört betöltő munkavállaló tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem



haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévvel megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

## **X/A. fejezet**<sup>453</sup>

### **A távmunkavégzés**<sup>454</sup>

**192/C. §**<sup>455</sup> A távmunkát végző munkavállaló munkaviszonyára e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

**192/D. §**<sup>456</sup> E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.

**192/E. §**<sup>457</sup> (1) A távmunkavégzéshez a feleknek a munkaszerződésben a 76. § (5) bekezdésében foglaltakon túlmenően meg kell állapodniuk:

- a) a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában,
- b) a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás (a továbbiakban: kapcsolattartás) feltételeiben,
- c) a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.

(2) Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.

(3) Ha a munkavállaló - ideértve a távmunkát végző munkavállalót is - a távmunkavégzés vonatkozásában személyi vagy családi körülményeire hivatkozással kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkaszerződés módosítására vonatkozó munkavállalói ajánlattal kapcsolatos munkáltatói eljárásra a 84/A. §-ban foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(4) A 76. § (7) bekezdésében foglaltakon túlmenően a munkáltató az (1) bekezdés szerinti munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a távmunkát végző munkavállalót köteles tájékoztatni:

- a) a munkáltatói ellenőrzés 192/G. § (3) bekezdésében,
- b) az információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszköz tekintetében a használat korlátozásának a 192/G. § (6) bekezdésében, valamint
- c) a kártérítési felelősség 193/A. §-ban foglalt szabályairól.

(5) A (4) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség teljesítésekor a 76. § (8) bekezdését kell megfelelően alkalmazni. A tájékoztatási kötelezettség e törvény rendelkezésére történő hivatkozással is teljesíthető.

(6) A távmunkát végző munkavállaló köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.

(7) A munkáltató a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a távmunkát végző munkavállaló hozzájárulásával közzéteheti.

(8) A munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltató köteles gondoskodni.

**192/F. §**<sup>458</sup> (1) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalónak biztosít. Helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekintendő az elektronikus eszközzel történő tájékoztatás is.

(2) A munkáltató köteles a távmunkát végző munkavállalónak biztosítani a működési rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást.

(3) A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, valamint a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól.

**192/G. §**<sup>459</sup> (1) A 104. § (1) bekezdésétől eltérően a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak, hogy a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató a munkavégzési kötelezettség alapján ellátandó feladatot a távmunkát végző munkavállaló rendes munkaidejének mértékére figyelemmel állapítja meg, különös tekintettel





a) a munkáltatónál a távmunkát végző munkavállalóval azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló,  
b) ilyen munkavállaló hiányában az érintett szakmában dolgozók által elvégzett munka természetére, mennyiségére, a szükséges fizikai vagy szellemi erőfeszítésre. Teljesítménybér megállapítása esetén ezen túlmenően megfelelően alkalmazni kell a 143. § rendelkezéseit is.

(3) A munkáltató indokolt esetben ellenőrizheti a távmunkát végző munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítését. Az ellenőrzés során a munkáltató nem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalónak a munkavégzéshez használt információtechnológiai és informatikai eszközön tárolt, a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba. A betekintési jogosultság vonatkozásában a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (6) bekezdés alapján előírt tilalom betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a távmunkát végző munkavállaló, valamint a munkavégzési helyként szolgáló ingatlant használó más személy számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire.

(5) A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkáltató

a) a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzés, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében, valamint

b) a (4) bekezdés szerinti időtartam megtartásával

léphet be és tartózkodhat.

(6) A munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított információtechnológiai és informatikai, illetve elektronikus eszközt a távmunkát végző munkavállaló mely tevékenységre nem használhatja.

(7) A távmunkát végző munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles a (3)-(4) bekezdés szerinti tájékoztatást megadni, illetve ellenőrzést lefolytatni.

**193. §<sup>460</sup>** (1) Eltérő megállapodás hiányában a távmunkát végző munkavállaló a munkaidő beosztását, felhasználását maga jogosult meghatározni.

(2) Ha a munkaszerződés a távmunka vonatkozásában módosításra kerül, munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaszerződés-módosítás időpontja a munka- és pihenőidővel való elszámolás szempontjából a munkaidőkeret befejező időpontjának tekintendő.

(3) A távmunkát végző munkavállaló vonatkozásában a 140/A. § (2) bekezdésében foglalt szabályt azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató köteles nyilvántartani az ügyelettel és készenléttel, valamint

a) az általa megjelölt helyen elrendelt munkavégzés idejével, illetőleg

b) az (1) bekezdésben foglalt megállapodás alapján a munkáltató által beosztott, illetve elrendelt rendes és rendkívüli munkaidővel

kapcsolatos adatokat.

**193/A. §<sup>461</sup>** (1) A 167. § (3) bekezdésében foglaltakon túlmenően, a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb háromhavi átlagkeresetig határozhatja meg, ha

a) a felek megállapodása szerint a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és

b) a távmunkát végző munkavállaló a kárt e feladatok ellátásával összefüggésben okozta.

Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintettel, teljes mértékében felel, ha

a) a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy

b) a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel

áll okozati összefüggésben.

## **XI. fejezet<sup>462</sup>**

### **A munkaerő-kölcsönzés<sup>463</sup>**

**193/B. §<sup>464</sup>** (1) A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra - függetlenül annak határozott vagy határozatlan idejű, teljes vagy részmunkaidőre létesített voltától - e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.



(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem kell alkalmazni e törvény 193/E. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezéseket a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy közhasznú szervezet, valamint a nyilvántartásba vett közhasznú szervezet által végzett munkaerő-kölcsönzés esetén.

**193/C. §<sup>465</sup>** (1) E törvény alkalmazásában

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

b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);

c) kölcsönvevő: az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót ideiglenesen foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja;

d) kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, aki felett a kikölcsönzés időtartama alatt a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és az őt ideiglenesen foglalkoztató kölcsönvevő megosztva gyakorolja, illetve teljesíti;

e) kikölcsönzés: az az időszak, amely alatt a kölcsönzött munkavállalót ideiglenesen a kölcsönvevő foglalkoztatja és gyakorolja felette a 104. §-ban meghatározott jogokat;

f) kikölcsönzés ideiglenessége: a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló által - a kölcsönvevőnél elvégzendő munka jellegére, a munkakörülményekre, a felek korábbi nyilatkozataira, a felek között fennálló munkaviszonyból fakadó jogokra és kötelezettségekre tekintettel - megállapodásában meghatározott, legfeljebb öt évig terjedő időtartam. Vita esetén a kölcsönbeadót terheli a bizonyítási teher a munkaerő-kölcsönzés ideiglenessége tekintetében.

(2) Az (1) bekezdés f) pontja szerinti kölcsönzési időtartam megállapítása során a kölcsönzött munkavállalónak azonos kölcsönvevőnél az előző foglalkoztatása megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzése időtartamát egybe kell számítani, függetlenül attól, hogy a kölcsönzés ugyanazon vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

**193/D. §<sup>466</sup>** (1)<sup>467</sup> 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 korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2)<sup>468</sup> Tilos munkavállaló kölcsönzése:

a) jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,

b) a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve

c) ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya - a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével - legfeljebb hat hónapja szűnt meg, vagy

d) a 193/C. § (1) bekezdés f) pontjában meghatározott időtartamot meghaladóan.

(3) A kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni.

(4) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót e törvény, illetőleg más jogszabály alapján megilletik.

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

(6) Az (1)-(5) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

(7)<sup>469</sup> E § alkalmazásában EGT-állam: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes, Magyarországon kívüli más állam, továbbá az az állam, amelynek állampolgára az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállást élvez.

**193/E. §<sup>470</sup>** (1)<sup>471</sup> Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely

a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;

b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni a kölcsönzésért, illetve azért, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni.



(2) A kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő - megállapodásuk szerint - megosztva gyakorolja. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.

(3)<sup>472</sup> A kölcsönzött munkavállalóra - a 193/B. § (2) bekezdésében foglalt esetek kivételével - a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás teljes időtartama alatt

- a) a terhes és szoptató nők védelme,
- b) a fiatal munkavállalók védelme,
- c) a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok,
- d) a munkabér összege és védelme, valamint
- e) az egyenlő bánásmód követelménye

vonatkozásában a kölcsönvevőre - jogszabály vagy kollektív szerződés alapján - irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni.

(4)<sup>473</sup> Arra a kölcsönzött munkavállalóra, aki

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

b) munkaviszonya alapján a kölcsönbeadónál összességében kedvezőbb díjazásban részesül, mint a kölcsönvevő azonos munkakörben foglalkoztatott saját munkavállalója, ideértve a kollektív szerződésben és a felek megállapodása alapján fizetett bérelemeket, valamint a szociális juttatásokat is, vagy

c) a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő személynek minősül, és munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatják,

a 142/A. §-nak az egyenlő, illetve az egyenlő értékűként elismert munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit a 193/H. § (9)-(10) bekezdésében meghatározott időtartam lejártát követően, az ott meghatározott bérelemek tekintetében kell alkalmazni.

(5)<sup>474</sup> Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.

**193/F. §<sup>475</sup>** (1) A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor nem fizette meg.

(2)<sup>476</sup> A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése. Ettől eltérően a kölcsönvevőt terhelik a 193/G. § (1) bekezdése alapján létrejött megállapodásban foglalt, a kölcsönvevő által a munkavállaló részére nyújtott juttatásokkal összefüggő, a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek.

(3) Az (1)-(2) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

### ***A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony<sup>477</sup>***

**193/G. §<sup>478</sup>** (1) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább:

- a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b) a munkavégzés helyét,
- c) az elvégzendő munka jellegét,
- d)<sup>479</sup> természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja - ezek ellentételezését.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy a természetbeni munkabért, illetve a 165-165/A. §-ban szabályozott szociális juttatásokat (a továbbiakban: közvetlenül adott szociális juttatás) a kölcsönzött munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg.<sup>480</sup>

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott megállapodásban foglaltakon túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót:

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről [193/E. § (2) bekezdés],
- c) a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá

e)<sup>481</sup> minden olyan körülményről, amely a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

(3)<sup>482</sup> Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a kölcsönzött munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi



alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönbeadó a kölcsönvevő kérése esetén köteles legkésőbb a kölcsönzött munkavállaló munkába állásáig

a) <sup>483</sup> az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint

b) a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát a kölcsönvevő részére átadni.

(4) <sup>484</sup> A kölcsönvevő - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér 155. § (3) bekezdése alapján meghatározott időpontig történő kifizetéséhez szükségesek. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a munkabérfizetéshez, valamint a 193/F. § (2) bekezdésében szereplő kötelezettsége teljesítéséhez szükséges adatokat a kölcsönbeadónak átadni. Ezen adatok körébe tartoznak a 193/H. § (9)-(10) bekezdésének alkalmazása esetén a kölcsönzött munkavállalóval a 142/A. § (2) bekezdése alapján egyenlő értékű munkát végző munkavállalót illető, a 142/A. § (3) bekezdése szerinti egyes juttatások is.

(5) A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

a) <sup>485</sup> a kölcsönzött munkavállaló munkavédelmére,

b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,

c) <sup>486</sup> az egyenlő bánásmód követelményére,

d) a munkavégzésre,

e) a munkakör átadás-átvételére,

f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,

g) <sup>487</sup> az (1) bekezdésben szereplő megállapodás megkötése esetén a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.

(6) <sup>488</sup> A 193/H. § (9)-(10) bekezdésébe foglalt rendelkezés alkalmazása érdekében a kölcsönbeadó - a kölcsönzött kölcsönzött munkavállaló előzetes hozzájárulásával - köteles a kölcsönvevőt tájékoztatni különösen a kölcsönzött munkavállaló szakképzettségéről és szakmai tapasztalatairól.

(7) <sup>489</sup> Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás,

a) ha a felek a 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással,

b) ha az a munkaviszony megszűnése, megszüntetése után a kölcsönvevővel történő munkaviszony-létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő. Nem minősül e törvény alapján korlátozásnak az olyan megállapodás, amely alapján, ha a kölcsönzés megszűnésétől számított három hónapon belül a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel munkaviszonyt létesít, a kölcsönbeadó részére a kölcsönvevő díjazást fizet.

(8) <sup>490</sup> Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

a) a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy

b) a kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,

a munkaviszony a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra.

(9) <sup>491</sup> A (8) bekezdés a) pontja szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor

a) <sup>492</sup> munkavégzési helynek az (1) bekezdés b) pontja szerinti helyet,

b) munkakörnek és személyi alapbérnek a kölcsönzött munkavállalónak a 193/H. § (1) bekezdés b)-c) pontja alapján meghatározott munkakörét és személyi alapbérét kell tekinteni.

(10) <sup>493</sup> A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a (8) bekezdés b) pontja alapján létrejött munkaviszony esetén

a) <sup>494</sup> a kölcsönzött munkavállaló munkakörét az (1) bekezdés c) pontja alapján az elvégzendő munka jellegének,

b) személyi alapbérét - a 142/A. § megfelelő alkalmazásával - a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységénél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbére mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alapbér alapulvételével kell meghatározni a munkaszerződésben.

(11) <sup>495</sup> A (8) bekezdés a)-b) pontjában foglaltak együttes fennállása esetén a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a (9)-(10) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni.

(12) <sup>496</sup> A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor, ha a munkaviszony időtartama a (8) bekezdés szerint nem határozható meg, a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

(13) <sup>497</sup> A (6)-(12) bekezdéstől érvényesen eltérni nem lehet.

***A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony, a díjazás különös szabályai***<sup>498</sup>



**193/H. §<sup>499</sup>** (1) A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk

a)<sup>500</sup> abban, hogy a munkaszerződés vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,

b)<sup>501</sup> a kölcsönzött munkavállaló személyi alapbérében,

c) a munkavégzés jellegében vagy a munkakörben.

(2)<sup>502</sup> A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevét, illetve megnevezését, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát, valamint a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatait is.

(3) A munkáltató - ha a munkaszerződés nem tartalmaz tájékoztatást - legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított két héten belül, ezen túlmenően a c) pont szerint, a (9) vagy (10) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor, legkésőbb az e szabályok szerinti jogosultság megállapításának kezdetétől számított két héten belül köteles a kölcsönzött munkavállalót írásban tájékoztatni<sup>503</sup>

a) a munkavégzés helyéről,

b) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,

c)<sup>504</sup> a munkabér egyéb elemeiről, ideértve a (9) vagy (10) bekezdés szerinti juttatások biztosításának feltételeit is,

d) a bérfizetés napjáról,

e) a munkába lépés napjáról,

f) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve

g) a jogviszony megszüntetésének e fejezet által meghatározott szabályairól,

h) a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,

i) a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól, továbbá

j) arról, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(4) A (3) bekezdés c), d), f) és h) pontjában, valamint a 76/A. § (1) bekezdésének b)-c) pontjában előírt tájékoztatás jogszabály, illetve a kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(5)<sup>505</sup> A kölcsönbeadó megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a (3) bekezdésben meghatározott feltételek változásáról a kölcsönbeadó legkésőbb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül köteles írásban tájékoztatni a kölcsönzött munkavállalót. Ettől eltérően a munkaviszonyra vonatkozó szabály módosítása esetén a (4) bekezdés rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(6)<sup>506</sup> A (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségen túlmenően, a kölcsönbeadó köteles - legkésőbb a munkavégzés tényleges megkezdése előtt - írásban tájékoztatni a kölcsönzött munkavállalót az alábbiakról:

a) a kölcsönvevő neve, székhelye, telephelye, cégjegyzék száma, vagy ha ez utóbbi adat helyett jogszabály más nyilvántartási formát ír elő, ennek a száma;

b) a kölcsönvevőnél mely szerv vagy személy gyakorolja a munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört;

c) a munkába járás, szállás és étkezés feltételei;

d) a munkarendre, a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok;

e) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételek.

(7) Ha a kölcsönbeadó a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával köteles közölni a munkavállalóval

a) következő foglalkoztatásának helyét,

b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve

c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.

(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.

(9)<sup>507</sup> A kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

a)<sup>508</sup> a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy

b)<sup>509</sup> a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összesített időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

(10)<sup>510</sup> A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha



a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy

b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

(11)<sup>511</sup> A (9)-(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak.

(12)<sup>512</sup> A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság - a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével - akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a kölcsönzött munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.

(13)<sup>513</sup> A (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a kölcsönzött munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát.

(14)<sup>514</sup> A (9)-(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

### **A munkaviszony megszüntetése<sup>515</sup>**

**193/I. §<sup>516</sup>** (1) A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással,
- d)<sup>517</sup> azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

(2) A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

**193/J. §<sup>518</sup>** (1)<sup>519</sup> A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönzött munkavállaló megszüntetheti.

(2) A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.

(3)<sup>520</sup> A kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

- a) a kölcsönzött munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,
- b) a kölcsönzött munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,
- c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a kölcsönzött munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy
- d) a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.

(4) A felmondási idő mértéke tizenöt nap. Ha a munkaviszony időtartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke harminc napra emelkedik.

(5)<sup>521</sup> Ha a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani.

(6) A kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén - a felek eltérő írásbeli megállapodása hiányában - a felmondási időtartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

**193/K. §<sup>522</sup>** (1)<sup>523</sup> A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönzött munkavállaló megszüntetheti.

(2)<sup>524</sup> A kölcsönzött munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.

(3)<sup>525</sup> A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönzött munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.

(4)<sup>526</sup> A kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén, az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követően, e tényre történő hivatkozással, azonnali hatályú felmondással - a határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül - köteles a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni. Ha a kölcsönbeadó a munkaviszonyt határidőn belül nem szünteti meg, a munkaviszony a hatvanadik napon megszűnik.

(5) Az azonnali hatályú felmondásra a 193/J. § (2) bekezdésében foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.



(6)<sup>527</sup> Az azonnali hatályú felmondás jogát - a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel - az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni. A kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a kölcsönzött munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határidő az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.

(7)<sup>528</sup> Ha a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással a kölcsönbeadó a (4) bekezdésben meghatározott okból szünteti meg, vagy az azonnali hatályú felmondás jogát a kölcsönzött munkavállaló gyakorolja, a kölcsönbeadó köteles a kölcsönzött munkavállaló számára megfizetni a 193/J. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamra járó átlagkeresetét.

(8) Azonnali hatályú felmondás esetén a felmondás szabályai nem alkalmazhatók.

**193/L. §**<sup>529</sup> A munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött napot követő - ha a munkavállaló a jognyilatkozat közlését, a közös megegyezéssel történő megszüntetésről szóló megállapodás megkötését, a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát, a jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony megszűnésétől, megszüntetésétől számított - öt napon belül köteles a kölcsönbeadó a kölcsönzött munkavállalót megillető munkabért, a 193/J. § (6) bekezdése és a 193/K. § (7) bekezdése szerinti díjazást, egyéb járandóságát kifizetni, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

### ***A munkaviszony jogellenes megszüntetése***<sup>530</sup>

**193/M. §**<sup>531</sup> (1) A munkaviszony, ha azt a kölcsönbeadó jogellenesen szüntette meg, a jogellenességet megállapító bírósági határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg, kivéve, ha a jogvita elbírálásáig a határozott idejű jogviszony a jogellenes intézkedés nélkül is megszűnt volna.

(2)<sup>532</sup> Jogellenes megszüntetés esetén a bíróság a kölcsönzött munkavállaló kérelmére - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a kölcsönzött munkavállaló legalább egyhavi, legfeljebb hathavi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezheti a kölcsönbeadót.

(3)<sup>533</sup> Jogellenes megszüntetés esetén meg kell téríteni a kölcsönzött munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát, és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak, illetve kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(4)<sup>534</sup> Ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya nem felmondással került megszüntetésre, a (2) és (3) bekezdésben foglaltakon túlmenően megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete is.

(5)<sup>535</sup> A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén - a (2) és (4) bekezdés rendelkezéseitől eltérően - a bíróság a kölcsönzött munkavállaló kérelmére a megszüntetés időpontjában a munkaviszonyból még hátralévő időre járó, legfeljebb azonban hathavi átlagkereset megfizetésére kötelezi a kölcsönbeadót.

### ***Szabadság kiadása***<sup>536</sup>

**193/N. §**<sup>537</sup> (1)<sup>538</sup> Kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás időtartama alatt a szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - a kölcsönvevő, egyébként a kölcsönbeadó adja ki. Az időpontot a kölcsönvevő csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a kölcsönzött munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

(2)<sup>539</sup> Az alapszabadság legalább egynegyedét - a foglalkoztatás első három hónapját kivéve - a kölcsönzött munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A kölcsönzött munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

### ***Kártérítési felelősség***<sup>540</sup>

**193/O. §**<sup>541</sup> (1)<sup>542</sup> Ha a kölcsönzött munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni [a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 348. § (1) bekezdése].

(2)<sup>543</sup> A munkavégzés során a kölcsönzött munkavállalónak okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel (Mt. 174-187. §).



(3)<sup>544</sup> Ha a kölcsönzött munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de a (2) bekezdésben foglaltakon kívül - nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben - éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályainak alkalmazásakor a kölcsönbeadó tekintendő munkáltatónak.

### **A törvény egyéb rendelkezéseinek alkalmazása<sup>545</sup>**

**193/P. §<sup>546</sup>** (1)<sup>547</sup> Kölcsönzés esetén e törvény 3. §-ának (6) bekezdése, 76. §-ának (5)-(8) bekezdése, 76/B. §-a, 79. §-ának (5) bekezdése, 86/A-89. §-ai, 91-96. §-ai, 97. §-ának (2) bekezdése, 100. §-a, 106. §-a, 115-116. §-ai, 134. §-ának (1)-(2) és (6) bekezdése, 150. §-ának (1) bekezdése, 155. §-a (1) bekezdésének második mondata, a 167. §-ának (2)-(3) bekezdései, 170-170/D. §-a, a Harmadik részének X. fejezete, a 202. §-ának c)-d) pontja nem alkalmazhatók.

(2)<sup>548</sup> A kölcsönvevőnek

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

b) a betöltetlen álláshelyekről

a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal, valamint a nála foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókat folyamatosan a helyben szokásos módon tájékoztatnia kell.

(3)<sup>549</sup> A kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során e törvény 83/A. §-ának, 102. §-a (1)-(3) bekezdésének, 104-105. §-ainak, 117-129/A. §-ainak, valamint - a 193/G. § (1) bekezdésben foglalt megállapodás esetén a természetbeni munkabér, illetve juttatás vonatkozásában - 193/G. §-a (4) bekezdésének és (5) bekezdése g) pontjának alkalmazásakor munkáltatón a kölcsönvevőt kell érteni.

(4) E törvény 106/A-106/B. §-ainak alkalmazása során munkáltatón a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt is érteni kell.

(5)<sup>550</sup> A 165-165/A. § alkalmazásakor a kölcsönzött munkavállalók számára biztosítani kell különösen a kölcsönvevőnél a szociális juttatásokhoz való hozzáférés kapcsán az egyenlő bánásmód érvényesülését, valamint a kölcsönbeadó által biztosított szociális juttatásokhoz a kikölcsönzések közötti időtartam alatti hozzáférést.

## XII. fejezet<sup>551</sup>

### 193/R-193/Z. §<sup>552</sup>

## XII/A. fejezet<sup>553</sup>

### **Az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony sajátos szabályai<sup>554</sup>**

**194. §<sup>555</sup>** (1) A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: szövetkezeti törvény) 55. § (1) bekezdés e) pontjában foglaltak érdekében az iskolaszövetkezet és nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja egymással munkaviszonyt létesíthet abból a célból is, hogy az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében a tag a harmadik személynél munkát végezzen. Ez a munkavégzés a szövetkezeti törvény szerinti személyes közreműködésnek minősül.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt munkaviszony tekintetében e törvény szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

**194/A. §<sup>556</sup>** (1) A munkaviszonyt határozott időre kell létesíteni. Ennek során a 79. § (5) bekezdését nem kell alkalmazni.

(2) A munkaszerződésnek - a 76. § (5)-(6) bekezdésében foglaltaktól eltérően - tartalmaznia kell:

a) a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait,

b) a tag által vállalt feladatok körét,

c) a tag harmadik személynél történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időtartamára járó személyi alapbérek legkisebb mértékét,

d) azt, hogy a felek a tag munkavégzési kötelezettsége teljesítéséről a 194/B. § alapján esetenként állapotodnak meg, valamint

e) a felek kapcsolattartásának módját abban az időszakban, amikor a tag munkavégzési kötelessége szünetel.

(3) A munkaviszony kezdete - ha a felek eltérően nem rendelkeznek - a munkaszerződés megkötésének napja.

(4) Az alatt az idő alatt, amíg a tag az iskolaszövetkezet vagy harmadik személy részére munkát nem végez, a 151. §-t nem kell alkalmazni.





(5) A tag részére rendes szabadság nem jár, a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő azonban nem lehet kevesebb, mint a tagot a 130-132. § alapján megillető szabadság mértéke.

**194/B. §<sup>557</sup>** (1) A harmadik személynél történő munkavégzési köteleesség teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és tagja a munkavégzési köteleesség megkezdését megelőzően írásban megállapodjanak:

- a) a harmadik személyben,
- b) a munkavégzési köteleesség teljesítése során betöltendő munkakörben,
- c) a személyi alapbérben,
- d) a munkavégzés helyében,
- e) a harmadik személynél történő munkába lépés napjában, valamint
- f) minden, bármely fél által szükségesnek tartott további kérdésben.

(2) Az iskolaszövetkezet a tagot a munkavégzési köteleesség megkezdésével egyidejűleg köteles tájékoztatni:

- a) a munkavégzési köteleesség teljesítése során elvégzendő munkaköri feladat jellemzőiről (munkaköri leírás),
- b) az irányadó munkarendről,
- c) a bérfizetés napjáról,
- d) a munkáltatói utasítást adó személyéről.

**194/C. §<sup>558</sup>** (1) A fiatal munkavállaló felett munkáltatói jogkört csak az iskolaszövetkezettel munkaviszonyban álló személy gyakorolhat.

(2) Az (1) bekezdésbe nem tartozó esetben, valamint ha az utasítás adására baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében van szükség, a tag részére munkáltatói utasítást adhat a harmadik személy képviselője is.

(3) A munkaviszony létesítésével, megszüntetésével, valamint a kárfelelősséggel összefüggő munkáltatói jogokat kizárólag a szövetkezeti törvény 36. § (5) bekezdése szerinti szabályzatban erre feljogosított személy gyakorolhat. A munkáltatói jogok gyakorlására kijelölt személy az utasításadási jog kapcsán felmerült viták kérdésében, valamint az annak körébe nem tartozó egyéb kérdések tekintetében kapcsolatot tart, közvetít a harmadik személy és a tag között.

(4) A harmadik személy az iskolaszövetkezet képviselőjével, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójával az (1)-(3) bekezdésben foglalt kötelezettségek teljesítése érdekében köteles együttműködni, így különösen lehetővé kell tennie számára a munkavégzés helyére történő belépést, és a tagot érintő ügyekben a kért tájékoztatást meg kell adnia.

**194/D. §<sup>559</sup>** A tag munkavégzési köteleessége teljesítésének időtartama alatt a harmadik személy teljesíti azokat a munkáltatói kötelezettségeket, amelyek

- a) a munkavédelemre,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- c) a munkaidőre, pihenőidőre és ezek nyilvántartására, valamint
- d) az egyenlő bánásmódra

vonatkozó szabályok betartására vonatkoznak.

**194/E. §<sup>560</sup>** A munkaviszony a 86. § a)-c) pontjában meghatározott eseteken túlmenően megszűnik a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában.

**194/F. §<sup>561</sup>** A munkavégzés során a tagnak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályai alapján, egyetemlegesen felel.

## **NEGYEDIK RÉSZ**

### **A MUNKAÜGYI VITA**

#### **I. fejezet**

#### ***Kollektív munkaügyi vita***

**194/G. §<sup>562</sup>** (1) A munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató (a munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a szakszervezet között felmerült, jogvitának nem minősülő munkaviszonnyal összefüggő vitában (kollektív munkaügyi vita) az érintett felek között egyeztető tárgyalásnak van helye.

(2) Az egyeztetés a tárgyalást kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának a másik fél részére történő átadásával indul.



(3) Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet, továbbá a feleknek tartózkodniuk kell minden olyan cselekedettől, ami a megállapodást veszélyeztetheti.

### **Közvetítés**

**195. § (1)** A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe. A közvetítőt a felek közösen kérik fel közreműködésre.

(2)<sup>563</sup> Az egyeztetés időtartama alatt a közvetítő a felektől - az általa szükségesnek tartott mértékben - tájékoztatást, illetve adatszolgáltatást kérhet. Ebben az esetben a 194/G. § (3) bekezdésében meghatározott határidő a tájékoztatás megadására, illetve az adatszolgáltatásra előírt határidővel, legfeljebb azonban öt nappal meghosszabbodik.

(3) Az egyeztetés befejezésekor a közvetítő köteles az egyeztetés eredményét, illetve a felek álláspontját írásba foglalni és a felek részére átadni.

### **Döntőbíráskodás**

**196. § (1)** A kollektív munkaügyi vita rendezéséhez a felek - megállapodásuk alapján - döntőbírókat vehetnek igénybe. A döntőbíró döntése, ha ennek a felek előzetesen írásbeli nyilatkozattal alávetették magukat, kötelező.

(2) A döntőbíró egyeztetőbizottságot hozhat létre, amelybe a felek azonos számú képviselőt küldenek.

**197. §** A döntőbíró eljárása kötelező

a) a 24. §-sal;

b) a 63. §-sal, a mérték tekintetében;

c)<sup>564</sup> a 65. § (1) bekezdésével, egyet nem értés esetén összefüggésben felmerült viták tekintetében.

**198. § (1)**<sup>565</sup> Az egyeztetés során (194/G-195. §) létrejött megállapodás, illetve a döntőbíró döntése (196-197. §) kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.

(2) Az egyeztetés, valamint a döntőbíráskodás során - a felekkel egyetértésben - szakértőt, illetve tanút lehet igénybe venni.

(3) Az egyeztető, illetve a döntőbírói eljárással kapcsolatban felmerült indokolt és szükséges költségek - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltatót terhelik.

## **II. fejezet**

### **A munkaügyi jogvita**

**199. § (1)**<sup>566</sup> A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(2) A munkáltató - ha e törvény másképp nem rendelkezik - a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

(3) A munkaügyi jogvitában bíróság jár el.

(4) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(5)<sup>567</sup>

**199/A. §**<sup>568</sup> Kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyt köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.

**200. §**<sup>569</sup>

**201. §**<sup>570</sup> A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés (199/A. §) eredménytelenségének megállapítását követően - a 202. §-ban foglalt kivétellel - az elévülési időn belül lehet bírósághoz fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására - a 23. §, a 67. §, illetve a 202. § (1) bekezdésének d)-e) pontját kivéve - halasztó hatálya nincs.

**202. § (1)**<sup>571</sup> A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:

a) a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;



- b) a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;
- c) a rendkívüli felmondással;
- d) a munkavállaló kötelezettségsszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel (109. §);
- e) a fizetési felszólítással (162. §), illetve a kártérítésre - ideértve a leltárháány megtérítésére - kötelező határozattal [173. § (2) bekezdés] kapcsolatban.

(2)<sup>572</sup> A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Ha a fél a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

## ÖTÖDIK RÉSZ

### VEGYES ÉS ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

**203. §** (1) E törvény 1992. július 1-jén lép hatályba.

(2) A Kormány felhatalmazást kap, hogy

- a)<sup>573</sup> a bedolgozók foglalkoztatására vonatkozó szabályokat, illetve<sup>574</sup>
- b)<sup>575</sup>
- c) e törvény hatálybalépése miatt szükséges jogszabálmódosításokról, illetve hatályon kívül helyezésről rendelkezzen,
- d)<sup>576</sup> a munkaerő-kölcsönzés folytatásának, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzöttek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben meghatározza, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő,<sup>577</sup>
- e)<sup>578</sup> a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, foglalkoztatására és a szociális foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat megállapítsa,
- f)<sup>579</sup> gyermeke születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díj a központi költségvetés terhére történő folyósítási szabályait megállapítsa,<sup>580</sup>
- g)<sup>581</sup> a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók tartós külszolgálatra történő kihelyezésének és a tartós külszolgálat megszűnésének feltételeit, rendjét, valamint a tartós külszolgálatot teljesítő személyeket megillető juttatásokra és a munkavégzés sajátos feltételeire vonatkozó további szabályokat megállapítsa.

(3)<sup>582</sup>

(4)<sup>583</sup> E törvény 72. §-ának (7) bekezdésében meghatározott tevékenységek tekintetében felhatalmazást kap

a)<sup>584</sup> a kultúráért felelős miniszter a művészeti,

b)<sup>585</sup> a sportpolitikáért felelős miniszter a sport-,<sup>586</sup>

c)<sup>587</sup> a kereskedelemért felelős miniszter a modell- és hirdetési jellegű munkák körének meghatározására.

(5)<sup>588</sup> 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.<sup>589</sup>

**204. §**<sup>590</sup> Ahol 2010. március 31-ét követően az Mt. 177. § (2) bekezdése alapján nem vagyoni kár megtérítéseként sérelemdíj iránti igényt nyújtottak be, azt nem vagyoni kártérítésként kell elbírálni.

**205. §**<sup>591</sup> Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény módosításáról szóló 2011. évi XXXI. törvénnyel megállapított 137. § (1) bekezdését a 2011. április 30-át követően bekövetkező keresőképтелenség esetén kell alkalmazni.

**206. §**<sup>592</sup>

**207. §** E törvény hatálybalépése előtt megkötött tanulmányi szerződésre, illetve megkezdett tanulmányokkal kapcsolatos kedvezményekre a megkötéskori, illetve a tanulmányok megkezdésekor hatályos jogot kell alkalmazni.

**208. §** (1) E törvény rendelkezései nem érintik a hatálybalépése előtt kiadott jogszabály munkaidőre vonatkozó rendelkezését, ha az heti negyven óránál rövidebb törvényes munkaidőt állapított meg.

(2) Ahol jogszabály törvényes munkaidőt említ, azon teljes munkaidőt kell érteni.

**209. §** (1)<sup>593</sup> Ha a munkavállaló munkaviszonya e törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig míg munkaviszonyát nem szünteti meg - 95. § alkalmazását kivéve -, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

(2)<sup>594</sup>



**210. §<sup>595</sup>** Ha a vezető, illetőleg közeli hozzátartozója tekintetében e törvény hatálybalépésekor a 191. § (1)-(3) bekezdésében felsorolt összeférhetetlenség fennáll, ennek okát tizenöt napon belül meg kell szüntetni. Ennek elmaradása esetén a 192/A. § (1) bekezdése az irányadó.

**211. §<sup>596</sup>** (1) Az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény (a továbbiakban: Módtv.) 6. §-ának hatálybalépését megelőző három éven belül megválasztott üzemi tanácsok (üzemi megbízottak) megbízatása a munkavédelemről szóló törvény által a munkavédelmi képviselő választására meghatározott következő időpontig tart.

(2) A Módtv. hatálybalépését követően első alkalommal új üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) a Módtv. hatálybalépésekor működő munkavédelmi képviselőnek a munkavédelemről szóló törvénynek a Módtv. hatálybalépését megelőző időpontban hatályos szabályai szerinti megbízatásának lejártáig, de legkésőbb a Módtv. hatálybalépésétől számított négy éven belül kell megválasztani.

(3) 2012. január 1-jéig nem köthető megállapodás e törvénynek a Módtv. 8. §-ával megállapított 117/C. §-a alapján azon munkáltató és munkavállaló által, akik között a 117/C. § 2010. december 31-ig hatályos szövege szerint korábban jött létre megállapodás.

(4) E törvény 117/C. §-ának 2010. december 31-ig hatályos szövege alapján létrejött, munkáltató és munkavállaló közötti megállapodásokat a Módtv. 8. §-ával bevezetett módosítása nem érinti.

(5) A 130. § (2) bekezdés c) pontja szerint a szabadságra jogosító idő szabályait a Módtv. hatálybalépését követően kezdődött fizetés nélküli szabadság esetében kell alkalmazni.

(5a)<sup>597</sup> Az (5) bekezdésre tekintettel a szabadságra jogosító időt a 130. § (2) bekezdés c) pontja szerint kell megállapítani akkor is, ha a munkavállaló a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] igénybevételét 2011. augusztus 1-je és 2011. november 30-a között kezdte meg.

(6) A 136. § (1) bekezdése szerinti, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság pénzbeli megváltásáról szóló megállapodás a Módtv. hatálybalépését követően lejáratott fizetés nélküli szabadság megszűnésekor köthető.

(6a)<sup>598</sup> A 2011. augusztus 1-je után kezdődő és az azt követően lejáratott fizetés nélküli szabadságok megszűnésekor a (6) bekezdés szerint köthető megállapodás alapján a fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot lehet csak pénzben megváltani abban az esetben is, ha az igénybevett fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] első évére jár a munkavállaló részére szabadság.

(7) A XI. fejezetnek a Módtv. 15-20. §-ával módosított rendelkezéseit első alkalommal a 2011. december 1-jét követően létesített munkaviszonyokra kell alkalmazni. E rendelkezések végrehajtása érdekében a kollektív szerződéseket legkésőbb 2011. december 31-ig felül kell vizsgálni.

(7a)<sup>599</sup> A kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó rendelkezéseket a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell azzal, hogy a kikölcsönzés időtartamának számítása során kezdő időpontnak 2011. december 1-jét kell tekinteni.

(8) A Módtv.-vel megállapított XII/A. fejezet rendelkezései nem érintik a Módtv. hatálybalépésének időpontjában az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaszerződéseket, valamint e szerződések alapján a harmadik személynél történő munkavégzést.

**211/A. §<sup>600</sup>** E törvénynek a nemzetgazdasági szempontból kiemelt jelentőségű gazdálkodó szervezetek csődeljárásának és felszámolásának különleges szabályairól és az azzal összefüggő törvénymódosításokról szóló törvénnyel megállapított rendelkezéseit a hatálybalépést követően kezdeményezett csődeljárásokban és felszámolási eljárásokban kell alkalmazni.

**211/B. §<sup>601</sup>** Ha a munkaviszony 2011. december 31-ét követően szűnik meg, és a munkáltató a felmondást, a munkáltató jogutód nélküli megszűnését vagy a munkavállaló a rendkívüli felmondást a korhatár előtti öregségi nyugdíj megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló törvény, vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény hatálybalépését megelőzően közölte, a munkavállaló a közléskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően, ezt követő közlés esetén a megszűnéskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően minősül nyugdíjasnak.

**212. §<sup>602</sup>** (1) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:<sup>603</sup>

- a) a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén;
- b) a Tanács 75/117/EGK irányelve a férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogi előírások összehangolásáról;
- c) a Tanács 91/533/EGK irányelve a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről;
- d) a Tanács 98/59/EK irányelve a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről;
- e) a Tanács 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetve az ideiglenes munkaszerződéses munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására irányuló intézkedések kiegészítéséről;



f)<sup>604</sup> 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;

g)<sup>605</sup> a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól szóló 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelve;

h)<sup>606</sup> a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv.

(2) Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:<sup>607</sup>

a) a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelvével a köztisztviselők jogállásáról, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról és az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

b) a fiatalok munkahelyi védelméről szóló, a Tanács 94/33/EK irányelvével a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

c) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelvével a munkavédelemről, a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény és a nemzetközi magánjogról szóló törvényerejű rendelet irányadó rendelkezéseivel együtt;

d)<sup>608</sup> az UNICE, az ETUC és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 1999/70/EK irányelvével a köztisztviselők jogállásáról, a közalkalmazottak jogállásáról, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

e)<sup>609</sup> az UNICE, az ETUC és a CEEP által a részmunkaidőről kötött keretmegállapodásról szóló, a Tanács 97/81/EK irányelvével a köztisztviselők jogállásáról szóló, a közalkalmazottak jogállásáról szóló, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló törvények irányadó rendelkezéseivel együtt;

f)<sup>610</sup> a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, a Tanács 2001/23/EK irányelvével, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

g)<sup>611</sup> a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló, a Tanács 93/104/EK irányelvéből kizárt ágazatok és tevékenységek szabályozása érdekében az azt módosító, az Európai Parlament és a Tanács 2000/34/EK irányelvével, a víziközelkedésről szóló törvény irányadó rendelkezéseivel együtt;

h)<sup>612</sup> a Tanács 75/117/EGK irányelve a tagállamok jogszabályainak közelítéséről a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozóan;

i)<sup>613</sup> a Tanács 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről;

j)<sup>614</sup> a Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által megkötött, a szülői szabadságról szóló keretegyezményről.

(3)<sup>615</sup>

**213. §**<sup>616</sup>

**214. §**<sup>617</sup>

**215. §**<sup>618</sup>

---

<sup>1</sup> Kihirdetve: 1992. V. 4.

<sup>2</sup> Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 1. §. Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) a).

<sup>3</sup> Hatályon kívül helyezte: 2005. évi CLIV. törvény 24. § (5). Hatálytalan: 2006. I. 1-től.



<sup>4</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 1. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>5</sup> *Megállapította: 2012. évi V. törvény 51. § (1). Hatályos: 2012. III. 1-től.*

<sup>6</sup> *Megállapította: 1997. évi LVI. törvény 9. §. Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) a).*

<sup>7</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 2. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>8</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 2. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>9</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 2. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>10</sup> *Módosította: 1993. évi XLVI. törvény 28. § (2) e), 2001. évi XVI. törvény 2. §.*

<sup>11</sup> *Számozását módosította: 2001. évi XVI. törvény 2. §.*

<sup>12</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 1. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től. A rendelkezést a hatálybalépés után megkötött megállapodás esetén kell alkalmazni. Számozását módosította: 2001. évi XVI. törvény 2. §.*

<sup>13</sup> *Megállapította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (1). Hatályos: 2004. I. 27-től.*

<sup>14</sup> *Megállapította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (1). Hatályos: 2004. I. 27-től.*

<sup>15</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 2. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>16</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 2. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>17</sup> *Megállapította: 2010. évi XXXIX. törvény 33. §. Hatályos: 2010. III. 31-től.*

<sup>18</sup> *Módosította: 2009. évi CXXII. törvény 8. § (4).*

<sup>19</sup> *Beiktatta: 2004. évi XI. törvény 36. §. Hatályos: a Magyar Köztársaságnak az Európai Unióhoz történő csatlakozásáról szóló nemzetközi szerződést kihirdető törvény hatálybalépésének napjától.*



- <sup>20</sup> *Beiktatta: 2005. évi VIII. törvény 1. §. Hatályos: 2005. III. 20-tól.*
- <sup>21</sup> *Megállapította: 2009. évi LXXIII. törvény 17. §. Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.*
- <sup>22</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2011. évi XCIII. törvény 13. § b). Hatálytalan: 2011. VII. 22-től.*
- <sup>23</sup> *Megállapította: 2009. évi LXXIII. törvény 18. § (1). Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.*
- <sup>24</sup> *Megállapította: 2011. évi XCIII. törvény 12. § (2). Hatályos: 2011. VII. 22-től.*
- <sup>25</sup> *Lásd: 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet.*
- <sup>26</sup> *Beiktatta: 2011. évi CLVI. törvény 446. § (2). Hatályos: 2012. I. 1-től.*
- <sup>27</sup> *Lásd: 299/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet.*
- <sup>28</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2011. évi XCIII. törvény 13. § b). Hatálytalan: 2011. VII. 22-től.*
- <sup>29</sup> *Beiktatta: 2009. évi LXXIII. törvény 18. § (2). Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.*
- <sup>30</sup> *Beiktatta: 2009. évi LXXIII. törvény 18. § (2). Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.*
- <sup>31</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 1. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*
- <sup>32</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 1. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*
- <sup>33</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 2. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*
- <sup>34</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 2. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től.*
- <sup>35</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 1. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.*
- <sup>36</sup> *Beiktatta: 2002. évi XIX. törvény 1. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.*
- <sup>37</sup> *Megállapította: 2011. évi CXV. törvény 7. § (1). Hatályos: 2011. VIII. 4-től.*



- <sup>38</sup> Számozását módosította: 2002. évi XIX. törvény 1. §.
- <sup>39</sup> Beiktatta: 2002. évi XIX. törvény 1. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.
- <sup>40</sup> Beiktatta: 2005. évi VIII. törvény 2. §. Hatályos: 2005. III. 20-tól.
- <sup>41</sup> Megállapította: 2011. évi CV. törvény 4. §. Hatályos: 2011. XII. 1-től.
- <sup>42</sup> Az első mondat szövegét megállapította: 1995. évi LV. törvény 3. §. Számozását módosította: 2005. évi VIII. törvény 2. §.
- <sup>43</sup> Számozását módosította: 2005. évi VIII. törvény 2. §.
- <sup>44</sup> Beiktatta: 2005. évi VIII. törvény 3. §. Hatályos: 2005. III. 20-tól.
- <sup>45</sup> Megállapította: 1997. évi LI. törvény 3. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től.
- <sup>46</sup> Megállapította: 1995. évi LV. törvény 4. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.
- <sup>47</sup> Megállapította: 1995. évi LV. törvény 4. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.
- <sup>48</sup> Beiktatta: 2011. évi CXV. törvény 7. § (2). Hatályos: 2011. VIII. 4-től.
- <sup>49</sup> Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 2. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Rendelkezéseit 2002. évben 2002. IX. 1-től kezdődően arányosítva kell alkalmazni.
- <sup>50</sup> Módosította: 1995. évi LV. törvény 52. § (3) a).
- <sup>51</sup> Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 2. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Rendelkezéseit 2002. évben 2002. IX. 1-től kezdődően arányosítva kell alkalmazni.
- <sup>52</sup> Megállapította: 2003. évi XX. törvény 3. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.
- <sup>53</sup> Megállapította: 2005. évi VIII. törvény 4. §. Hatályos: 2005. III. 20-tól.





<sup>54</sup> *Megállapította: 2005. évi VIII. törvény 4. §. Hatályos: 2005. III. 20-tól.*

<sup>55</sup> *Számozását módosította: 1997. évi LI. törvény 4. § (2).*

<sup>56</sup> *Számozását módosította: 1997. évi LI. törvény 4. § (2).*

<sup>57</sup> *Beiktatta: 1997. évi LI. törvény 4. § (3). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>58</sup> *Megállapította: 1993. évi XIII. törvény 7. § (2). Hatályos: 1993. III. 15-től.*

<sup>59</sup> *Módosította: 1993. évi XIII. törvény 7. § (1).*

<sup>60</sup> *Módosította: 2008. évi LXI. törvény 34. § (6).*

<sup>61</sup> *Számozását módosította: 1999. évi LVI. törvény 2. §.*

<sup>62</sup> *Megállapította: 2009. évi LXXIV. törvény 31. §. Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.*

<sup>63</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2002. évi XIX. törvény 14. § (4). Hatálytalan: 2002. VII. 12-től. További alkalmazására lásd még: ugyane törvény 15. § (6).*

<sup>64</sup> *Megállapította: 1993. évi XIII. törvény 7. § (3). Hatályos: 1993. III. 15-től.*

<sup>65</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2009. évi LXXIV. törvény 27. § (3). Hatálytalan: 2009. VIII. 20-tól.*

<sup>66</sup> *Módosította: 2009. évi LXXIV. törvény 27. § (3).*

<sup>67</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 6. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>68</sup> *Megállapította: 1997. évi CXX. törvény 39. §. Hatályos: 1998. I. 1-től.*

<sup>69</sup> *Beiktatta: 1997. évi CXX. törvény 39. §. Hatályos: 1998. I. 1-től.*

<sup>70</sup> *Beiktatta: 1997. évi CXX. törvény 39. §. Hatályos: 1998. I. 1-től.*



<sup>71</sup> Számozását módosította: 1997. évi CXX. törvény 39. §.

<sup>72</sup> Számozását módosította: 1997. évi CXX. törvény 39. §.

<sup>73</sup> Lásd: 19/1997. (XII. 18.) MüM rendelet.

<sup>74</sup> Hatályon kívül helyezte: 2003. évi CXVIII. törvény 8. § (2). Hatálytalan: 2004. I. 1-től.

<sup>75</sup> Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 3. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.

<sup>76</sup> Beiktatta: 1997. évi LI. törvény 7. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től.

<sup>77</sup> Beiktatta: 2003. évi CXVIII. törvény 1. §. Hatályos: 2004. I. 1-től.

<sup>78</sup> Megállapította: 2011. évi CXCI. törvény 55. § (1). Hatályos: 2012. I. 1-től.

<sup>79</sup> Megállapította: 2009. évi LXXIV. törvény 32. §. Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.

<sup>80</sup> Megállapította: 2011. évi CXCI. törvény 55. § (2). Hatályos: 2012. I. 1-től.

<sup>81</sup> Módosította: 2006. évi CIX. törvény 168. § (1) b).

<sup>82</sup> Megállapította: 2009. évi LXXIII. törvény 18. § (3). Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.

<sup>83</sup> Lásd: 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet, 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet.

<sup>84</sup> Megállapította: 2011. évi CV. törvény 6. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.

<sup>85</sup> Megállapította: 1995. évi LV. törvény 7. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.

<sup>86</sup> Megállapította: 1995. évi LV. törvény 8. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.

<sup>87</sup> Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 9. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.

<sup>88</sup> Az első mondat szövegét megállapította: 1995. évi LV. törvény 10. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.



<sup>89</sup> *Az első mondat szövegét megállapította: 1995. évi LV. törvény 11. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>90</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 12. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>91</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 12. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>92</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 12. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>93</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 13. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>94</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 14. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>95</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 14. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>96</sup> *Megállapította: 2009. évi LXXIV. törvény 33. §. Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.*

<sup>97</sup> *Lásd: 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet.*

<sup>98</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 15. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>99</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 16. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>100</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 4. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>101</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 4. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>102</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 17. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>103</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 5. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>104</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 5. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*



<sup>105</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 5. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>106</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 19. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>107</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 20. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>108</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 21. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>109</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 1. §. Hatályos: 2007. IV. 1-től.*

<sup>110</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1993. évi XCIII. törvény 88. § (3). Hatálytalan: 1994. I. 1-től.*

<sup>111</sup> *Módosította: 2011. évi CLXVII. törvény 32. §.*

<sup>112</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXXIV. törvény 21. § (1). Hatályos: 2008. I. 1-től. Lásd: 2007. évi LXXXIV. törvény 30. § (3)-(6).*

<sup>113</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 56. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>114</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 1. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>115</sup> *Megállapította: 2011. évi CXV. törvény 7. § (3). Hatályos: 2011. VIII. 4-től.*

<sup>116</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 22. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>117</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 4. §. Módosította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (2).*

<sup>118</sup> *Megállapította: 2005. évi VIII. törvény 5. §. Hatályos: 2005. III. 20-tól.*

<sup>119</sup> *Beiktatta: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (3). Hatályos: 2004. I. 27-től.*

<sup>120</sup> *Beiktatta: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (3). Hatályos: 2004. I. 27-től.*

<sup>121</sup> *Módosította: 2011. évi CXII. törvény 86. § (1).*



<sup>122</sup> *Beiktatta: 2006. évi CIV. törvény 13. § (4). Hatályos: 2007. I. 1-től.*

<sup>123</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 5. §. Nem lép hatályba a 2003. évi XX. törvény 31. § (1) a) pontjával történt hatályon kívül helyezése folytán.*

<sup>124</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 5. §. Nem lép hatályba a 2003. évi XX. törvény 31. § (1) a) pontjával történt hatályon kívül helyezése folytán.*

<sup>125</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 6. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>126</sup> *Megállapította: 2011. évi CXCI. törvény 57. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>127</sup> *A 2001. évi XVI. törvény 26. § (1) szerint 2001. VII. 1-jét követően létesített jogviszonyokra kell alkalmazni.*

<sup>128</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 6. §. Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*

<sup>129</sup> *Módosította: 2001. évi XVI. törvény 25. § (3).*

<sup>130</sup> *Módosítva: 2002. évi XLVII. törvény 55. § b) alapján.*

<sup>131</sup> *Megállapította: 2009. évi LXXIII. törvény 18. § (4). Hatályos: 2009. VIII. 20-tól.*

<sup>132</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 6. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>133</sup> *Lásd: 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv.*

<sup>134</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 7. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>135</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 7. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>136</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 4. § (1). Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>137</sup> *Lásd: 2001. évi XVI. törvény 26. § (2).*



<sup>138</sup> *Lásd: 2001. évi XVI. törvény 26. § (2).*

<sup>139</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 4. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>140</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 4. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>141</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 4. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>142</sup> *Lásd: 2001. évi XVI. törvény 26. § (2).*

<sup>143</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 7. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (2).*

<sup>144</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 7. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>145</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 7. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>146</sup> *Megállapította: 2004. évi XXVIII. törvény 2. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>147</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 4. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.*

<sup>148</sup> *Beiktatta: 2002. évi XIX. törvény 4. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.*

<sup>149</sup> *Számozását módosította: 2003. évi XX. törvény 8. §.*

<sup>150</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 8. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>151</sup> *Beiktatta: 2009. évi CXLIX. törvény 11. § (1). Hatályos: 2010. I. 1-től.*

<sup>152</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 9. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>153</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 10. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>154</sup> *Módosította: 2008. évi CVII. törvény 52. § (2) c).*

<sup>155</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 7. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*



<sup>156</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 9. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Ezt követően elrendelt átírányításra, kiküldetésre, kirendelésre, más munkáltatónál történő munkavégzésre kell alkalmazni.*

<sup>157</sup> *Lásd: 2001. évi XVI. törvény 26. § (6).*

<sup>158</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 5. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Ezt követően elrendelt átírányítás esetében kell alkalmazni.*

<sup>159</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 5. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Ezt követően elrendelt átírányítás esetében kell alkalmazni.*

<sup>160</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 5. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Ezt követően elrendelt átírányítás esetében kell alkalmazni.*

<sup>161</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 5. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Ezt követően elrendelt átírányítás esetében kell alkalmazni.*

<sup>162</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 24. §. Módosította: 2004. évi LXX. törvény 3. §.*

<sup>163</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 11. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>164</sup> *Beiktatta: 1997. évi LI. törvény 9. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>165</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 12. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>166</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 5. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>167</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 12. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>168</sup> *Megállapította: 2003. évi CXVIII. törvény 2. §. Hatályos: 2004. I. 1-től.*

<sup>169</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXV. törvény 7. § (4). Hatályos: 2011. VIII. 4-től.*



<sup>170</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 13. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>171</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 25. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>172</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 14. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>173</sup> *Módosította: 2012. évi V. törvény 57. § (13).*

<sup>174</sup> *Megállapította: 2012. évi V. törvény 51. § (2). Hatályos: 2012. III. 1-től.*

<sup>175</sup> *Megállapította: 2012. évi V. törvény 51. § (3). Hatályos: 2012. III. 1-től.*

<sup>176</sup> *Megállapította: 2012. évi V. törvény 51. § (4). Hatályos: 2012. III. 1-től.*

<sup>177</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 14. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően bekövetkező jogutódlás, illetve átadás tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>178</sup> *Módosította: 2012. évi V. törvény 57. § (13).*

<sup>179</sup> *Módosította: 2012. évi V. törvény 57. § (13).*

<sup>180</sup> *Beiktatta: 2007. évi C. törvény 32. § (2). Hatályos: 2007. IX. 1-től. Ezt követő átadásra kell alkalmazni.*

<sup>181</sup> *Módosította: 2012. évi V. törvény 57. § (13).*

<sup>182</sup> *Megállapította: 2007. évi CLXXIX. törvény 31. §. Hatályos: 2008. I. 1-től.*

<sup>183</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 26. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>184</sup> *Megállapította: 2000. évi XXXIII. törvény 1. §. Hatályos: 2000. V. 25-től.*

<sup>185</sup> *Megállapította: 2011. évi CXCI. törvény 58. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>186</sup> *Megállapította: 2011. évi CXCI. törvény 58. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*





<sup>187</sup> *Az alcímet beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 6. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>188</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 27. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től. Az ezt követően megkötött határozott időre szóló munkaviszonyok tekintetében kell alkalmazni.*

<sup>189</sup> *Megállapította: 2000. évi XXXIII. törvény 2. § (1). Hatályos: 2000. V. 25-től.*

<sup>190</sup> *Beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 7. § (1). Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>191</sup> *Számozását módosította: 1999. évi LVI. törvény 7. § (1).*

<sup>192</sup> *Megállapította: 2000. évi XXXIII. törvény 2. § (2). Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (2).*

<sup>193</sup> *Megállapította: 2000. évi XXXIII. törvény 2. § (3). Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) b).*

<sup>194</sup> *Beiktatta: 2007. évi LXXXIV. törvény 21. § (3). Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) c).*

<sup>195</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 8. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>196</sup> *Megállapította: 2005. évi LVII. törvény 1. §. Hatályos: 2005. VII. 3-tól.*

<sup>197</sup> *Megállapította: 2009. évi CXXVI. törvény 17. §. Hatályos: 2010. V. 1-től.*

<sup>198</sup> *Beiktatta: 2007. évi LXXXIV. törvény 21. § (4). Módosította: 2009. évi CXXVI. törvény 17. §, 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) c).*

<sup>199</sup> *Beiktatta: 2009. évi CXXVI. törvény 17. §. Hatályos: 2010. V. 1-től.*

<sup>200</sup> *Megállapította: 2000. évi XXXIII. törvény 3. §. Hatályos: 2000. V. 25-től.*

<sup>201</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 10. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*

<sup>202</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 10. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*



<sup>203</sup> *Beiktatta: 2009. évi CXXVI. törvény 17. §. Hatályos: 2010. V. 1-től.*

<sup>204</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXXIV. törvény 21. § (5). Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) c).*

<sup>205</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1999. évi LVI. törvény 38. § (1). Hatálytalan: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>206</sup> *Beiktatta: 1997. évi LI. törvény 12. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>207</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 11. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*

<sup>208</sup> *Megállapította: 2009. évi CXXVI. törvény 18. § (1). Hatályos: 2010. I. 1-től.*

<sup>209</sup> *Módosította: 2006. évi CIX. törvény 126. § (2) c).*

<sup>210</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 11. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*

<sup>211</sup> *Módosította: 2006. évi CIX. törvény 126. § (2) c).*

<sup>212</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 11. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*

<sup>213</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 11. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*

<sup>214</sup> *Módosította: 2006. évi CIX. törvény 126. § (2) c).*

<sup>215</sup> *Módosította: 2006. évi CIX. törvény 126. § (2) c).*

<sup>216</sup> *Megállapította: 2009. évi CXXVI. törvény 18. § (2). Hatályos: 2010. I. 1-től.*

<sup>217</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 11. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*

<sup>218</sup> *Módosította: 2006. évi CIX. törvény 126. § (2) c).*

<sup>219</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 11. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*

<sup>220</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 11. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 26. § (4).*



<sup>221</sup> *Beiktatta: 2009. évi CXXVI. törvény 19. §. Hatályos: 2010. I. 1-től.*

<sup>222</sup> *Megállapította: 2000. évi XXXIII. törvény 5. § (1). Hatályos: 2000. V. 25-től.*

<sup>223</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 13. §. Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>224</sup> *Megállapította: 2011. évi CLXVII. törvény 31. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>225</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 14. § (1). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>226</sup> *Számozását módosította: 1995. évi LV. törvény 29. §.*

<sup>227</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 11. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>228</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1995. évi LV. törvény 52. § (3) e). Hatálytalan: 1995. IX. 1-től. Számozását módosította: 1995. évi LV. törvény 29. §.*

<sup>229</sup> *Számozását módosította: 1995. évi LV. törvény 29. §.*

<sup>230</sup> *Számozását módosította: 1995. évi LV. törvény 29. §.*

<sup>231</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 12. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>232</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 7. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>233</sup> *Módosította: 2009. évi CXLIX. törvény 13. §.*

<sup>234</sup> *Módosította: 2009. évi CXLIX. törvény 12. §.*

<sup>235</sup> *Beiktatta: 2009. évi CXLIX. törvény 11. § (2). Hatályos: 2010. I. 1-től.*

<sup>236</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1999. évi LVI. törvény 38. § (1). Hatálytalan: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>237</sup> *Beiktatta: 1997. évi LI. törvény 16. § (1). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*



<sup>238</sup> *Beiktatta: 1997. évi LI. törvény 16. § (1). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>239</sup> *Számozását módosította: 1997. évi LI. törvény 16. § (1).*

<sup>240</sup> *Számozását módosította: 1997. évi LI. törvény 16. § (1).*

<sup>241</sup> *Számozását módosította: 1997. évi LI. törvény 16. § (1).*

<sup>242</sup> *Beiktatta: 2002. évi XIX. törvény 7. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Ezt követően közölt munkáltatói intézkedés következtében történő jogviszony megszűntetés (megszűnés) esetén kell alkalmazni.*

<sup>243</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 16. § (2). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>244</sup> *Beiktatta: 2000. évi CXIII. törvény 230. § (2). Módosította: 2009. évi LXXXV. törvény 75. §.*

<sup>245</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 13. §. Hatályos: 1999. VI. 26-tól. Rendelkezéseit 1999. VIII. 17-ét követően közölt munkáltatói intézkedések tekintetében lehet alkalmazni.*

<sup>246</sup> *Módosította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (4).*

<sup>247</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 14. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től. Ezt követően keletkezett munkáltatói igények tekintetében lehet alkalmazni.*

<sup>248</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 8. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>249</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 12. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>250</sup> *Megállapította: 2003. évi XXIV. törvény 21. §. Hatályos: 2003. VI. 9-től.*

<sup>251</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 15. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>252</sup> *Módosította: 1995. évi LV. törvény 52. § (3) a).*

<sup>253</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 13. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Ezt követően elrendelt átirányításra, kiküldetésre, kirendelésre, más munkáltatónál történő munkavégzésre kell alkalmazni.*



- <sup>254</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 16. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően elrendelt kiküldetés tekintetében kell alkalmazni.*
- <sup>255</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 14. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Ezt követően elrendelt átirányításra, kiküldetésre, kirendelésre, más munkáltatónál történő munkavégzésre kell alkalmazni.*
- <sup>256</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 9. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Ezt követően elrendelt kirendelés esetén kell alkalmazni.*
- <sup>257</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 14. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Ezt követően megkezdett munkavégzés tekintetében kell alkalmazni.*
- <sup>258</sup> *Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) a).*
- <sup>259</sup> *Módosította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (5).*
- <sup>260</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 14. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Ezt követően megkezdett munkavégzés tekintetében kell alkalmazni.*
- <sup>261</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 33. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*
- <sup>262</sup> *Beiktatta: 1996. évi XXXI. törvény 48. § (3). Hatályos: 1996. VIII. 1-től.*
- <sup>263</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 33. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től. Számozását módosította: 1996. évi XXXI. törvény 48. § (3).*
- <sup>264</sup> *Számozását módosította: 1995. évi LV. törvény 33. §, 1996. évi XXXI. törvény 48. § (3).*
- <sup>265</sup> *Számozását módosította: 1995. évi LV. törvény 33. §, 1996. évi XXXI. törvény 48. § (3).*
- <sup>266</sup> *Beiktatta: 2005. évi LVII. törvény 2. §. Hatályos: 2005. VII. 3-tól.*
- <sup>267</sup> *Módosította: 2001. évi XVI. törvény 25. § (3).*
- <sup>268</sup> *Módosította: 1995. évi LV. törvény 52. § (3) a).*



- <sup>269</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*
- <sup>270</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 10. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.*
- <sup>271</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 10. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től.*
- <sup>272</sup> *Módosította: 2007. évi LXXIII. törvény 1. § (1).*
- <sup>273</sup> *Beiktatta: 2007. évi LXXIII. törvény 1. § (1). Hatályos: 2007. VII. 1-től.*
- <sup>274</sup> *Beiktatta: 2007. évi LXXIII. törvény 1. § (2). Hatályos: 2008. I. 1-től.*
- <sup>275</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXIII. törvény 2. §. Hatályos: 2007. VII. 1-től.*
- <sup>276</sup> *Megállapította: 2008. évi LXI. törvény 34. § (1). Módosította: 2011. évi LXXXI. törvény 85. §.*
- <sup>277</sup> *Beiktatta: 2009. évi CLIV. törvény 72. §. Hatályos: 2010. I. 1-től.*
- <sup>278</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2007. évi CLXXIX. törvény 40. § (4) g). Hatálytalan: 2008. I. 1-től.*
- <sup>279</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*
- <sup>280</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 11. § (1). Hatályos: 2002. IX. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 15. § (5).*
- <sup>281</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 11. § (2). Módosította: 2003. évi CXVIII. törvény 8. § (2).*
- <sup>282</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 8. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>283</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*
- <sup>284</sup> *Módosította: 2002. évi XIX. törvény 14. § (3) a).*
- <sup>285</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*
- <sup>286</sup> *Megállapította: 2009. évi XXXVIII. törvény 8. §. Hatályos: 2009. VI. 1-től.*



- <sup>287</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXIII. törvény 3. §. Hatályos: 2007. VII. 1-től.*
- <sup>288</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2007. évi LXXIII. törvény 12. § (5). Hatálytalan: 2008. I. 1-től.*
- <sup>289</sup> *Megállapította: 2008. évi LXI. törvény 34. § (2). Hatályos: 2009. I. 1-től.*
- <sup>290</sup> *Beiktatta: 2009. évi CXXVI. törvény 20. §. Hatályos: 2010. I. 1-től.*
- <sup>291</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*
- <sup>292</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*
- <sup>293</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*
- <sup>294</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*
- <sup>295</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXIII. törvény 5. §. Módosította: 2009. évi CXXVI. törvény 55. § (6) a).*
- <sup>296</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*
- <sup>297</sup> *Megállapította: 2008. évi LXI. törvény 34. § (3). Hatályos: 2009. I. 1-től.*
- <sup>298</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXIII. törvény 6. § (2). Hatályos: 2007. VII. 1-től.*
- <sup>299</sup> *Megállapította: 2009. évi XXXVIII. törvény 9. §. Hatályos: 2009. VI. 1-től.*
- <sup>300</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXIII. törvény 6. § (3). Hatályos: 2007. VII. 1-től.*
- <sup>301</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 12. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 15. § (5).*
- <sup>302</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 10. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*
- <sup>303</sup> *Megállapította: 2007. évi LXXIII. törvény 7. §. Hatályos: 2007. VII. 1-től.*



<sup>304</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*

<sup>305</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*

<sup>306</sup> *Beiktatta: 2003. évi CXVIII. törvény 5. §. Hatályos: 2004. I. 1-től.*

<sup>307</sup> *Megállapította: 2002. évi XIX. törvény 12. §. Hatályos: 2002. IX. 1-től. Lásd még: ugyane törvény 15. § (5).*

<sup>308</sup> *Módosította: 2008. évi LXI. törvény 34. § (6).*

<sup>309</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 11. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>310</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*

<sup>311</sup> *Megállapította: 2008. évi LXI. törvény 34. § (4). Hatályos: 2009. I. 1-től.*

<sup>312</sup> *Megállapította: 2008. évi LXI. törvény 34. § (4). Hatályos: 2009. I. 1-től.*

<sup>313</sup> *Lásd: 20/2009. (IX. 28.) SZMM rendelet, 7/2010. (XII. 14.) NGM rendelet, 39/2011. (X. 14.) NGM rendelet.*

<sup>314</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*

<sup>315</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 20. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>316</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*

<sup>317</sup> *Lásd: 2001. évi XVI. törvény 26. § (9), 2003. évi XX. törvény 32. § (5).*

<sup>318</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 21. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően elrendelt ügyeletre, illetve készenlétre kell alkalmazni.*

<sup>319</sup> *Számozását módosította: 2003. évi XX. törvény 21. §.*

<sup>320</sup> *Számozását módosította: 2003. évi XX. törvény 21. §.*





<sup>321</sup> *Beiktatta: 2007. évi LXXIII. törvény 8. §. Hatályos: 2007. VII. 1-től.*

<sup>322</sup> *Megállapította: 2009. évi XXXVIII. törvény 10. §. Hatályos: 2009. VI. 1-től.*

<sup>323</sup> *Módosította: 2009. évi XXXVIII. törvény 11. § (3) a).*

<sup>324</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*

<sup>325</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*

<sup>326</sup> *Az alcím szövegét megállapította: 2003. évi XX. törvény 22. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>327</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 22. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően elrendelt ügyeletre, illetve készenlétre kell alkalmazni.*

<sup>328</sup> *Alkalmazására lásd: 2003. évi XX. törvény 32. § (5).*

<sup>329</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2007. évi LXXIII. törvény 12. § (4) a). Hatálytalan: 2007. VII. 1-től.*

<sup>330</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>331</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 15. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től. Lásd: ugyane törvény 26. § (8).*

<sup>332</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*

<sup>333</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 59. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>334</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 59. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>335</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 9. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*

<sup>336</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 37. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>337</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*



<sup>338</sup> *Megállapította: 2011. évi CXCI. törvény 60. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>339</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 18. § (1). Hatályos: 1997. VII. 1-től. A (4) bekezdéssel érintett munkavállalót az 1997. évben két munkanap pótszabadság illeti meg.*

<sup>340</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1999. évi LVI. törvény 38. § (1). Hatálytalan: 1999. VIII. 17-től.*

<sup>341</sup> *Megállapította és számozását módosította: 1997. évi LI. törvény 18. § (2). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>342</sup> *Számozását módosította: 1997. évi LI. törvény 18. § (2).*

<sup>343</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 3. § (1). Hatályos: 2007. IV. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 26. § (1).*

<sup>344</sup> *Megállapította: 2008. évi CX. törvény 12. § (1). Hatályos: 2009. I. 1-től.*

<sup>345</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 10. § (1). Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*

<sup>346</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 10. § (2). Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*

<sup>347</sup> *Számozását módosította: 1998. évi LXXIX. törvény 1. §.*

<sup>348</sup> *Számozását módosította: 1998. évi LXXIX. törvény 1. §. Az első mondat szövegét megállapította: 2007. évi XIX. törvény 3. § (3). Hatályos: 2007. IV. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 26. § (1).*

<sup>349</sup> *Beiktatta: 2007. évi XIX. törvény 3. § (4). Hatályos: 2007. IV. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 26. § (1).*

<sup>350</sup> *Beiktatta: 2007. évi XIX. törvény 3. § (4). Hatályos: 2007. IV. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 26. § (1).*

<sup>351</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 10. § (3). Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*

<sup>352</sup> *Beiktatta: 2007. évi XIX. törvény 3. § (4). Hatályos: 2007. IV. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 26. § (1).*

<sup>353</sup> *Beiktatta: 2007. évi XIX. törvény 3. § (4). Hatályos: 2007. IV. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 26. § (1).*



<sup>354</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 11. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*

<sup>355</sup> *Megállapította: 2011. évi XXXI. törvény 4. § (1). Hatályos: 2011. V. 1-től.*

<sup>356</sup> *A korábbi második mondatot hatályon kívül helyezte: 1999. évi XCIX. törvény 207. § (1) b). Hatálytalan: 2000. I. 1-től.*

<sup>357</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 19. §. Módosította: 2009. évi XXXV. törvény 49. § (1). Lásd még: 2009. évi XXXV. törvény 71. §.*

<sup>358</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 23. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>359</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 23. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>360</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 23. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>361</sup> *Lásd: 1995. évi LV. törvény 40. §, valamint 43/1995. (VI. 30.) AB határozat.*

<sup>362</sup> *Megállapította: 2011. évi CXCI. törvény 61. § (1). Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>363</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 61. § (2). Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>364</sup> *Megállapította: 1999. évi XCVII. törvény 8. § (1). Hatályos: 2000. I. 1-től.*

<sup>365</sup> *Beiktatta: 1999. évi XCVII. törvény 8. § (2). Hatályos: 2000. I. 1-től.*

<sup>366</sup> *Számozását módosította: 1999. évi XCVII. törvény 8. § (2).*

<sup>367</sup> *Számozását módosította és szövegét megállapította: 1999. évi XCVII. törvény 8. § (2)-(3). Hatályos: 2000. I. 1-től.*

<sup>368</sup> *Megállapította: 2005. évi CXXVI. törvény 31. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>369</sup> *Megállapította: 2005. évi CXXVI. törvény 31. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>370</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 12. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*



<sup>371</sup> Számozását módosította: 1999. évi XCVII. törvény 8. § (2).

<sup>372</sup> Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 61. § (3). Hatályos: 2012. I. 1-től.

<sup>373</sup> Beiktatta: 2002. évi LIII. törvény 50. § (1). Hatályos: 2002. XII. 18-tól. 2002. december 1-jén vagy azt követően született gyermek tekintetében kell alkalmazni.

<sup>374</sup> Módosította: 2011. évi CXCV. törvény 113. § (3).

<sup>375</sup> Beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 17. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.

<sup>376</sup> Számozását módosította: 2001. évi XVI. törvény 16. §.

<sup>377</sup> Megállapította: 2003. évi XX. törvény 24. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.

<sup>378</sup> Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 16. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.

<sup>379</sup> Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 12. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.

<sup>380</sup> Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 17. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.

<sup>381</sup> Módosította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (6) a).

<sup>382</sup> Módosította: 2006. évi CIV. törvény 13. § (5).

<sup>383</sup> Módosította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (6) b).

<sup>384</sup> Megállapította: 2003. évi XX. törvény 25. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően megállapított teljesítménykövetelmény és teljesítménybér-tényező esetében kell alkalmazni. Lásd még: 2003. évi XX. törvény 32. § (6).

<sup>385</sup> Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 13. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.

<sup>386</sup> Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 25. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően megállapított teljesítménykövetelmény és teljesítménybér-tényező esetében kell alkalmazni. Lásd még: 2003. évi XX. törvény 32. § (6).



- <sup>387</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 25. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően megállapított teljesítménykövetelmény és teljesítménybér-tényező esetében kell alkalmazni. Lásd még: 2003. évi XX. törvény 32. § (6).*
- <sup>388</sup> *Számozását módosította: 2003. évi XX. törvény 25. §.*
- <sup>389</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 14. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*
- <sup>390</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 26. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően megállapított teljesítménykövetelmény és teljesítménybér-tényező esetében kell alkalmazni. Lásd még: 2003. évi XX. törvény 32. § (6).*
- <sup>391</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 15. §. Hatályos: 2006. I. 1-től. A garantált bérminimumra vonatkozó szabályok 2006. július 1-jén lépnek hatályba.*
- <sup>392</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 15. §. Hatályos: 2006. I. 1-től. A garantált bérminimumra vonatkozó szabályok 2006. július 1-jén lépnek hatályba. Lásd: ugyane törvény 24. § (2).*
- <sup>393</sup> *Lásd: 316/2005. (XII. 25.) Korm. rendelet, 321/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet, 295/2009. (XII. 21.) Korm. rendelet.*
- <sup>394</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 15. §. Hatályos: 2006. I. 1-től. A garantált bérminimumra vonatkozó szabályok 2006. július 1-jén lépnek hatályba. Lásd: ugyane törvény 24. § (2).*
- <sup>395</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 16. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*
- <sup>396</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 18. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>397</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 18. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>398</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 13. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>399</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 27. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től. Ezt követően elrendelt ügyeletre, illetve készenlétre kell alkalmazni.*
- <sup>400</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 18. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>401</sup> *Megállapította: 2003. évi CXVIII. törvény 7. §. Hatályos: 2004. I. 1-től.*
- <sup>402</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 18. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*



<sup>403</sup> *Módosította: 2002. évi XIX. törvény 14. § (3) a).*

<sup>404</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 41. § (1). Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>405</sup> *Módosította: 1995. évi LV. törvény 41. § (2).*

<sup>406</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 20. § (1). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>407</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 20. § (2). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>408</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 19. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>409</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 42. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>410</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 20. § (1). Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>411</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 21. § (1). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>412</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 21. § (2). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>413</sup> *Módosította: 2001. évi XVI. törvény 25. § (3).*

<sup>414</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 20. § (2). Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>415</sup> *Megállapította: 1997. évi LI. törvény 21. § (3). Hatályos: 1997. VII. 1-től.*

<sup>416</sup> *Lásd: 1995. évi LV. törvény 52. § (9).*

<sup>417</sup> *Megállapította: 1995. évi LV. törvény 43. §. Hatályos: 1995. IX. 1-től.*

<sup>418</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 17. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>419</sup> *Lásd: 26/2007. (VI. 20.) HM rendelet.*



<sup>420</sup> *Megállapította: 2009. évi CXXVI. törvény 53. §. Hatályos: 2010. I. 1-től.*

<sup>421</sup> *Lásd: 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet.*

<sup>422</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 4. §. Módosította: 2009. évi LXXXV. törvény 75. §.*

<sup>423</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 22. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>424</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 18. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>425</sup> *Lásd: 38/2004. (XII. 9.) IM rendelet.*

<sup>426</sup> *Beiktatta: 2002. évi XLII. törvény 324. § (3). Hatályos: 2003. I. 1-től.*

<sup>427</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 18. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től. Ezt követően kezdődő leltáridőszak tekintetében, de legkésőbb 2000. III. 1-jétől kell alkalmazni.*

<sup>428</sup> *Beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 18. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től. Ezt követően kezdődő leltáridőszak tekintetében, de legkésőbb 2000. III. 1-jétől kell alkalmazni.*

<sup>429</sup> *Beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 18. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től. Ezt követően kezdődő leltáridőszak tekintetében, de legkésőbb 2000. III. 1-jétől kell alkalmazni.*

<sup>430</sup> *Beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 18. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től. Ezt követően kezdődő leltáridőszak tekintetében, de legkésőbb 2000. III. 1-jétől kell alkalmazni.*

<sup>431</sup> *Beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 18. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től. Ezt követően kezdődő leltáridőszak tekintetében, de legkésőbb 2000. III. 1-jétől kell alkalmazni.*

<sup>432</sup> *Megsemmisítette: 41/2009. (III. 27.) AB határozat 1. Hatálytalan: 2009. XII. 31-től. Lásd még: 41/2009. (III. 27.) AB határozat 3.*

<sup>433</sup> *Megállapította: 2010. évi XC. törvény 93. §. Hatályos: 2010. VIII. 14-től.*

<sup>434</sup> *Módosította: 2001. évi XVI. törvény 25. § (3).*



- <sup>435</sup> *Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) d).*
- <sup>436</sup> *Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) e).*
- <sup>437</sup> *Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) f).*
- <sup>438</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>439</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>440</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>441</sup> *Beiktatta: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>442</sup> *Módosította: 2004. évi XXVIII. törvény 12. § (2).*
- <sup>443</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Módosította: 2009. évi CXXII. törvény 8. § (4).*
- <sup>444</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>445</sup> *Módosította: 2003. évi XX. törvény 31. § (6) a).*
- <sup>446</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 14. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>447</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>448</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>449</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 19. §. Számozását módosította: 2004. évi XXVIII. törvény 3. §.*
- <sup>450</sup> *Számozását módosította és megállapította: 2004. évi XXVIII. törvény 3. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*
- <sup>451</sup> *Számozását módosította: 2007. évi CLXXIX. törvény 32. §. Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) b).*
- <sup>452</sup> *Megállapította: 2010. évi XC. törvény 84. § (1). Hatályos: 2010. IX. 1-től. Lásd: 2010. évi XC. törvény 92. §.*





<sup>453</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>454</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től. Lásd: ugyane törvény 12. § (3)-(8).*

<sup>455</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>456</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>457</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>458</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>459</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>460</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>461</sup> *Beiktatta: 2004. évi XXVIII. törvény 4. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*

<sup>462</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>463</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>464</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 15. §. Hatályos: 2011. XII. 1-től.*

<sup>465</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 16. §. Hatályos: 2011. XII. 1-től.*

<sup>466</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>467</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 17. § (1). Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*

<sup>468</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 17. § (1). Hatályos: 2011. XII. 1-től.*

<sup>469</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 17. § (2). Hatályos: 2011. VIII. 1-től. Módosította: 2011. évi CXCI. törvény 65. § (1) g).*



- <sup>470</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>471</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 18. § (1). Hatályos: 2011. XII. 1-től.*
- <sup>472</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 18. § (2). Hatályos: 2011. XII. 1-től.*
- <sup>473</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 18. § (3). Hatályos: 2011. XII. 1-től.*
- <sup>474</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 18. § (3). Hatályos: 2011. XII. 1-től.*
- <sup>475</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>476</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 6. §. Hatályos: 2007. IV. 1-től.*
- <sup>477</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>478</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>479</sup> *Beiktatta: 2007. évi XIX. törvény 7. § (1). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*
- <sup>480</sup> *Beiktatta: 2007. évi XIX. törvény 7. § (1). Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>481</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>482</sup> *Megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 20. § (1). Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>483</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 7. § (2). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*
- <sup>484</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 7. § (3). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*
- <sup>485</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>486</sup> *Megállapította: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (7). Hatályos: 2004. I. 27-től.*



- <sup>487</sup> *Beiktatva: 2007. évi XIX. törvény 7. § (4) alapján. Hatályos: 2007. IV. 1-től.*
- <sup>488</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 20. § (2). Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>489</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 19. §. Hatályos: 2011. XII. 1-től.*
- <sup>490</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 20. § (2). Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>491</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 20. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től.*
- <sup>492</sup> *Módosította: 2007. évi XIX. törvény 25. § (3) a).*
- <sup>493</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 20. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től.*
- <sup>494</sup> *Módosította: 2007. évi XIX. törvény 25. § (3) a).*
- <sup>495</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 20. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től.*
- <sup>496</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 7. § (5). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*
- <sup>497</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 7. § (5). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*
- <sup>498</sup> *A címet megállapította: 2005. évi CLIV. törvény 21. § (1). Hatályos: 2006. I. 1-től.*
- <sup>499</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>500</sup> *Megállapította: 2004. évi XXVIII. törvény 5. §. Hatályos: 2004. V. 1-től.*
- <sup>501</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>502</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>503</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 8. § (1). Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) e).*



<sup>504</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 8. § (1). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*

<sup>505</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) e).*

<sup>506</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) e).*

<sup>507</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 21. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 24. § (4).*

<sup>508</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 8. § (2). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*

<sup>509</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 8. § (2). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*

<sup>510</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 21. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től. Alkalmazására lásd még: ugyane törvény 24. § (4).*

<sup>511</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 21. § (2). Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>512</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 8. § (3). Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*

<sup>513</sup> *Beiktatta: 2007. évi XIX. törvény 8. § (3). Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) e).*

<sup>514</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 21. § (2). Számozását módosította: 2007. évi XIX. törvény 8. § (3).*

<sup>515</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>516</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>517</sup> *Beiktatta: 2005. évi CLIV. törvény 22. §. Hatályos: 2006. I. 1-től.*

<sup>518</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>519</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*

<sup>520</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*



- <sup>521</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>522</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>523</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>524</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>525</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>526</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>527</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>528</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>529</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) e).*
- <sup>530</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>531</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>532</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>533</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>534</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>535</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*
- <sup>536</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*
- <sup>537</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*



<sup>538</sup> *A korábbi második mondatot megsemmisítette: 67/2009. (VI. 19.) AB határozat 2. Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) f).*

<sup>539</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d), f).*

<sup>540</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>541</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>542</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) d).*

<sup>543</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) f).*

<sup>544</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) e).*

<sup>545</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>546</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 23. §. Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>547</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 9. § (1). A „86/A. §-96. §-ai” szövegrészéből a 90. §-ra vonatkozó rendelkezést megsemmisítette: 67/2009. (VI. 19.) AB határozat 1. Módosította: 2009. évi CXXVI. törvény 55. § (6) b).*

<sup>548</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 20. § (1). Hatályos: 2011. XII. 1-től.*

<sup>549</sup> *Megállapította: 2007. évi XIX. törvény 9. § (2). Hatályos: 2007. IV. 1-től.*

<sup>550</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 20. § (2). Hatályos: 2011. XII. 1-től.*

<sup>551</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2012. évi V. törvény 62. § (1). Hatálytalan: 2012. III. 1-től.*

<sup>552</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2012. évi V. törvény 62. § (1). Hatálytalan: 2012. III. 1-től. Végre nem hajtható módosítására lásd: 2012. évi V. törvény 59. § (2) f).*

<sup>553</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*



- <sup>554</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>555</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>556</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>557</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>558</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>559</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>560</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>561</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 21. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*
- <sup>562</sup> *Számozását módosította: 2011. évi CV. törvény 21. §.*
- <sup>563</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) g).*
- <sup>564</sup> *Módosította: 1993. évi XCIII. törvény 88. § (3).*
- <sup>565</sup> *Módosította: 2011. évi CV. törvény 128. § (1) h).*
- <sup>566</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 20. § (1). Hatályos: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>567</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1999. évi LVI. törvény 38. § (1). Hatálytalan: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>568</sup> *Beiktatta: 1995. évi LV. törvény 47. §. Módosította: 1999. évi LVI. törvény 38. § (1).*
- <sup>569</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1999. évi LVI. törvény 38. § (1). Hatálytalan: 1999. VIII. 17-től.*
- <sup>570</sup> *Megállapította: 1999. évi LVI. törvény 20. § (2). Módosította: 2009. évi CXXVI. törvény 55. § (6) c).*
- <sup>571</sup> *Számozását módosította: 2003. évi XX. törvény 28. §.*



<sup>572</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 28. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>573</sup> *Megállapította: 2003. évi XX. törvény 29. §. Módosította: 2004. évi XXVIII. törvény 12. § (2).*

<sup>574</sup> *Lásd: 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet.*

<sup>575</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2004. évi LXX. törvény 3. §. Hatálytalan: 2004. VII. 2-től.*

<sup>576</sup> *Megállapította: 2011. évi CVI. törvény 18. §. Hatályos: 2011. IX. 1-től.*

<sup>577</sup> *Lásd: 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet.*

<sup>578</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 24. § (1). Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>579</sup> *Beiktatta: 2002. évi LIII. törvény 50. § (2). Módosítva: 2011. évi CXCV. törvény 113. § (3) alapján.*

<sup>580</sup> *Lásd: 305/2002. (XII. 27.) Korm. rendelet.*

<sup>581</sup> *Beiktatta: 2008. évi LXXXII. törvény 23. § (1). Hatályos: 2009. I. 1-től.*

<sup>582</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2007. évi LXXXII. törvény 2. § 95. Hatálytalan: 2007. VII. 1-től.*

<sup>583</sup> *Beiktatta: 2001. évi XVI. törvény 24. § (2). Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>584</sup> *Módosította: 2006. évi CIX. törvény 168. § (1) b).*

<sup>585</sup> *Módosította: 2006. évi CIX. törvény 168. § (1) b).*

<sup>586</sup> *Lásd: 7/2001. (X. 4.) ISM rendelet.*

<sup>587</sup> *Módosította: 2007. évi XIX. törvény 25. § (3) b).*

<sup>588</sup> *Beiktatta: 2008. évi LXXXII. törvény 23. § (2). Hatályos: 2009. I. 1-től.*





<sup>589</sup> *Lásd: 3/2009. (III. 27.) KüM rendelet, 7/2009. (VI. 26.) KüM rendelet, 204/2009. (IX. 18.) Korm. rendelet.*

<sup>590</sup> *Megállapította: 2010. évi XC. törvény 94. §. Hatályos: 2010. VIII. 14-től.*

<sup>591</sup> *Megállapította: 2011. évi XXXI. törvény 4. § (2). Hatályos: 2011. V. 1-től.*

<sup>592</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2007. évi LXXXII. törvény 2. § 95. Hatálytalan: 2007. VII. 1-től.*

<sup>593</sup> *Számozása módosítva: 1997. évi LI. törvény 23. § alapján.*

<sup>594</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2003. évi XX. törvény 31. § (1) a). Hatálytalan: 2003. VII. 1-től.*

<sup>595</sup> *Módosította: 2004. évi XXVIII. törvény 12. § (2).*

<sup>596</sup> *Megállapította: 2011. évi CV. törvény 22. §. Hatályos: 2011. VIII. 1-től.*

<sup>597</sup> *Beiktatta: 2011. évi CLXVI. törvény 31. §. Hatályos: 2011. XII. 10-től.*

<sup>598</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 62. § (1). Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>599</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 62. § (2). Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>600</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXV. törvény 7. § (5). Hatályos: 2011. VIII. 4-től.*

<sup>601</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 63. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>602</sup> *Megállapította: 2001. évi XVI. törvény 24. § (3). Hatályos: 2001. VII. 1-től.*

<sup>603</sup> *Megállapította: 2005. évi VIII. törvény 6. § (1). Hatályos: 2005. III. 20-tól.*

<sup>604</sup> *Beiktatta: 2005. évi VIII. törvény 6. § (1). Hatályos: 2005. III. 20-tól.*

<sup>605</sup> *Beiktatta: 2011. évi CV. törvény 23. §. Hatályos: 2011. XII. 1-től.*



<sup>606</sup> *Beiktatta: 2011. évi CXCI. törvény 64. §. Hatályos: 2012. I. 1-től.*

<sup>607</sup> *Megállapította: 2005. évi VIII. törvény 6. § (2). Hatályos: 2005. III. 20-tól.*

<sup>608</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 30. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>609</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 30. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>610</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 30. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>611</sup> *Beiktatta: 2003. évi XX. törvény 30. §. Hatályos: 2003. VII. 1-től.*

<sup>612</sup> *Beiktatta: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (8). Hatályos: 2004. I. 27-től.*

<sup>613</sup> *Beiktatta: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (8). Hatályos: 2004. I. 27-től.*

<sup>614</sup> *Beiktatta: 2003. évi CXXV. törvény 41. § (8). Hatályos: 2004. I. 27-től.*

<sup>615</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2003. évi XX. törvény 31. § (1) a). Hatálytalan: 2003. VII. 1-től.*

<sup>616</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1997. évi LXVI. törvény 107. § (1) h). Hatálytalan: 1997. X. 1-től.*

<sup>617</sup> *Hatályon kívül helyezte: 1994. évi LIII. törvény 308. §. Hatálytalan: 1994. IX. 1-től.*

<sup>618</sup> *Hatályon kívül helyezte: 2007. évi LXXXII. törvény 2. § 95. Hatálytalan: 2007. VII. 1-től.*



## 15. APPENDIX 9 – ROMANIAN LAW – FOUNDING A COMPANY IN ROMANIA

### vi. Founding a Company in Romania

att. Magdalena Popeanga  
[popeanga@dreptonline.ro](mailto:popeanga@dreptonline.ro)

According to Romanian Legislations, there can be settled up five types of companies:

General Partnerships: Societate in Nume Colectiv (SNC)

Limited Partnerships: Societate in Comandita Simpla (SCS)

Private Limited Liability Companies: Societate cu Raspundere Limitata (SRL)

Joint Stock Companies: Societate pe Actiuni (SA)

Limited Joint Stock Companies: Societate in Comandita pe Actiuni (SCA)

A company can be either public or private, with a limited or unlimited liability.

**Private Limited Liability Company (Societate cu Raspundere Limitata - SRL)** - set up by at least one person and maximum 50.

Minimum share capital is set to 2,000,000 ROL.

This kind of company can not issues shares or bonds. It can not be listed on the stock exchange.

Manager of that type of company can be one or more persons, associates or not (romanian or not) or a company.

The company can operate almost any kind of business, except banking and other financial activities.

Decisions are made by majority vote in the General Meeting of the Shareholders where 1 share = 1 vote.

**Joint Stock Companies (Societate pe Actiuni)** - set up by at least five shareholders.

Minimum share capital is set to 25,000,000 ROL.

A joint stock company may be set up privately or by public subscription.

This kind of company can issue shares and offer them to the public.

Manager of that type of company can be one or more persons, associates or not (romanian or not) or even a company.

The capital may be in Romanian currency or a hard currency and/or assets or property.

Private Limited Liability Company (SRL) and Joint Stock Company (SA) have in common that the the responsibility of the company's associates is limited to the company's existing assets.

A Company registred in Romania and having the office in Romania is considered Romanian.

**Representative Offices** - representative offices can be set up by a foreign company in Romania.

Representative office cannot manage commercial activities on their behalf, but they are can promote and/or supervise the parent company's business.

**Branches and Subsidiaries** - Branches and Subsidiaries can be opened in Romania by a foreign company.

But it is very important to know that a Subsidiary has a legal personality and is considered a Romanian entity while the Branch is only an extension of the parent company and it has no legal personality and no independence.

#### Company regime:

Legal Framework Company Law No. 31/1990; Law no. 359/2004

Legal Framework Competition Law no. 21/1996; Unfair Competition Law no. 11/1991.

Legal Framework Law no. 64/1995 on the Procedure of Judicial Reorganization and Bankruptcy; Law no. 83/1998 on the Banking Bankruptcy Procedure; Law no. 149/2004



## 16. APPENDIX 10 – ROMANIAN CODE OF LABOUR

Source: <http://www.codulmuncii.ro/integral.php> - full Code of Labour

Source: <http://www.fine-law.ro/wp-content/uploads/Summary-of-the-Romanian-Labour-Law-January-2010.pdf> - Summary of the Romanian Labour Law

### **Summary of the Romanian Labour Law**

#### 1. General Comments

By way of background, the Romanian Labour Code (the “Labour Code”) governs general employment relationships; although the Labour Code is usually modified every year by the publication of the government approved National Collective Labour Agreement in the Official Gazette. The National Collective Labour Agreement may also be modified by collective labour agreements for each industrial activity in Romania.

The Labour Inspectorate is the governmental body within the Ministry of Labour and Social Protection and is the authority which supervises labour relationships and the compliance of the enacted labour safety rules. The Labour Inspectorate has territorial branches (Territorial Labour Inspectorates) that are responsible for the above-mentioned labour duties.

Individual labour contracts concluded with privately owned companies should be registered within twenty (20) days from date of execution with the Territorial Inspectorates of Labour. Any document regarding the execution, amendment, and termination of an individual labour contract shall be registered with the Territorial Inspectorates of Labour within five (5) days from the conclusion of such document, and the employer shall report on a monthly basis, on the 15<sup>th</sup> day of the following month, the documents evidencing payments for salaries, social security, supplementary pension, and the unemployment contribution.

#### 2. Individual Labour Contract

The Labour Code provides that individual labour contracts (hereinafter “ILC”) shall be in a written



form and shall include at minimum the clauses provided for by the sample ILC. As a matter of practice, the inspectors from the Labour Inspectorate mainly accept employment agreements presented in the form of the sample contract. However, this practice is not compliant with the legal provisions, since the sample ILC provides for the possibility to add other clauses, which are not covered in the sample.

#### (a) Duration of the Employment Contract

ILC may be established for either an undetermined or a fixed duration. The usual form of contract is one of an undetermined period of time. ILC may be concluded for a fixed period of time if done: (i) for replacement of an employee on a temporary leave of absence who the employer is required to retain; or (ii) for activities of a temporary nature; (iii) the temporary growth of the employer's activity; (iv) if the contract is concluded on the basis of certain legal provisions issued with the purpose of temporarily favouring certain categories of unemployed persons; the hiring of a person which meets all retiring conditions within 5 years from the date she was hired; occupying eligible functions within trade union organizations, or non-governmental organizations, on the period of the mandate; hiring retired persons whom, under the conditions provided by the law, may cumulate the pension with the salary; other cases expressly provided by special laws. ILC for a fixed duration might not be concluded for a period exceeding 12 months.

#### (b) Probation Period

The potential employee is subject to written and/or oral examination, a practical testing of their relevant skills and/or a probation period of time, if so desired by the employer. The duration of the probation period is a maximum of thirty (30) days for operational positions and a maximum of ninety (90) days for management positions. The graduates of education institutions shall be employed, when debuting in their profession, based on a probation period of maximum 6 months.

### 3. Employee Protection



The employer may be subject to dissolution upon request by the general divisions of labour and social security if the employer:

- a. Repeatedly hires persons without concluding an individual employment contract;
- b. Refuses to allow access and/or to present the necessary documents to the labour inspectorate officers; and/or
- c. Does not maintain the register of civil conventions in compliance with the law.

In case the shares of a company are transferred, the new owner is bound by the existing collective labour contract and individual employment agreements as well as civil conventions for their entire duration. When such agreements are terminated, the new owner is required to negotiate new ones.

#### 4. Working Hours

According to the legal provisions, the working week has five days (Monday to Friday). The regular working time is 8 hours per day or an average of 40 hours per week. The distribution of work hours during the week is generally uniform, 8 hours workdays for 5 days, with two rest days. Depending on the specific characteristics of the unit or the performed work, it can also be opted for a variable distribution of work hours, by complying with the normal 40 hours work per week.

The maximum legal work hours cannot exceed 48 hours work per week, including overtime. When work is performed in shifts, the work hours can be extended over 8 hours workdays and 48 hours work per week, provided that the average work hours, for maximum consecutive 3 months, does not exceed 8 hours workdays or 48 hours work per week.

A person can also be employed on part time basis, with 6, 4, or 2 hours per day. In such cases, the employee will be rewarded proportionally with the time worked. Employees working on a part-time basis can be employed full time, upon request, in case there are vacant positions and in case they fulfil the legal conditions for applying for those specific positions.

The beginning and the end of the official work time will be established through the company's



internal rules.

Work carried out between the hours of 10 p.m. and 6 a.m. is considered night work. For night work, the employee may work one hour less than those worked during the day, with no corresponding reduction in wages.

#### 5. Overtime

The time spent after the regular established work time represents overtime. The employees cannot be requested to do overtime, without their consent (except during events of force majeure).

As a general rule, overtime should be compensated with leisure time given in the following 30 days.

If due to the employer's activity, the employee cannot get leisure time, the overtime is compensated with money at an hourly rate increased with at least 75% of the based salary.

In case of part-time employees the work performed outside the normal work schedule (6,4 or 2 hours) or during the holiday or the weekend is deemed overtime and is paid according to the same rules, as mentioned above.

#### 6. Leisure Time

Employees are entitled to a rest period of at least twelve (12) consecutive hours between the end of work on one day and commencement of the next day's work (24 hours). Employees are entitled to two (2) statutory rest days a week, normally Saturday and Sunday. In case of a shift of 12 working hours, the employee is entitled to 24 hours rest time.

#### 7. Annual Leave

Employees have the right to annual paid leave of at least 21 working days. The employees who work in difficult, dangerous or damaging conditions, blind people, other disabled persons and young people under 18 benefit of additional holiday of minimum 3 business days. Employees have the right to paid days off in cases of family special events, such as a marriage (5 days), marriage of a child (2 days), childbirth in case of the father (2 days), death of a relative (3 days), secondment in



another town (5 days). Employees may not waive the right to paid leave.

#### 8. Vocational trainings

The employers have the obligations, on its own expenses, to assure to their employees the participation to vocational trainings at least once every 2 years if they have at least 21 employees and at least once every 3 years, if it has less than 21 employees.

The actual vocational training method, the rights and obligations of the parties, the length of the vocational training and any other issues related to the vocational training, including the contractual obligations of the employee in relation to the employer bearing the vocational training expenses shall be agreed upon by the parties and shall be included in addenda to ILC.

#### 9. Collective Labour Agreement

A company with more than twenty-one employees is required to commence negotiations upon the request of the employees operating at such company for the purpose of concluding a collective employment agreement.

There is no obligation for the parties to conclude a collective employment agreement, but only an obligation to negotiate for the purposes of concluding such agreement. Negotiations cannot last more than sixty (60) days. A collective employment agreement must be concluded for a minimum period of twelve (12) months.

#### 10. Termination of an ILC

##### (a) Termination by mutual agreement and termination by dismissal

Thus, in the case of a termination of an ILC by mutual agreement of the employer and the employee, an addendum is to be executed between the parties with respect to the ILC termination and the date agreed upon when such termination occurs.

According to the Labour Code, dismissal means the termination of the ILC by initiative of the employer.





Labour Code stipulates the cases when the dismissal of employees cannot be ordered:

- a. During temporary work inability, attested by medical certificate in compliance with the law;
- b. During quarantine leave;
- c. During pregnancy period of the salaried woman, as long as the employer acknowledged this fact prior to the issuance of the dismissal decision;
- d. During maternity leave;
- e. During child care leave until the child reaches the age of 2 or, in case of a disabled child, until the child reaches the age of 3;
- f. During child care leave in case of an ill child, until he reaches the age of 7 or, in case of a disabled child, for intermediary affections, until the child reaches the age of 18;
- g. During military service;
- h. During the performance of an eligible position in a trade union organisation, unless the dismissal is order for a serious disciplinary breach or for recurrent disciplinary breaches, performed by the respective employee; and/or
- i. During annual leave.

5Summary of the Romanian Labour Law ....continuation

(b) Dismissal on grounds independent of the employee's person

Labour Code stipulates that the dismissal due to reasons which are not the liability of the employee represents the termination of the ILC for objective reasons.

The dismissals due to reasons, which are not the liability of the employee, can be individual or collective.

The individual dismissal takes place as a consequence of the work place dissolution; in order to be considered lawful, it is required that such dissolution to be effective and to have a real and serious



cause.

Collective dismissals mean the dismissals, within 30 calendar days of a number of:

- a. Minimum 10 employees, if the employer who dismisses the employee has more than 20 employees, but less than 100 employees;
- b. Minimum 10% of the employees, if the employer who dismisses the employees has minimum 100 employees, but less than 300 employees; and
- c. Minimum 30 employees, if the employer who dismisses the employees has minimum 300 employees.

The employees thus dismissed, either on individual or collective bases, benefit of active measures for fighting unemployment and can benefit of compensations in compliance with the conditions provided for by the law and the applicable collective bargaining agreement.

(c) Dismissal on grounds related to the employee

The Labour Code provides several circumstances where the employer is entitled to proceed with the employee's dismissal for reasons related to the employee, as follows:

- a. Dismissal for disciplinary offence;
- b. Dismissal when the employee is taken into preventive custody for more than 30 days, under the terms of the Code of Criminal Procedure;
- c. When, by decision of the competent expert medical report bodies, a physical and/or mental inability of the employee is assessed, not allowing him/her to fulfil the duties corresponding to the position owned;

6Summary of the Romanian Labour Law ....continuation

- d. When the employee is not professionally fit to the workplace where he/she is employed;
- e. When the employee fulfils the standard age and period of contribution conditions and



has not requested retirement, under the terms of the law.

Please note that in the three mentioned cases a dismissal decision might be legally issued only following a previous procedure has been accomplished.

As so, a dismissal for serious breach or a recurrent breach of the work discipline rules can be ordered only after the compliance by the employer with the prior disciplinary research procedure and within the terms provided for by the Labour Code. The prior research procedure is also compulsory if the employee is not suitable from a professional point of view.

#### 11. Labour Disputes

Law defines a labour dispute as a conflict between the employer and the employees arising from the professional, social or economical interests of the employees, or rights resulting from the employment contract.

In the case of a labour dispute, the parties may agree to mediation or arbitration proceedings. In case no amicable solution is reached, any dispute shall be solved out by the competent court of law.

#### 12. Trade Unions

All employees, except managers, persons holding positions of authority in the state administrative system, or members of the judiciary or armed forces, have the right to establish trade unions and are guaranteed the freedom of association and organization.

Trade Unions must be independent, apolitical organizations, formed for the purpose of protecting and promoting the interests and the rights of their members. Trade union funds used to achieve their purposes are derived from membership fees, entrance fees, and the proceeds from cultural and sporting events.

In those enterprises where the number of employees is more than 20 and no employee is member of a union, the employees' might choose between them a number of representatives which shall



promote their interests against the respective employer.

### 13. Employees' protection in case of the transfer of undertaking (TUPE)

The TUPE is regulated by the Labour Code as well as by the Law. No 67/2006 regarding the employees' protection in case of the transfer of undertaking.

The provisions of the mentioned legal regulations need to be observed:

- a. When one employer proposes to transfer his business or part of it to another employer, then both employers should inform and consult with the relevant trade union or employee representatives about the proposed transfer;
- b. If and when the transfer of the business takes place, then the contracts of employment of the employees concerned will be automatically transferred from one employer to the other; and
- c. If an employee is dismissed and the reason or principal reason for that dismissal is the transfer or a reason connected to the transfer, the dismissal is automatically unfair;

The information and consultation requirements are that the employer of employees affected by the transfer, whether the vendor or the purchaser, must inform all the appropriate representatives about:

- ☐ the fact that a relevant transfer is to take place, when it is to take place and the reasons for it;
- ☐ the legal, economic and social implications of the transfer for affected employees;
- ☐ whether it envisages taking any measures in relation to those employees and, if so, what measures;
- ☐ if the employer is the vendor, the measures which the purchaser envisages it will take in relation to those employees (or if not, that fact).

If either the transferor or the transferee envisages that it will be "taking measures" in relation to affected employees, the duty to consult arises.



#### 14. Sanctions

The Labour Code provides several criminal and administrative sanctions for the employers whenever different rights of the employees are not recognized or granted or in case some legal provisions are breached.

For instance, is deemed criminal act, the failure to enforce a final judgment regarding the payment of the wages within 15 days from the date of the enforcement request submitted to the employer by the interested party and shall be punished with imprisonment between 3 and 6 months or a fine.

The non-enforcement of a final judgment regarding the reinstatement of an employee is also regarded as a criminal offence and punishable with a imprisonment between 6 months to 1 year or a fine.

The administrative fines are mainly in relation to the breach by the employers of the ILCs, the labour legislations and/or the applicable collective bargaining agreements.

Please be advised that the information contained herein is not, nor it is intended to be, legal advice on a specific legal matter or transaction.

Moreover, the information contained in this document is provided only as general information that may or may not reflect the most current

legal developments; accordingly, information provided by this document is not promised or guaranteed to be correct or complete.

We would recommend that before proceeding with any particular course of action, that you seek appropriate legal counsel.

#### 17. APPENDIX 11 – LIST OF COMPANIES BY COUNTY IN HUNGARY – SOURCE

[WWW.CEGFURKESZ.HU](http://WWW.CEGFURKESZ.HU)

#### 18. APPENDIX 12 – UNEMPLOYMENT RATE IN ROMANIA



Unempl. Rate %- Romania	January	February	March	April	May	June	July	August	September	October	November	December
2000	12.3	12.5	12.2	11.9	11.5	11.2	10.8	10.5	10.2	10.2	10.3	10.5
2001	10.7	10.7	10.3	9.8	9.2	8.7	8.3	8.0	7.8	7.7	8.0	8.8
2002	12.7	13.5	13.4	11.4	10.5	9.9	9.2	8.7	8.4	8.2	8.1	8.4
2003	8.6	8.8	8.6	8.0	7.6	7.3	7.2	6.8	6.7	7.0	7.2	7.4
2004	7.7	7.8	7.8	7.4	6.9	6.6	6.3	6.2	6.1	6.1	6.2	6.3
2005	6.4	6.3	6.1	5.8	5.6	5.6	5.6	5.7	5.6	5.7	5.7	5.9
2006	6.1	6.2	6.1	5.8	5.4	5.2	5.0	5.0	4.9	5.1	5.1	5.2
2007	5.3	5.1	4.8	4.5	4.1	4.0	3.8	3.9	3.9	4.1	4.2	4.1
2008	4.2	4.2	4.1	3.9	3.7	3.7	3.7	3.8	3.9	4.0	4.1	4.4
2009	4.9	5.3	5.6	5.7	5.8	6.0	6.3	6.6	6.9	7.1	7.5	7.8
2010	8.1	8.4	8.4	8.1	7.7	7.5	7.5	7.4	7.3	7.1	6.9	7.0
2011*	6.8	6.7	6.0	5.5	5.0	4.8	4.8	4.9	4.9	4.9	5.1	5.1
2012*	5.3	5.3	5.1	4.7	4.6							

## 19. APPENDIX 13 – NEW LABOUR ACT HUNGARY 2012/I valid from 1<sup>st</sup> July 2012

## 20. APPENDIX 14 – 2011/345 ROMANIAN LABOUR ACT

Codul Muncii din 18/05/2011

Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18/05/2011

Intrare in vigoare: 18/05/2011

### TITLUL I

#### Dispoziții generale

#### CAPITOLUL I

#### Domeniul de aplicare

Art. 1. -(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Art. 2. -Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

- cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;
- cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul



României, în condițiile legii; e) ucenicilor care presteazămuncăîn baza unui contract de ucenicie la locul de muncă; f) angajatorilor, persoane fizice și juridice; g) organizațiilor sindicale și patronale.

## CAPITOLUL II Principii fundamentale

- Art. 3. -(1) Libertatea muncii este garantatăprin Constituție. Dreptul la muncănu poate fi îngrădit.  
(2) Orice persoanăeste liberăîn alegerea locului de muncăși a profesiei, meseriei sau activității pe care urmeazăsăo presteze.  
(3) Nimeni nu poate fi obligat sămunceascăsau sănu munceascăîntr-un anumit loc de muncăori într-o anumităprofesie, oricare ar fi acestea.  
(4) Orice contract de muncăîncheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.
- Art. 4. -(1) Munca forțatăeste interzisă.  
(2) Termenul muncăforțatădesemneazăorice muncăsau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.  
(3) Nu constituie muncăforțatămunca sau activitatea impusăde autoritățile publice:a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu\*\*);

\*\* ) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

- b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;  
c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasădefinitivă, în condițiile legii;  
d) în caz de forțămajoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existențăale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

- Art. 5. -(1) În cadrul relațiilor de muncăfuncționeazăprincipiul egalității de tratament fațăde toți salariații și angajatorii.  
(2) Orice discriminare directăsau indirectăfațăde un salariat, bazatăpe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenențănațională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenențăori activitate sindicală, este interzisă.  
(3) Constituie discriminare directăactele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.  
(4) Constituie discriminare indirectăactele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.
- Art. 6. -(1) Orice salariat care presteazăo muncăbeneficiazăde condiții de muncăadecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fărănicio discriminare.  
(2) Tuturor salariaților care presteazăo muncăle sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.  
(3) Pentru munca egalăsau de valoare egalăeste interzisăorice discriminare bazatăpe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.
- Art. 7. -Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.
- Art. 8. -(1) Relațiile de muncăse bazeazăpe principiul consensualității și al bunei-credințe.  
(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncăse vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Art. 9. -Cetățenii români sunt liberi săse încadreze în muncăîn statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

## TITLUL II Contractul individual de muncă

### CAPITOLUL I Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. -Contractul individual de muncăeste contractul în temeiul căruia o persoanăfizică, denumităsalariat, se



obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art. 11. - Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art. 12. -(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. -(1) Persoana fizică dobândește capacitatea de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Art. 14. -(1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

Art. 15. - Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Art. 16. -(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română.

Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

Art. 17. -(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă care reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți,





conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 18. -(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate; b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată; c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate; d) condițiile de climă; e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară; f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală; g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească în conținutul contractului individual de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

Art. 19. - În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art. 20. -(1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără a enumera să fie limitativă: a) clauza cu privire la formarea profesională; b) clauza de neconcurență; c) clauza de mobilitate; d) clauza de confidențialitate.

Art. 21. -(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată de angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență și produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Art. 22. -(1) Clauza de neconcurență și poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 23. -(1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență. Art. 24. - În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25. -(1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Art. 26. -(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.



(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Art. 27. -(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

Art. 28. -Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 29. -(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal profesional sau disciplinar și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 30. -(1) Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Art. 31. -(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.



(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

Art. 32. -(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă. Art. 33. -Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post

este de maximum 12 luni. Art. 34. -(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Art. 35. -(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

Art. 36. -Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

## CAPITOLUL

### Executarea contractului individual de muncă

Art. 37. -Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art. 38. -Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 39. -(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; b) obligația de a respecta disciplina muncii; c) obligația de a respecta prevederile



cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 40. -(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern; f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă; c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii; g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege; h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului; i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

### CAPITOLUL III

#### Modificarea contractului individual de muncă

Art. 41. -(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: a) durata contractului; b) locul muncii;

- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 42. -(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă. Art. 43. -Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 44. -(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelunge pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 45. -Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul



muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 46. -(1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. Art. 47. -(1) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 48. -Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

#### CAPITOLUL IV

##### Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49. -(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 50. -Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: a) concediu de maternitate; b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 51. -(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;



- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Art. 52. -(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 53. -(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună de începerea activității.

Art. 54. -Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

## CAPITOLUL V

### Încetarea contractului individual de muncă

Art. 55. -Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

## SECȚIUNEA

### Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. -(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerei irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru



motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 57. -(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

#### SECȚIUNEA a 2-a Concedierea

Art. 58. -(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 59. -Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 60. -(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de

până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei

de 18 ani; g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în

care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare

repetate, săvârșite decâtre acel salariat; h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

#### SECȚIUNEA a 3-a Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 61. -Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;



b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată înaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 62. -(1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art. 63. -(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 64. -(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

#### SECȚIUNEA a 4-a

##### Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art. 65. -(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă cauză reală și serioasă.

Art. 66. -Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă. Art. 67. -Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

#### SECȚIUNEA a 5-a

##### Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

Art. 68. -(1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Art. 69. -(1) În cazul în care angajatorul intenționează efectua concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp





util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați; b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

Art. 70. -Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.

Art. 71. -(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Art. 72. -(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Art. 73. -(1) În perioada prevăzută la art. 72 alin. (1), agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz,



reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă văzută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 72 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 72 alin. (1).

Art. 74. -(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin.

(2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.

(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

#### SECȚIUNEA a 6-a Dreptul la preaviz

Art. 75. -(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).

Art. 76. -Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64. Art. 77. -Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

#### SECȚIUNEA a 7-a Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Art. 78. -Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 79. -În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 80. -(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

#### SECȚIUNEA a 8-a Demisia

Art. 81. -(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă,



comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

## CAPITOLUL VI

### Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 82. -(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 83. -Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Art. 84. -(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Art. 85. -Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 86. -(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la



aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Art. 87. -(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

## CAPITOLUL VII

### Munca prin agent de muncă temporară

Art. 88. -(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

Art. 89. -Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 93. Art. 90. -(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

Art. 91. -(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: a) durata misiunii; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are

dreptul salariatului; g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Art. 92. -(1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

Art. 93. -Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă. Art. 94. -(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.



(2) În contractul de muncătemporarăse precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

Art. 95. -(1) Contractul de muncătemporarăse poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).

(2) Agentul de muncătemporarăpoate încheia cu salariatul temporar un contract de muncăpe duratănedeterminată, situație în care în perioada dintre douămisiuni salariatul temporar se aflăla dispoziția agentului de muncătemporară.

(3) Pentru fiecare nouămisiune între părți se încheie un contract de muncătemporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 94 alin. (2).

(4) Contractul de muncătemporarăînceteazăla terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacăutilizatorul renunțăla serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

Art. 96. -(1) Pe toatădurata misiunii salariatul temporar beneficiazăde salariul plătit de agentul de muncătemporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directăcu agentul de muncătemporarăși nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țarăgarantat în plată.

(3) Agentul de muncătemporarăeste cel care reține și vireazătoate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncătemporarănu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncătemporară. Art. 97. -Prin contractul de muncătemporarăse poate stabili o perioadăde probăpentru realizarea misiunii, a cărei duratănu poate fi mai mare de: a) douăzile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncătemporarăeste încheiat pentru o perioadămai micăsau egalăcu o lună; b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncătemporarăeste încheiat pentru o perioadăcuprinsăîntre o lunăși 3 luni; c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncătemporarăeste încheiat pentru o perioadăcuprinsăîntre 3 și 6 luni; d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncătemporarăeste încheiat pentru o perioadămai mare de 6 luni; e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o duratăa contractului de muncătemporarămai mare de 6 luni.

Art. 98. -(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncăpentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Utilizatorul va notifica de îndatăagentului de muncătemporarăorice accident de muncăsau îmbolnăvire profesionalăde care a luat cunoștințășiacărei victimăa fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncătemporară.

Art. 99. -(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, dupăo misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

Art. 100. -Agentul de muncătemporarăcare concediazăsalariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncătemporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncăpentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 101. -Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncăaplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncăpe duratănedeterminatăla utilizator se aplicăîn egală măsurăși salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

Art. 102. -Agenții de muncătemporarănu percep nicio taxăsalariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncătemporară.

## CAPITOLUL VIII

### Contractul individual de muncăcu timp parțial

Art. 103. -Salariatul cu fracțiune de normăeste salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normăîntreagăcomparabil.

Art. 104. -(1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normăprin contracte individuale de muncăpe duratănedeterminatăsau pe duratădeterminată, denumite contracte individuale de muncăcu timp parțial.

(2) Contractul individual de muncăcu timp parțial se încheie numai în formăscrisă.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normăîntreagădin aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, presteazăaceeași activitate sau una similarăcu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncăcu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncăși calificarea/aptitudinile profesionale.



(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu. Art. 105. -(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin.

(3), următoarele: a) durata muncii și repartizarea programului de lucru; b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră fi încheiat pentru normă întreagă.

Art. 106. -(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art. 107. -(1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și schimba programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(3) O copie a anunțului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(4) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

## CAPITOLUL IX Munca la domiciliu

Art. 108. -(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă. Art. 109. -Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara

elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului; c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează. Art. 110. -(1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

## TITLUL III Timpul de muncă și timpul de odihnă

### CAPITOLUL I Timpul de muncă

#### SECȚIUNEA 1 Durata timpului de muncă

Art. 111. -Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 112. -(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore



pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Art. 113. -(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 114. -(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. 115. -(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 116. -(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă. Art. 117. - Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 118. -(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

Art. 119. - Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

## SECȚIUNEA a 2-a Munca suplimentară

Art. 120. -(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 121. -(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 122. -(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 123. -(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna



următoare, munca suplimentară va fi plătită salariului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.  
(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art. 124. -Tinerii în vârstă până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

#### SECȚIUNEA a 3-a Munca de noapte

Art. 125. -(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariul de noapte reprezintă, după caz: a) salariul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 126. -Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Art. 127. -(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti. Art. 128. -(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

#### SECȚIUNEA a 4-a Norma de muncă

Art. 129. -Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 130. -Norma de muncă exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Art. 131. -Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Art. 132. -Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

#### CAPITOLUL II Repausuri periodice





Art. 133. -Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

#### SECȚIUNEA 1

##### Pauza de masă și repausul zilnic

Art. 134. -(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauze de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 135. -(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 136. -(1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

#### SECȚIUNEA a 2-a

##### Repausul săptămânal

Art. 137. -(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

Art. 138. -(1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).

#### SECȚIUNEA a 3-a

##### Sărbătorile legale

Art. 139. -(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

-1 și 2 ianuarie;

-prima și a doua zi de Paști;

-1 mai;

-prima și a doua zi de Rusali;

-Adormirea Maicii Domnului;

-1 decembrie;

-prima și a doua zi de Crăciun;

-două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.



Art. 140. -Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Art. 141. -Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității. Art. 142. -(1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 143. -Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

### CAPITOLUL III

#### Concediile

#### SECȚIUNEA 1

##### Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Art. 144. -(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 145. -(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual. Art. 146. -(1)

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 147. -(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art. 148. -(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt. Art. 149. -Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 150. -(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.



(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu. Art. 151. -(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 152. -(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Art. 153. -(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

## SECȚIUNEA a 2-a

### Concediile pentru formare profesională

Art. 154. -(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 155. -(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 156. -(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 157. -(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

Art. 158. -Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

## TITLUL IV

### Salarizarea

#### CAPITOLUL I

##### Dispoziții generale

Art. 159. -(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 160. -Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. Art. 161. -Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor. Art. 162. -(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.



Art. 163. -(1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

## CAPITOLUL II

### Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Art. 164. -(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Art. 165. -Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

## CAPITOLUL III

### Plata salariului

Art. 166. -(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului. Art. 167. -(1) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Art. 168. -(1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii. Art. 169. -(1) Nicio rețineră din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine: a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei; b) contribuțiile și impozitele datorate către stat; c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite; d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 170. -Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art. 171. -(1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu



privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

#### CAPITOLUL IV

##### Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Art. 172. -Constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială.

#### CAPITOLUL V

##### Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia

Art. 173. -(1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

Art. 174. -Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

#### TITLUL V

##### Sănătatea și securitatea în muncă

#### CAPITOLUL I

##### Reguli generale

Art. 175. -(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

Art. 176. -(1) Dispozițiile prezentului titlu se completează cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

(2) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili: a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

Art. 177. -(1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive,

precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății; e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos; g) planificarea prevenirii; h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală; i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 178. -(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții



salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă. Art. 179. -Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 180. -(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 181. -(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 182. -(1) Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

## CAPITOLUL II

### Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art. 183. -(1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat și cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

Art. 184. -(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

(3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. Numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situația în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecția muncii numit de angajator.

Art. 185. -Compoziția, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

## CAPITOLUL III

### Protecția salariaților prin servicii medicale

Art. 186. -Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină muncii.

Art. 187. -(1) Serviciul medical de medicină muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină muncii se calculează în funcție de numărul de salariați ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 188. -(1) Medicul de medicină muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociație patronală.

(2) Medicul de medicină muncii este independent în exercitarea profesiei sale. Art. 189. -(1) Sarcinile principale ale medicului de medicină muncii constau în: a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale; b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă; c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe



durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 190. -(1) Medicul de medicină muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator și sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Art. 191. -Prin lege specială vor fi reglementate atribuțiile specifice, modul de organizare a activității, organismele de control, precum și statutul profesional specific al medicilor de medicină muncii.

## TITLUL VI Formarea profesională

### CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 192. -(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului; g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale. Art. 193. -Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme: a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din

țări din străinătate;

- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 194. -(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 195. -(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 196. -(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 197. -(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.



(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 198. -(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 199. -(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 200. -Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

## CAPITOLUL II

### Contracte speciale de formare profesională organizate de angajator

Art. 201. -Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 202. -(1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

Art. 203. -(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art. 204. -(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivele noi, în condițiile legii.

Art. 205. -(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 206. -(1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercițarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 207. -(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.





### CAPITOLUL III

#### Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art. 208. -(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia: a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate; b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată. Art. 209. -(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor

specifice statutului său. Art. 210. -Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.

### TITLUL VII

#### Dialogul social

### CAPITOLUL I

#### Dispoziții generale

Art. 211. -Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

Art. 212. -(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.

Art. 213. -În cadrul ministerelor și prefecturilor funcționează, în condițiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administrația publică, sindicate și patronat.

### CAPITOLUL II

#### Sindicatelor

Art. 214. -(1) Sindicatelor, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.

Art. 215. -Sindicatelor participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, precum și în structurile specifice dialogului social.

Art. 216. -Sindicatelor se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Art. 217. -Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.

Art. 218. -(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură limită drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor. Art. 219. -La cererea membrilor lor, sindicatele pot să își reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.

Art. 220. -(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

### CAPITOLUL III



## Reprezentanții salariaților

Art. 221. -(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor. Art. 222. -(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani. Art. 223. -Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv

de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

Art. 224. -Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

Art. 225. -Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

Art. 226. -Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

## CAPITOLUL IV

### Patronatul

Art. 227. -(1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.

Art. 228. -Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.

## TITLUL VIII

### Contractele colective de muncă

Art. 229. -(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

Art. 230. -Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

## TITLUL IX

### Conflictele de muncă

## CAPITOLUL I



## Dispoziții generale

Art. 231. -Prin conflicte de muncăse înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Art. 232. -Procedura de soluționare a conflictelor de muncăse stabilește prin lege specială.

## CAPITOLUL II

### Greva

Art. 233. -Salariații au dreptul la grevăpentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Art. 234. -(1) Greva reprezintăîncetarea voluntarăși colectivăa lucrului de către salariați.

(2) Participarea salariaților la grevăeste liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns săparticipe sau sănu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevăpoate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

Art. 235. -Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintăo încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecințăsanționarea disciplinarăa salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

Art. 236. -Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prelabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevăse reglementeazăprin lege specială.

## TITLUL X

### Inspecția Muncii

Art. 237. -Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncăeste supusăcontrolului Inspecției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Art. 238. -Inspecția Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare județși în municipiul București.

Art. 239. -Înființarea și organizarea Inspecției Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Art. 240. -Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fărăforme legale, inspectorii de muncăvor completa registrul unic de control dupăefectuarea controlului.

## TITLUL XI

### Răspunderea juridică

## CAPITOLUL I

### Regulamentul intern

Art. 241. -Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, dupăcaz.

Art. 242. -Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncăîn cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesionalăa salariaților.

Art. 243. -(1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului șiși produce efectele fațăde salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinităde angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul



colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului. Art. 244. - Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

Art. 245. -(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Art. 246. -(1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin.

(1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

## CAPITOLUL II

### Răspunderea disciplinară

Art. 247. -(1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 248. -(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt: a) avertismentul scris; b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru

o durată ce nu poate depăși 60 de zile; c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%; e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta. Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 249. -(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune. Art. 250. - Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție a salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 251. -(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 252. -(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abatere



- disciplinară;b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea; d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică; e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
- (3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
- (4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
- (5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

### CAPITOLUL III

#### Răspunderea patrimonială

- Art. 253. -(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.
- (2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.
- (3) Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele.
- Art. 254. -(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.
- (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
- (3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
- (4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.
- Art. 255. -(1) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.
- (2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.
- Art. 256. -(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.
- (2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestea i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.
- Art. 257. -(1) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrat în muncă.
- (2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.

Art. 258. -(1) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Art. 259. -În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reținere, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.



#### CAPITOLUL IV Răspunderea contravențională

- Art. 260. -(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei; b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei; c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei; e) primirea la muncă până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată; f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei; g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei; h) încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei; i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; k) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei; l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei; p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.
- (2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
- (3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

#### CAPITOLUL V Răspunderea penală

Art. 261. - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Art. 262. - Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Art. 263. -(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 261 și 262 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Art. 264. -(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

Art. 265. -(1) Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 3 ani.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 264 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare: a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a



beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani; b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând: a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul; b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare; c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

## TITLUL XII Jurisdicția muncii

### CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 266. -Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Art. 267. -Pot fi părți în conflictele de muncă:

- salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- angajatorii -persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;
- sindicatul și patronatele;
- alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Art. 268. -(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
- în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;
- pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
- în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

### CAPITOLUL II Competența materială și teritorială

Art. 269. -(1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul și are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.



### CAPITOLUL III Reguli speciale de procedură

Art. 270. -Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.  
Art. 271. -(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.  
(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.  
(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă s-a realizat cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.  
Art. 272. -Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.  
Art. 273. -Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acestora.  
Art. 274. -Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.  
Art. 275. -Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

### TITLUL XIII Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 276. -Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

Art. 277. -(1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.

Art. 278. -(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Art. 279. -(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale.

(5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.  
Art. 280. -Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor

se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.  
Art. 281. -

(1) Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

-Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;

-Legea nr. 1/1970 -Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;

-Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;





-Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

-Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

-Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;

-Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

-Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

-Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;

-art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

NOTĂ: Reproducem mai jos prevederile art. II, III și IV din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 Codul muncii, care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. 53/2003 -Codul muncii și care se aplică, în continuare, ca dispoziții proprii ale actului modificator:

"Art. II. -(1) Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin lege specială.

(2) Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

Art. III. -La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

-art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare; -art. 72 din Legea nr.

168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare. Art. IV. -Prezenta lege intră în

vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I."

## 21. APPENDIX 15 – 1992/XXII. HUNGARIAN LABOUR ACT

### Act XXII of 1992

#### On the Labor Code

#### PART ONE

#### INTRODUCTORY PROVISIONS

#### Scope of the Act

#### Section 1.

(1) Unless otherwise prescribed by law, this Act shall apply to all employment relationships on the basis of which work is performed in the territory of the Republic of Hungary, or performed by an employee of a Hungarian employer who is working abroad or on foreign service assignment.

(2) The provisions of this Act shall apply to the employment relationship of employees serving on vessels or on air transport vehicles, if such vessel or vehicle is of Hungarian registry; and, with respect to other carriers, if Hungarian



law applies as the employer's personal law.

(3) If the employer is a foreign state, an office of state authority or public administration, a diplomatic mission stationed in Hungary or an agency or person otherwise granted immunity from Hungarian jurisdiction, and if the personal law of the contracting parties is the same, such personal law shall apply to the employment.

(4) Unless otherwise prescribed, this Act shall not apply to employment relationships on the basis of which employees of foreign employers perform work in the territory of the Republic of Hungary within the framework of posting, temporary assignment or hiring-out of workers.

(5) Section 72/A and the provisions of Chapter XI of Part Three of this Act shall apply, as defined therein, to relationships which are based on the provisions of the Civil Code as pertaining to the employment of persons under eighteen (18) years of age, or to contracts for the hiring-out of workers between placement agencies or temporary employment companies and user enterprises and/or establishments.

#### Section 2.

(1) Civil service legal relations shall be governed by a separate act.

(2) A separate act shall determine provisions in derogation from this Act, which concern the legal relationships for the performance of work, such relationships not qualifying as a civil service legal relationship with local authorities pursuant to Subsection (1), and which exist with budgetary agencies (institutions), with the exception of employment within the framework of community service or public work programs.

#### *Fundamental Rules on the Exercise of Rights and Fulfillment of Obligations*

#### Section 3.

(1) In the course of exercising rights and fulfilling obligations, employers, works councils, trade unions and employees shall act in the manner required by good faith and fairness, and they shall be obliged to cooperate with one another.

(2) The employer shall inform the employees, works councils and trade unions concerning all facts and conditions, and any changes therein, which are of import from the point of view of exercising rights and fulfilling obligations. Employers are also subject to this obligation in respect of employees during the procedure preceding the conclusion of the employment contract.

(3) The provision laid down in Subsection (2) shall duly apply also in respect of employees, works councils and trade unions in the course of exercising rights and fulfilling obligations.

(4) Employers may only disclose facts, data and opinions concerning an employee to third persons in the cases specified by law or with the employee's consent. Information and data pertaining to employees may be used for statistical purposes and may be disclosed for statistical use in such a manner which precludes identification of the individual employees.

(5) While under employment relationship, employees shall not engage in any conduct by which to jeopardize the rightful economic interests of the employer, unless so authorized by a legal regulation.

(6) Employees shall remain subject to the obligation set forth in Subsection (3) above following termination of the employment relationship only on the basis of an agreement concluded for such purpose in exchange for appropriate consideration, and for no more than a period of three years. The provisions of civil law shall apply to such agreements.

#### Section 4.

(1) The rights and duties prescribed in this Act shall be exercised and fulfilled in accordance with their intended purpose.

(2) Exercise of rights shall be construed improper if such is intended for or leads to the injury of the rightful interests of others, restrictions on the assertion of their interests, harassment, or the suppression of their opinion.

(3) Appropriate remedy shall be provided for any detrimental consequences resulting from improper exercise of rights.



*Prohibition of Discrimination, Grant of Mandatory Priority*

Section 5.

(1) In connection with an employment relationship, employees shall not be discriminated against on the grounds of sex, age, marital or family status or any handicap, nationality, race, ethnic origin, religion, political affiliation or membership in workers' representation organizations or activities connected therewith, or on the basis of any other circumstances not related to employment.

(2) For purposes of this Act indirect discrimination shall exist where - on the basis of the characteristics defined in Subsection (1) - an employment-related provision, criterion, condition or practice that is apparently neutral or that affords the same rights to all disadvantages a substantially higher proportion of the members of a particular group of employees, unless that provision, criterion, condition or practice is appropriate and necessary and can be justified by objective factors.

(3) For the purposes of Subsections (1)-(2) any provision, criterion, condition or practice that is in connection with the procedure prior to employment shall also be deemed employment-related.

(4) Employers shall provide the opportunity to employees for advancement and for promotion without discrimination, solely on the basis of professional skills, experience and performance, and on circumstances deemed substantive with regard to the position in question.

(5) Any differentiation clearly and directly required by the character or nature of the work shall not be construed as discrimination.

(6) In respect of a specific group of employees, employment-related regulations may stipulate the obligation of priority under identical conditions in connection with an employment relationship.

(7) Any consequences of discrimination shall be properly remedied. The legal remedy afforded to an employee discriminated against shall not result in any violation of or harm to the rights of another worker.

(8) In the event of any dispute in connection with the employer's actions, the employer shall be required to evidence that his actions did not violate the provisions for the prohibition of discrimination.

*Legal Declarations*

Section 6.

(1) Legal declarations regarding an employment relationship may be issued without particular formal requirements, unless otherwise prescribed by any legal regulation pertaining to labor relations. Upon the employee's request, the declaration shall be put in writing even if this is otherwise not mandatory.

(2) Any declaration made in violation of formal requirements shall be construed invalid.

(3) Employers shall justify all actions issued in writing if the employee concerned is entitled to seek legal remedy in respect of such actions. In such cases the employees shall be duly informed regarding the manner and deadline of the available legal remedy.

(4) A written declaration shall be regarded as served upon delivery to the person concerned or the person authorized to receive such declaration. The declaration shall also be valid if the person concerned refuses to receive it or intentionally prevents delivery, which is to be recorded in a report.

*Invalidity*

Section 7.

(1) An agreement may be contested if either party was incorrect regarding any imperative fact or circumstance at the time of its conclusion, provided that such error was caused or could have been recognized by the other party, or if both parties were under the same erroneous assumption. A statement may also be contested if it was issued under unlawful duress.

(2) An agreement may be contested by a person who has been misled or persuaded to issue the statement by unlawful duress, or by a person acting under an erroneous assumption.

(3) The time limit for filing a contest shall be thirty days; this period shall commence upon recognition of the error or deception or, in the case of an unlawful duress, upon cessation of duress. The statute of limitations shall duly apply to the time limit for filing a contest, whereby the right to contest shall terminate after six months.



(4) The other party shall be notified in writing regarding the filing of the contest within the deadline set forth in Subsection (3) above. Thereafter, such proceedings shall be governed by the procedural regulations on labor disputes.

(5) The provisions set forth in Subsections (1)-(4) above shall be duly applied when a party wishes to contest his own legal declaration.

(6) For the purposes of this Act, a contract of employment and any other agreement between an employer and an employee in connection with an employment relationship shall be construed an agreement.

#### Section 8.

(1) An agreement which violates any employment-related regulation or otherwise violates a legal regulation shall be null and void. If such invalidity cannot be remedied within a short time without causing injury to the parties and to public interest, it shall be recognized ex officio.

(2) An employee shall not waive his rights in protection of his wages and his person in advance, nor shall he conclude an advance agreement which may prejudice his rights to his detriment.

#### Section 9.

An agreement if annulled or successfully contested shall be invalid. The regulation pertaining to employment relationships shall be applied in place of any invalid part of an agreement, unless the parties would otherwise not have concluded the agreement without the invalid part.

#### Section 10.

(1) Rights and obligations arising from an invalid agreement shall be adjudged as if they were valid. Unless otherwise prescribed in this Act, employers shall terminate - with immediate effect - any legal relationships created on the basis of invalid agreements.

(2) In the event of invalidity attributable to the employer, the legal consequences of ordinary dismissal by the employer shall be duly applied.

(3) In the event that the invalidity of an agreement results in damages to the parties, the provisions on liability for damages shall be duly applied.

#### *Term of Limitation for Claims Originating from Employment Relationships*

#### Section 11.

(1) The term of limitation for claims related to employment relationships shall be three years. The period of liability for damages caused by a criminal offense shall be five years, or longer, as consistent with the statute of limitations for such criminal liability.

(2) The term of limitation for a claim shall commence upon the date on which the claim falls due. Lapse of a claim shall be recognized ex officio. Any performance effected following the term of limitation may not be reclaimed on the grounds of limitation.

(3) If the obligee is unable to enforce his claim for an excusable reason, he may do so within six months of the cessation of the hindrance thereto even if the period of limitation has already lapsed, or if there is less than six months remaining.

(4) The term of limitation shall be suspended by a written notice for the enforcement of a claim, the judicial enforcement of a claim, the amendment of a claim by agreement, conclusion of a concession, or by acknowledgment of a claim by the obligor. The period of limitation shall recommence after suspension or after the definitive conclusion of a suspension proceeding causing such interruption. If a writ of execution is issued in the course of a suspension proceeding, the period of limitation shall be suspended only by acts of enforcement.

#### *Regulations Pertaining to Deadlines*

#### Section 12.



- (1) Unless any provision pertaining to employment relationships provides otherwise, a day shall be construed as a calendar day.
- (2) A deadline specified in days shall not include the day on which the action (e.g. delivery) substantiating the commencement of the deadline was effected.
- (3) A deadline specified in weeks shall expire on the day that, by definition, corresponds to the day of initiation. The day of expiration of a deadline (period of time) specified in months or years shall be that day the numbering of which corresponds with the day of initiation, or the last day of the month if such day is not available in the month of expiration.
- (4) If the last day of a deadline prescribed for the issuance of a statement is a Saturday, Sunday, or other official holiday, the deadline shall expire on the next working day.
- (5) Failure to comply with a deadline prescribed in this Act shall be excusable if expressly permitted by this Act.

#### *Provisions Pertaining to Employment Relationships*

##### Section 13.

- (1) Employment-related matters shall be governed by law or, on the basis of authorization granted by law, by other legal regulations.
- (2) A collective bargaining agreement may govern any employment-related issues, however, with the exception set forth in Subsection (3), such agreement may not be contrary to legal regulations.
- (3) Unless otherwise provided for by this Act, a collective bargaining agreement or an agreement between the parties may deviate from the provisions set forth in Part Three of this Act on condition that such deviation provides more favorable terms for the employee.
- (4) A collective bargaining agreement or an agreement between the parties shall be null and void in the event that it violates the provisions of Subsections (2)-(3) above.
- (5) Wherever this Act refers to employment-related regulations, it shall be interpreted as per the provisions set forth in Subsections (1)-(2) above.

#### PART TWO

#### **LABOR RELATIONS**

##### Section 14.

In the interest of protection of employees' social and economic interests and of maintaining peace in labor relations, this Act shall govern the relations between employees and employers, and their interest representation organizations. Within such framework, it shall guarantee the freedom of organization and the employees' participation in the formation of work conditions, furthermore, it shall govern the order of collective bargaining negotiations, as well as the procedures for the prevention and resolution of labor conflicts.

##### Section 15.

- (1) In accordance with the conditions prescribed by another law, employees and employers shall have the right to establish together with others, without any form of discrimination whatsoever, interest representation organizations for the promotion and protection of their economic and social interests, and, at their discretion, to join or not to join an organization of their choice, depending exclusively on the regulations of such organization.
- (2) Interest representation organizations shall be entitled to establish federations or associations or to join such, including international federations as well.

#### Chapter I.

#### **National Interest Reconciliation**

##### Section 16.



The Government shall discuss issues of national significance pertaining to labor relations and employment relationships with the interest representation organizations of employees and employers through the National Labor Council .

#### Section 17.

- (1) The Government, with the agreement of the National Labor Council , shall
- establish the provisions, in derogation from this Act, concerning the termination of employment due to economic reasons affecting large numbers of employees, in the interests of preserving jobs;
  - establish the mandatory minimum wage (Section 144) and the provisions for the supervision of labor relations;
  - submit recommendation to define the maximum duration of daily worktime and to determine official holidays.
- (2) Negotiations within the National Labor Council for agreement on the mandatory minimum wage, defined under Paragraph b) of Subsection (1), shall be concluded by the 10th day of September preceding the year to which it pertains. If no agreement is reached, the deadline for negotiations may be extended by 15 days. If the extension passes without agreement, the Government shall have the power to determine the amount of minimum wage in order to endorse the considerations defined under Subsections (5)-(7) of Section 144.
- (3) The Government shall initiate national wage negotiations in the National Labor Council.
- (4) The Minister of Labor, as proposed by the National Labor Council, shall promulgate the agreements concluded in the National Labor Council in a legal regulation.
- (5) The Minister of Labor, in agreement with the National Labor Council, may determine the system of labor qualification.

#### Chapter II.

#### **Trade Unions**

#### Section 18.

For the purposes of this Act, all employee organizations whose primary function is the promotion and protection of employees' interests related to their employment relationship shall be construed as trade unions.

#### Section 19.

- Employees shall be entitled to organize trade unions within the work organization. It is the trade union's right to operate chapters inside any work organization and to involve its members in the operation of such chapters.
- Trade unions shall have the right to inform their members of their rights and obligations concerning their financial, social, cultural, as well as living and working conditions, furthermore to represent their members against the employers and before state agencies in matters concerning labor relations and employment matters.
- Trade unions shall be entitled to represent their members, if duly authorized, before the court or any other authority or agency in matters concerning their living and working conditions.

#### Section 19/A.

- An employer may not deny entry of a person acting on behalf of a trade union who is not employed by the employer onto the employer's premises, if any member of the trade union in question is employed by the employer. The trade union shall notify the employer accordingly in advance.
- The person described in Subsection (1) above shall abide by the regulations pertaining to the employer's internal regulations during his proceedings.

#### Section 20.

Trade unions shall be entitled to conclude collective bargaining agreements in accordance with the regulations set forth in this Act.

#### Section 21.



(1) State authorities, local governments and employers shall cooperate with trade unions; within the framework of such cooperation they shall promote their interest representation activities by providing the information required for such activities, and shall notify trade unions of their detailed position and the reasons for such position in relation to trade union comments and proposals within a period of thirty days.

(2) Employers shall consult the local trade union branch prior to passing a decision in respect of any plans for actions affecting a large group of employees, in particular those related to proposals for the employer's reorganization, transformation, the conversion, privatization and modernization of a strategic business unit into an independent organization.

(3) The above-specified consultation shall be governed by the provisions laid down in Section 66, however, the fifteen-day deadline shall commence on the day of receipt of the plan by the representative of the local trade union branch.

(4) In the event an employer is replaced through legal succession, the predecessor and the successor employer shall notify the trade unions regarding the reason for legal succession, on the legal, economic and social consequences of such affecting the employees and shall - in due time - initiate talks concerning other proposed actions which affect the employees prior to legal succession or at least before such would affect the employment relations or work conditions of the employees.

(5) For the purposes of this Act, a trade union which, according to its statutes, operates an agency authorized for representation or has an officer at an employer shall be construed as the local trade union branch.

(6) Employers shall deduct trade union membership dues as governed by specific other legislation.

#### Section 22.

(1) Trade unions may request information from employers on all issues related to the economic interests and social welfare of employees in connection with their employment. Employers shall not refuse such information, nor the justification of their actions. Additionally, trade unions shall be entitled to express their position and opinion to the employer concerning any employer actions (decisions) and, furthermore, to initiate talks in connection with such actions.

(2) Trade unions shall be entitled to monitor compliance with provisions pertaining to working conditions. Within the framework of such activities, trade unions may request information on the enforcement of the provisions pertaining to employment relationships from the authorities concerned, who shall disclose the necessary information and data.

(3) Trade unions shall notify the competent authorities regarding any discrepancies and/or deficiencies revealed by its inspection and, in the event that the aforementioned authorities fail to take the necessary actions in due time, shall initiate the appropriate proceedings. The authority conducting such proceedings shall inform the trade union regarding its outcome.

#### Section 23.

(1) A local trade union branch shall be entitled to contest any unlawful action taken by the employer (or his failure to act) by way of demurrer if such action directly affects the employees or the interest representation organizations of employees.

(2) The demurrer shall be delivered to the employer's executive officer within a period of five working days upon gaining knowledge regarding the contested action. No demurrer may be delivered later than one month following the introduction of an action.

(3) A demurrer may not be submitted if an employee is entitled to file for legal action against the action in question. On the other hand, if an employer has terminated the employment relationship of a trade union official by ordinary dismissal without the prior consent of the immediate superior trade union branch, the local trade union branch shall be entitled to lodge a demurrer.

(4) Negotiations shall be held regarding any demurrer with which the employer disagrees. Such negotiations shall commence within a period of three working days following the date when the demurrer was filed. Should such negotiations fail to produce a settlement within a period of seven days, the trade union may file for court action within five days of the declaration of failure of such negotiations. The court shall pass its decision within fifteen days in nonlitigious proceedings.

(5) Contested actions shall not be executed or, if already in progress, shall be suspended until the negotiations



between the employer and the trade union are concluded, or until the court's final decision.

#### Section 24.

(1) Employers shall provide for the opportunity for trade unions to publish the information and announcements they regard as necessary, along with the data related to their activities, in a manner customary at the employer or in any other way deemed appropriate.

(2) Trade unions shall have the right to use the employer's premises after or during working hours, as agreed with the employer, for the purposes of interest representation activities.

#### Section 25.

(1) Employers shall provide worktime allowance for trade union officials.

(2) For all trade union officials, the total worktime allowance for every three trade union members employed by the employer shall be two hours per month up, unless there is an agreement to stipulate otherwise. Time spent on negotiations with the employer shall not be included in the above-specified allowance. The trade union shall determine the appropriation of the worktime allowance. Any absence from work shall be reported in advance.

two hours per month up to 200 trade union members,  
one and a half hours per month between 201 and 500 trade union members,  
one hour per month for more than 501 trade union members.

Time spent on negotiations with the employer shall not be included in the above-specified allowance. The trade union shall determine the appropriation of the worktime allowance. Any absence from work shall be reported in advance.

(3) Trade union officials shall be entitled to receive absentee pay for the duration of the worktime allowance.

(4) Based on the total number of trade union members, employers, as agreed in advance, shall provide one extra day of paid vacation each year for every ten trade union members in their employment for the purpose of training or advance training courses organized by the trade union. The trade union shall decide on the extent of vacation time to be appropriated. Employers shall be notified at least thirty days in advance regarding the date of taking such leave of absence.

(5) If so requested by the trade union, the employer shall provide reimbursement for the unused portion of worktime allowance that is due under Subsection (2), but not to exceed half of such allowance. The amount of reimbursement shall be determined based on the average earnings during the previous calendar year of the trade union officials affected, and shall be paid in the gross amount to the trade union subsequently on a monthly basis. The trade union must use such reimbursement moneys solely for the purposes of employee interest representation activities.

#### Section 26.

(1) Employers may not demand employees to reveal their trade union affiliation.

(2) Employment of an employee may not be rendered contingent upon his membership in any trade union, on whether or not the employee terminates his previous trade union membership, or on whether or not he agrees to join a trade union of the employer's choice.

(3) Employment of an employee shall not be terminated, and the employee shall not be discriminated against or mistreated in any other way on the grounds of trade union affiliation or trade union activity by the employer.

#### Section 27.

It is forbidden to render any entitlement or benefit contingent upon affiliation or lack of affiliation with a trade union.

#### Section 28.

(1) The consent of the immediately superior trade union body is required for transfer of an employee who has been elected as a trade union official to another workplace, as initiated by the employer, as well as for the termination of the employment of such employee by the employer by way of ordinary dismissal. The relevant trade union body's





opinion shall be requested prior to termination of the employment relationship of such an official by extraordinary dismissal, and the relevant trade union body shall be notified in advance regarding the application of the legal consequences set forth in Section 109 and regarding the transfer to another workplace of an official employed in a position subject to transfer.

(2) The trade union shall communicate its position in writing with respect to the employer action set forth in Subsection (1) above within eight days of receipt of notification by the employer. If the trade union does not agree with the proposed action, the statement shall include the reasons therefor. Failure by the trade union to communicate its opinion to the employer within the above specified deadline shall be construed as agreement with the proposed action.

(3) In the event that an official's employment relationship is terminated by extraordinary dismissal, the provisions of Subsection (2) shall be applied, with the exception that the trade union shall submit its opinion concerning the proposed action within a period of three days following receipt of notification by the employer.

(4) Officials shall be entitled to the protection set forth in Subsection (1) above for the duration of their term and for a period of one year following expiration of such term, provided that the official held the office for at least six months.

(5) If it is not possible to determine which trade union body is competent to proceed in the case of an elected official, the entitlement set forth in Subsection (1) shall be exercised by the trade union body in which the official conducts his activities.

(6) Officials shall be entitled to the protection set forth in Subsection (1) for the duration and under the conditions set forth in Subsection (4) in the case of succession of the employer as well.

#### Section 29.

(1) The trade union qualified as representative at the employer shall be entitled to the rights prescribed by Section 23. A trade union which is not qualified as representative shall also be entitled to the right of demurrer as set forth in Section 23, if the employer's action (or failure to act) violates a legal provision.

(2) For the purposes of Subsection (1), the trade union whose candidates received at least ten per cent of the votes in the workers' council election shall be construed as representative. If more than one workers' council is elected at an employer, the results of each workers' council elections shall be combined for the determination of representative rights. A trade union in which at least two-thirds of the employees of the employer in the same employment group (profession) are members shall also be construed as representative.

(3) If the workers' council election is declared invalid pursuant to Subsection (5) of Section 51, representative rights shall be determined by the results of the first round of the election.

#### Chapter III.

### **Collective Bargaining Agreement**

#### Section 30.

Collective bargaining agreements may govern:

- a) rights and obligations originating from employment relationships, the method of exercising and fulfilling and the procedural order of such relationships;
- b) the relations between the parties to the collective bargaining agreement.

#### Section 31.

(1) A collective bargaining agreement may be concluded, on the one hand, by an employer, an employer interest representation organization, or several employers, and on the other, by a trade union or several trade unions.

(2)-(4)

#### Section 32.

The trade union or the employer interest representation organization which is independent of the other party in respect of its interest representation activities shall be entitled to conclude a collective bargaining agreement.



Authorization by the members shall also be required for an employer interest representation organization for entitlement to conclude a collective bargaining agreement.

#### Section 33.

- (1) One collective bargaining agreement may be concluded with an employer.
- (2) With due consideration of the deviations set forth in Subsections (3)-(5), a trade union shall be entitled to conclude a collective bargaining agreement with the employer, if its candidates have received more than half the votes in the workers' council election.
- (3) If more than one trade union maintains a local branch at an employer, the collective bargaining agreement may be concluded jointly by all the trade unions, provided that the candidates of such trade unions have jointly received more than half the votes in the workers' council election.
- (4) If the conditions for having the trade unions jointly conclude a collective bargaining agreement are not fulfilled as defined in Subsection (3), the representative trade unions [Subsection (2) of Section 29] shall conclude the collective bargaining agreement together, provided the candidates of such trade unions have jointly received more than half the votes in the workers' council election.
- (5) If the conditions for having the representative trade unions jointly conclude a collective bargaining agreement are not fulfilled, the trade union whose candidates jointly received more than sixty-five per cent of the votes in the workers' council election shall be entitled to conclude the collective bargaining agreement.
- (6) If, in the cases set forth in Subsections (2) and (3) above, the trade union or the candidates of the trade union did not receive more than half the votes in the workers' council election, negotiations may be held for the conclusion of the collective bargaining agreement, however conclusion of the agreement is subject to endorsement by the employees. The employees shall vote on such endorsement. The ballot shall be valid upon participation by more than half the employees eligible for election to the workers' council.
- (7) The provisions of Subsections (2)-(3) of Section 29 shall be duly applied for the determination of support set forth in Subsections (2)-(5) above.
- (8) All trade unions represented at the employer may attend the negotiations for the conclusion of the collective bargaining agreement; such trade unions shall cooperate in the interest of successful conclusion of the negotiations.

#### Section 34.

- (1) The Minister of Labor may extend the scope of the collective bargaining agreement to the entire sector (or subsector), if so requested by the parties, and following request of the opinion of the national employee and employer interest representation organizations affected by such extension of scope, provided the organizations concluding the agreement qualify as representative for the sector (or subsector) in question.
- (2) For the purposes of Subsection (1), the employer interest representation organization which - on the basis of its membership, market position and number of employees - is the most significant in its field of activity, shall, in particular, be construed as representative.
- (3) For the purposes of Subsection (1) above, the trade union that, by virtue of its membership and the support it receives from the employees, is the most significant in its field of activity, shall be particularly construed as representative.
- (4) The degree of employee support of a trade union shall be determined primarily on the basis of the results of the last workers' council election prior to the conclusion of the collective bargaining agreement governing the employers falling under the scope of such agreement.
- (5) In respect of the extension of the scope of a collective bargaining agreement concluded by more than one trade union, the representative rights of the trade unions shall be reviewed collectively.
- (6) Termination of a collective bargaining agreement with extended scope shall be reported to the Minister of Labor without delay by the party rescinding the agreement.
- (7) In the event of termination of a collective bargaining agreement with extended scope, furthermore, for a collective bargaining agreement concluded by more than one trade union, in the event that the collective representative rights of the trade unions, as set forth in Subsection (5), cease to exist due to rescission of the agreement by any of the trade unions, the Minister of Labor shall cancel ex officio the extension of the scope of the collective bargaining agreement effective as of the last day of the termination notice.
- (8) The Minister of Labor shall publish his resolution on the initiation or cancellation of extension of scope, and the official text of collective bargaining agreements with extended scope in the Ministry's official gazette. An



extension of scope shall become effective on the day of its publication.

#### Section 35.

Any trade union, employer interest representation organization or employer operating in the sector affected by a collective bargaining agreement may file for court action against a resolution by the Minister of Labor pertaining to the extension of the scope of a collective bargaining agreement.

#### Section 36.

(1) The effect of a collective bargaining agreement, in the absence of any extension of scope (Section 34), shall apply to employers who

- a) concluded the collective bargaining agreement, or
- b) were a member of the employer interest representation organization at the time the collective bargaining agreement was concluded, or
- c) subsequently joined the employer interest representation organization.

(2) In the event of joining as set forth in Paragraph c) of Subsection (1) above, the consent of the local trade union branch shall be required for the collective bargaining agreement to apply to the employer.

(3) Collective bargaining agreements shall include a clause to specify the group of employers, as set forth in Paragraph b) of Subsection (1) above, to which they apply.

(4) A collective bargaining agreement shall also apply to the employees of the affected employer who are not members of the trade union concluding the collective bargaining agreement.

#### Section 37.

(1) With due consideration of the provisions of Subsection (2), neither party shall reject a proposal for negotiations for the conclusion of a collective bargaining agreement.

(2) The provisions of Subsection (1) shall be applied in respect of the employer, if the trade union presenting the proposal is regarded as representative in accordance with Subsection (2) of Section 29 of the Labor Code.

(3) The provisions of Subsections (1) and (2) shall be duly applied in respect of negotiations for the amendment of a collective bargaining agreement.

(4) Disputes related to the right to conclude a collective bargaining agreement shall be decided by the court in nonlitigious proceedings, upon request by the organization concerned.

(5) In addition to providing the necessary data, each year employers shall submit a proposal to the trade unions entitled to conclude an agreement regarding re-negotiation of the wage clauses in the collective bargaining agreement.

#### Section 38.

(1) In the absence of an agreement to the contrary, a collective bargaining agreement shall enter into effect when promulgated.

(2) Employers shall provide assistance to employees in order for them to become familiar with the collective bargaining agreement.

(3) Employers shall supply a copy of the collective bargaining agreement to each employee whose duty involves the application of the provisions of such agreement, as well as to the members of the workers' council and the officials of the local trade union branch.

(4) In agreement with the National Labor Council, the Minister of Labor shall determine the order of registration of collective bargaining agreements and, within this framework, may prescribe reporting and data disclosure obligations as well.

#### Section 39.

(1) Unless otherwise agreed, a collective bargaining agreement may be canceled by either party to the agreement with three months notice.

(2) Neither of the parties shall be entitled to exercise the right of rescission within six months of the conclusion of



the collective bargaining agreement.

(3) In respect of a collective bargaining agreement concluded jointly by more than one trade union, employer or employer interest representation organization, any of the parties to the agreement may exercise the right of rescission, unless otherwise agreed. Where a collective bargaining agreement was concluded under Subsection (3) of Section 33 by more than one trade union, they shall agree on the exercise of the right of rescission.

(4) In the event of cancellation of a collective bargaining agreement concluded jointly by more than one employer or employer organization, the collective bargaining agreement shall cease to apply only to the employees of the employer exercising the right of rescission.

(5) If a new workers' council election grants entitlement to a trade union to conclude a collective bargaining agreement pursuant to Subsection (5) of Section 33, such trade union may cancel the collective bargaining agreement in accordance with the regulations pertaining to the parties.

#### Section 40.

(1) Upon dissolution of an employer or a trade union without legal successor, the collective bargaining agreement shall be terminated as well. If the collective bargaining agreement was concluded by more than one employer or employer interest representation organization, or by more than one trade union, the collective bargaining agreement shall be terminated solely in the event of the dissolution of all employers and trade unions without legal successor.

(2) Dissolution of an employer or trade union with a legal successor shall not affect the validity of the collective bargaining agreement.

#### Section 40/A.

(1) In the event the employer is replaced by legal succession, the work conditions, not including the work order, as prescribed in the collective bargaining agreement applicable to the predecessor at the time of succession shall be honored by the successor employer, in respect of the employees affected by the succession, until the collective bargaining agreement is canceled by the predecessor employer or the expiration of the collective bargaining agreement, or until another collective bargaining agreement is concluded with the successor employer, or in the absence of such for at least one year following the date of succession.

(2) If the work conditions stipulated in a collective bargaining agreement which applies to the successor employer are more favorable for the employees than those stipulated in the collective bargaining agreement which applies to the predecessor employer, the collective bargaining agreement applicable to the successor employer shall be authoritative.

#### Section 41.

A collective bargaining agreement of limited effect shall only depart from one with a broader scope insofar as it specifies more favorable regulations for employees.

#### Chapter IV.

### **Employee Participation Rights**

#### Section 42.

(1) As part of labor relations the community of employees shall be entitled to rights of participation in accordance with the provisions of this Chapter.

(2) On behalf of the community of employees, participation rights shall be exercised by the workers' council or by the representative elected by the employees.

#### *Election of Workers' Councils*

#### Section 43.

(1) A workers' council shall be elected at all employers or at all of the employers' independent operational



facilities (divisions) with more than fifty employees.

(2) An employee representative shall be elected at an employer or at an independent operational facility (division) of an employer with at least fifteen but no more than fifty-one employees.

(3) A workers' council or an employee representative shall only be elected at an employer's independent operational facility (division), if the head of the independent operational facility (division) is entitled, in part or in full, to exercise employers' rights in connection with the workers' council privileges set forth in Section 65.

(4) Workers' councils and employee representatives are elected for a term of three years.

(5) The workers' council or the employee representative at new employers shall be elected within a period of three months.

(6) The provisions pertaining to workers' councils and to members of workers' councils shall be duly applied to employee representatives.

#### Section 44.

(1) If, as consistent with the provisions of Section 43, there is more than one workers' council or employee representative at an employer, a central workers' council shall also be formed simultaneously upon election of the individual workers' councils.

(2) The provisions of Subsection (1) of Section 45 shall be applied for the formation of a central workers' council, with the exception that the workers' councils elected at each of the employer's independent operational facilities (divisions) shall delegate members to the central workers' council in accordance with the number of employees.

(3) The provisions pertaining to workers' councils and workers' council members shall be duly applied to the central workers' council and its members.

#### Section 45.

(1) The number of workers' council members shall be:

- a) three, if the number of employees does not exceed one hundred;
  - b) five, if the number of employees does not exceed three hundred,
  - c) seven, if the number of employees does not exceed five hundred,
  - d) nine, if the number of employees does not exceed one thousand,
  - e) eleven, if the number of employees does not exceed two thousand,
  - f) thirteen, if the number of employees is more than two thousand,
- at the time of elections.

(2) If the number of employees and the number of workers' council members are not consistent with the provisions of Subsection (1) for at least six months due to an increase in the number of employees, new workers' council members shall be elected as appropriate.

#### Section 46.

(1) Employees nominated as workers' council members shall be physically able and shall have been employed by the employer for a period of at least six months.

(2) Persons exercising employers' rights, close relatives of employers or of the employer's executive officer [Subsection (2) of Section 139] and members of the election committee may not be elected members of a workers' council.

(3) In respect of new employers, the period of prior employment relationship of a workers' council member shall not be applied as a condition.

(4) For the purposes of Subsection (2) above, employers' rights shall be construed as entitlement to establish and terminate employment relationships, to apply legal consequences in the event of any culpable violation of obligations originating from an employment relationship (Section 109), and to establish liability for damages [Subsection (2) of Section 173].

#### Section 47.

(1) All employees employed by the employer shall be entitled to participate in the election of workers' council members.



(2) The election committee shall establish and publish the list of employees entitled and nominated to be elected on the basis of the data disclosed by the employer within a period of five days of the election committee's request for such information.

Section 48.

(1) The election committee shall

- a) determine the deadline for the nomination of candidates and the date of the election,
- b) oversee that the nomination and election proceedings are conducted in accordance with the law, and
- c) establish the detailed regulations for ballot counting.

(2) Nomination and election shall be organized with due consideration to the employer's organization, work schedule and other particulars. The election shall be held simultaneously at all the employer's facilities if possible.

Section 48/A.

A person who is a member or chairman of the workers' council at the time of formation of the election committee may not be a member of such committee.

Section 49.

(1) For the execution of nomination and ballot proceedings the workers' council shall, at least eight weeks prior to the election, form an election committee from among the employees eligible to vote. The representatives of local trade union branches may participate in the activities of the election committee. The employer may not participate in and may not influence the election committee's work.

(2) If there is no workers' council at an employer, the election committee shall be formed from the representatives of local trade union branches and/or the non-union employees.

(3) A local trade union branch may independently nominate a candidate from among its members.

(4) A candidate may be nominated by at least ten per cent of the employees eligible to vote or at least by fifty employees eligible to vote. The nomination shall be put in writing with the signatures of the supporting employees affixed, and submitted to the election committee.

(5) The election committee shall compile and publish the list of candidates at least three weeks prior to the election. The candidates shall issue a written statement of acceptance of the nomination.

(6) The list of candidates may be published if the nomination of candidates was valid. Nomination of candidates shall be construed valid if the number of candidates corresponds to at least the number of members that can be elected to the workers' council. In the event that the nomination proceedings are invalid, the nomination period shall be extended.

Section 50.

(1) The election committee shall prepare the ballot sheets in accordance with the list of candidates. The candidates' names shall be placed on the ballot sheet in alphabetical order. The name of the trade union shall also be indicated on the ballot sheet next to the name of its candidate.

(2) The election committee shall provide for the organization of the ballot and the establishment of the vote collection committees.

Section 51.

(1) Members of the workers' council shall be elected by secret and direct ballot.

(2) The name of the candidate nominated for election shall be clearly indicated on the ballot sheet.

(3) A vote shall be invalid if

- a) it was not cast on the ballot sheet prescribed in Subsection (1) of Section 50;
- b) it can not be established for whom the vote was cast;
- c) the number of candidates marked on the ballot sheet is greater than the number of members eligible for election.

(4) The persons receiving the most, or at least thirty per cent of the valid votes shall be construed as having been elected members of the workers' council, in the number specified in Subsection (1) of Section 45. In the event of a tie



vote, the length of the employment relationship with the employer in question shall be taken into consideration.

(5) An election shall be declared invalid if the number of candidates set forth in Subsection (1) of Section 45 did not receive the amount of votes specified in Subsection (4). In the event of an invalid ballot, the nominees receiving the amount of votes set forth in Subsection (4) shall be declared elected workers' council members, and a new election within a period of thirty days shall be announced to fill the remaining positions. For the new election, new candidates may also be nominated up to the fifteenth day preceding the election.

(6) Persons receiving at least twenty per cent of the valid votes shall be regarded as junior members of the workers' council. This provision shall not be applied for the election of an employee representative at the employer (employer's other facilities).

(7) In respect of a repeated election, as set forth in Subsections (2)-(3) of Section 51/A, or new elections held due to an invalid election, notwithstanding Subsection (6), the twenty per cent of the valid votes necessary for junior membership must be acquired by the nominee during such ballot.

#### Section 51/A.

(1) An election shall be declared valid if more than half of those eligible to vote have participated. For such purposes an employee eligible to vote who, at the time of the election, was

- a) incapacitated to work due to illness,
- b) on maternity leave or on a leave of absence without pay for reasons specified in Sections 138-140,
- c) in regular or reserve army or civilian service, or
- d) on a duty assignment of more than one week

shall not be counted, if such employee did not participate in the election.

(2) In the event of an invalid ballot, the election shall be repeated within a period of ninety days. The new election may not be held within a period of thirty days.

(3) The repeated election shall, in deviation from the general regulations, be declared valid if more than one-third of those eligible to vote participated. The nominees receiving the most, or at least thirty per cent of the valid votes shall be declared elected members of the workers' council. In such case the term of the workers' council shall be for two years. The provisions of Subsections (5)-(6) of Section 51 shall not be applied for the repeated election. If the repeated election is declared invalid, a new workers' council election shall be held after one year.

#### Section 52.

(1) The ballot boxes at the employer may only be opened by the election committee and after voting is closed, at the same place and time.

(2) The votes shall be counted by the election committee, based on which the committee shall immediately establish and announce the results of the election, and inform the employer regarding such.

#### Section 53.

(1) The election committee shall draw up a report on the election, which shall contain the following in particular:

- a) the circumstances of opening the ballot boxes,
- b) the time and place of the election,
- c) the number of persons eligible to vote according to Subsection (1) of Section 51/A,
- d) the number of persons participating,
- e) the total number of votes cast,
- f) the number of valid and invalid ballot sheets;
- g) the number of votes cast for each candidate,
- h) the name of the elected workers' council members and junior members;
- i) disputed matters, if any, related to the election, and the decision thereon.

(2) The election report shall be signed by members of the election committee and shall be published in a manner customary at the employer. The report shall be kept on file by the workers' council for the duration of its term. In the event of an invalid ballot, such obligation shall be fulfilled by the employer until the election of the next workers' council.

(3) In agreement with the national trade unions participating in the National Labor Council, the Government shall determine the contents of the ballot sheets for the election of the workers' council and, in order to establish the



representative rights of trade unions, the method and order of counting votes within each sector (subsector), regionally and nationwide.

#### Section 54.

In the event of any dispute in connection with the nomination, the election or its results, negotiations for settlement may be initiated within a period of five days. Employees, employers, the local trade union branches and the election committee shall be entitled to initiate such negotiations. In the course of negotiations the election committee and the local trade union branches shall jointly pass a resolution within five days. Parties entitled to initiate negotiations, as set forth in this Section, may file for court action against such resolution within five days or in the event of failing to reach a settlement. The court shall resolve such cases within fifteen days in nonlitigious proceedings.

#### Section 55.

- (1) The workers' council shall be dissolved if
  - a) the employer is dissolved without legal successor,
  - b) its term expires,
  - c) it is dismissed,
  - d) its membership, for any reason, decreases by more than one-third,
  - e) the number of employees drops below fifty or by at least one-third,
  - f) merger (or fusion) of several employers or divisions would require more than one workers' council at the employer, and
  - g) the employer or the operational facility is demerged.
- (2) Delegation of an employee representative shall be terminated in the cases defined in Paragraphs a)-c) of Subsection (1) above. Additionally, delegation of an employee representative shall be terminated also if such representative is unable to perform his duties for a period of more than three months.
- (3) A ballot shall be held with regard to the dismissal of a workers' council or an employee representative, if so proposed in writing by at least thirty per cent of the employees eligible to vote. More than two-thirds of the valid votes shall be required for dismissal. The vote shall be declared valid upon the participation of more than half the employees eligible to vote.
- (4) A motion for dismissal may not be filed again within a period of one year.
- (5) The provisions pertaining to the election procedure shall be duly applied for the dismissal of a workers' council.

#### Section 55/A.

- (1) Upon the expiration of the term of a workers' council member, such member shall be replaced from among the elected junior members as appropriate.
- (2) The member departing as set forth in Subsection (1) shall be replaced by the junior member, receiving the most votes, from the same trade union of which the departing workers' council member was also a member. If the departing workers' council member is not a member of any trade union, the replacement member shall be selected from the non-union (independent) junior members who received the most votes.
- (3) Notwithstanding Subsection (2), if the trade union has no junior member, or if there is no independent junior member, the order of delegation shall be determined by the number of valid votes received by the junior members.

#### Section 56.

- (1) If the workers' council is dissolved on account of the reasons set forth in Paragraphs c)-g) of Subsection (1) of Section 55, an employee representative or a workers' council shall be elected within three months following such dissolution.
- (2) New elections shall be held if, upon the dissolution of an employer with legal successor, the work location (division) of the successor employer would have more than one workers' council.
- (3) The provisions of Subsections (1) and (2) shall be duly applied for the expiration of the terms of employee representatives as well.





Section 57.

- (1) The term of a workers' council member shall cease
  - a) upon resignation,
  - b) upon dismissal,
  - c) upon loss of capacity, or
  - d) if he becomes entitled to exercise employer's rights for a period exceeding six months,
  - e) if he becomes a close relative of the employer or the employer's executive officer [Subsection (2) of Section 139],
  - f) upon dissolution of the workers' council,
  - g) upon termination of his employment relationship.
- (2) In addition to the provisions of Subsection (1), the term of an employee representative shall also cease if the number of employees drops below fifteen for at least a period of six months.
- (3) If a member of the workers' council becomes eligible to exercise employers' rights for a period of six months or less, his rights in relation to his workers' council membership shall be suspended for such period.
- (4) If an employee representative becomes eligible to exercise employers' rights, his term shall cease and a new employee representative shall be elected in his place.

Section 58.

- (1) A ballot shall be held with regard to the dismissal of a workers' council member if so proposed by at least thirty per cent of the employees eligible to vote. More than half of the valid votes shall be required for dismissal. The ballot shall be declared valid upon the participation of more than half the employees eligible to vote.
- (2) A motion for dismissal shall not be filed again within a period of six months.
- (3) The provisions on election shall otherwise be duly applied for the dismissal of workers' council members.

Section 59.

- (1) The workers' council shall convene within fifteen days following its election.
- (2) The workers' council shall elect a chairman from among its members at its inaugural session.

Section 60.

- (1) The workers' council shall pass its resolutions by majority vote.
- (2) The workers' council shall have quorum if at least half its members are present. In the event of a tie vote the chairman's vote shall be decisive.
- (3) Notwithstanding the provisions of Subsection (1), a workers' council resolution shall require at least a twothirds majority vote by the members present when the workers' council is exercising its right of codetermination [Subsection (1) of Section 65].

Section 61.

- (1) The workers' council shall convene as deemed necessary. The workers' council shall be called by the chairman. It shall be called if so requested by a member or the employer with the purpose properly stated.
- (2) Members shall attend the workers' council meetings in person.
- (3) The workers' council's detailed operating regulations shall be determined by its procedural order.

Section 62.

- (1) Employers shall ensure the opportunity for the workers' councils to publish the information, announcements, as well as data related to their activities, in the manner customary at the employer or any other way deemed appropriate.
- (2) Members of the workers' councils shall be entitled to worktime allowance of ten per cent of their monthly worktime, while the chairman of the workers' council shall be entitled to fifteen per cent. The appropriation of the total worktime allowance for workers' council members and the chairman may be established in the operative



agreement in derogation from the provisions of this Act; nevertheless, the time allowance granted may not exceed half of the members' or chairman's entire worktime. Absentee pay shall be paid for the duration of the worktime allowance.

(3) The provisions pertaining to elected trade union officials shall be duly applied for the protection of workers' council members under the labor law, with the exception that the entitlement of the trade union body set forth in Section 28 shall be exercised by the workers' council.

#### Section 62/A.

(1) As regards employee representatives, the labor law protection prescribed in Subsection (3) of Section 62 shall be applied with the difference that the entitlement of the trade union body set forth in Section 28 shall be exercised by the community of employees, if the employee representative is not a trade union official.

(2) Employees shall decide on the agreement by voting within fifteen days following notification of the employer. Such ballot shall be declared valid upon the participation of more than half of the employees eligible to vote. The provisions pertaining to election shall otherwise be duly applied for the voting, whereby absence or invalidity of the ballot shall be construed as having the agreement granted.

(3) Employers shall provide for appropriate advance notification of the employees.

#### Section 63.

Employers shall cover the justified and necessary costs of election and operation of the workers' council. The extent of such shall be determined jointly by the employer and the workers' council. Any dispute in connection therewith shall be settled by negotiations.

#### Section 64.

(1) The chairman of a workers' council operating at an employer with more than one thousand employees shall receive remuneration for such activities.

(2) Remuneration shall be provided by the employer in the amount established by the workers' council in agreement with the employer.

(3) Employers, other than those set forth in Subsection (1) above, may establish and pay remuneration for a workers' council chairman only in agreement with the workers' council.

#### Section 64/A.

The issues pertaining to the privileges of a workers' council and its relations with the employer shall be set forth in an operative agreement.

#### Section 65.

(1) Workers' councils shall have the right of codetermination with regard to the appropriation of welfare funds specified in the collective bargaining agreement and with regard to the utilization of institutions and real property of such nature.

(2)

(3) Employers shall consult the workers' council prior to passing a decision in respect of

a) plans for actions affecting a large group of employees, in particular those related to proposals for the employer's reorganization, transformation, the conversion, privatization and modernization of an organizational unit into an independent organization;

b) proposals for setting up a personnel records system, the set of data to be recorded, plans for the contents of the data sheet specified in Section 77 and staff policy plans;

c) plans connected with employee training, proposals for the appropriation of job assistance subsidies for the betterment of employment conditions, and drafts of plans for early retirement;

d) plans for actions pertaining to the occupational rehabilitation of persons whose capacity to work has been reduced;

e) the plan for the annual vacation schedule;



- f) the introduction of new work organization methods and performance requirements;
  - g) plans for internal regulations affecting the employees' substantive interests;
  - h) tenders announced by the employer offering financial reward or recognition of exemplary performance.
- (4) Employers shall notify the workers' council
- a) at least every six months regarding the fundamental issues affecting the employer's economic situation, and
  - b) regarding the plans for major decisions pertaining to a significant modification of the employer's sphere of activities and improvement projects;
  - c) at least every six months regarding the trends in wages and salaries, liquidity related to the payment of wages, the characteristic features of employment, utilization of work time, and the characteristics of working conditions.
- (5) In respect of a company operating under the general management of a company council or general meeting (general assembly), the workers' council shall only be informed on the issues contained in Paragraphs a) and g) of Subsection (3) above.

#### Section 66.

- (1) The workers' council shall convey its opinion in connection with the employer's planned actions [Subsections (1)-(3) of Section 65] to the employer within a period of fifteen days. Failure to do so shall be construed as granting consent to such action.
- (2) The fifteen-day deadline shall commence on the day of receipt of the plan by the chairman or the person designated in the workers' council's procedural order.

#### Section 67.

Any action taken by an employer in violation of the provisions set forth in Subsections (1)-(3) of Section 65 shall be construed invalid. The workers' council may file for court action for the establishment of such invalidity. The court shall pass its decision within fifteen days in nonlitigious proceeding.

#### Section 68.

- (1) Workers' councils shall be entitled to review the employers' files in connection with their privileges specified in Subsections (1)-(3) of Section 65.
- (2) Works councils shall be entitled to request information from the employers concerning all issues related to the employees economic and social interests in connection with employment, and with the observance of discrimination regulations. Employers may not refuse to disclose such information.

#### Section 69.

Workers' councils and their members shall be authorized to publish any information or data acquired in the course of operations solely in a manner which does not jeopardize the employer's justified business interests and without violating the employees' personal rights.

#### Section 70.

Workers' councils shall remain unbiased in relation to a strike organized against employers. Consequently, it shall neither organize a strike, nor shall it support or impede a strike. The term of workers' council members participating in a strike shall be suspended for the duration of the strike.

### Chapter V

#### Section 70/A-B.

#### PART THREE

### **EMPLOYMENT**



## Chapter I.

### **Parties to Employment Relationships**

#### Section 71.

The parties to an employment relationship shall be the employer and the employee.

#### Section 72.

- (1) All persons entering into an employment relationship as employees must be at least sixteen years of age.
- (2) Persons of diminished capacity may also enter into an employment relationship without the permission of their legal guardians.
- (3) For the purposes of employment-related matters, employees under eighteen years of age shall be construed as young persons.
- (4) Notwithstanding Subsection (1) above, an employment relationship may be entered into by a person of at least fifteen years of age pursuing elementary school, vocational school or secondary school full-time studies during the school vacation period.
- (5) Young persons under sixteen years of age may enter into an employment relationship only with the consent of their legal guardians.
- (6) No deviation from the provisions set forth in Subsections (1)-(5) shall be considered valid.
- (7) Young persons subject to compulsory full-time schooling may be employed by way of derogation from the provisions laid down in Subsections (1) and (4) for the purposes of performance in artistic, sports, modeling or advertising activities upon prior authorization by the competent authority.

#### Section 72/A.

As regards the performance of work by persons under eighteen years of age by way of means other than employment contract, the provisions set forth in Section 72, Subsection (3) of Section 76 and Subsection (5) of Section 79 shall duly apply. Furthermore, the provisions of this Act pertaining to the employment of young persons shall also be observed.

#### Section 73.

All employers must have legal capacity.

#### Section 74.

- (1) Employers shall notify employees as to which office or person exercises or fulfills the employers' rights and obligations (employer's powers) originating from the employment relationship.
- (2) If the employer's powers was not exercised by the office or person authorized thereto, its actions shall be invalid, unless the employee concerned could reasonably conclude from the circumstances as to the authority of the acting person (office).
- (3) No deviation from the provisions of Subsections (1)-(2) shall be considered valid.

#### Section 75.

- (1) Women and young persons shall not be employed in work which may result in detrimental effects with a view to their physical condition or development. The particular jobs for which women or young persons may not be employed, or may only perform if specific working conditions are provided or on the basis of a preliminary medical examination, shall be determined by legal regulation.
- (2) Employment conditions may be specified by legal regulations, upon consultation with the National Labor Council, for the protection of health or in the public interest, above and beyond the provisions of this Act, and may render the fulfillment of specific jobs contingent upon vocational training or previous experience.
- (3) In respect of the employment of persons with reduced capacity to work, different provisions may be



established by legal regulations in agreement with the National Labor Council .

## Chapter II.

### **Establishment of an Employment Relationship**

#### Section 76.

- (1) Unless otherwise prescribed by law, an employment relationship is deemed established by an employment contract.
- (2) Employment contracts shall be concluded in writing. Invalidity on the grounds of failure to set forth the contract in writing may only be cited by the employee within a period of thirty days from the first day of commencing work.
- (3) When employment is subject to official approval, the employment contract may be concluded only in possession of such authorization.
- (4) The parties to an employment contract may settle any issues in the contract. The employment contract shall not be contrary to law and the collective agreement, unless it stipulates more favorable terms for the employee.
- (5) The parties must specify in the employment contract the employees personal base wage, job profile and the place of employment.
- (6) The employment contract must contain the identities of the parties and their particulars of import from the point of view of employment.
- (7) Upon conclusion of the employment contract the employer shall be obliged to notify the employee of
  - a) the basic work hours,
  - b) the other component elements of the remuneration,
  - c) the date of payment of wages,
  - d) the date of commencement of the employment,
  - e) the amount of paid leave and the procedures for allocating and determining such leave, and
  - f) the rules governing the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated, and
  - g) whether a collective agreement applies to the employee.
- (8) The employer shall also provide the information referred to in Subsection (7) to the employee not later than thirty (30) days after the conclusion of the employment contract in written form.

#### Section 76/A.

- (1) In the case of work to be performed abroad the employee must be informed in writing of
  - a) the place and duration of the employment abroad,
  - b) the benefits in cash or kind,
  - c) the currency to be used for the payment of remuneration and other payments, and
  - d) the conditions governing the employees repatriation.
- (2) The information specified in Subsection (1) and in Subsection (7) of Section 76 must be conveyed to the employee before his/her departure.

#### Section 76/B.

- (1) The information referred to in Paragraphs a)-c) and e)-f) of Subsection (7) of Section 76 and in Paragraphs b)-c) of Subsection (1) of Section 76/A may also be given in the form of a reference to the laws or collective agreements governing the points in question.
- (2) Any change in the name or other aspects of the employer, or in the details referred to in Subsection (7) of Section 76 shall be documented in writing and thus conveyed by the employer to the employee within thirty (30) days of the date of entry into effect of the change in question. By way of derogation of the above, any change in the rules pertaining to employment shall be governed by the provisions of Subsection (1).

#### Section 76/C.



(1) An employment contract is concluded, as agreed by the parties, for work to be performed at a fixed place or at various places.

(2) Where, due to the specific nature of the work, the employee is frequently required to work at places other than the employer's regular place of business, the place of business from where the employee is instructed shall be recorded in the employment contract as the main place of work.

(3) In the case when work is performed at various locations, from the point of view of the regulations pertaining to places of work, the place of work for which the employer has assigned the employee shall be construed as the employee's place of work. If, by agreement, work is to be performed at various locations, the employee must be informed in accordance with Subsections (7)-(8) of Section 76 of the initial place of work.

(4) If there is any change in an employee's place of work due to a change in the employer's domicile or place of business, the employment contract is to be amended if

a) on account of the change the time of daily commute to and from work between the employee's place of residence and the workplace - traveling by public transportation - has increased by one-and-a-half hours, or by one hour if the employee is a woman raising a child under ten years of age or is a single man raising a child under ten years of age, or is a worker suffering in any degree of incapacity using other means of transportation, or

b) it constitutes unreasonable or substantial detriment to the employee in respect of his/her personal, family or other conditions, thus in particular the conditions of work and/or the duration and costs of commuting to work.

(5) The amendment of the contract of employment based on the above grounds shall include an agreement between the employer and employee concerning any extra costs of travel.

#### Section 77.

An employee shall only be requested to make a statement, fill out a data sheet, or take an aptitude test which does not violate his personal rights and which essentially provides substantive information for the aspects of the establishment of an employment relationship.

#### Section 78.

(1) The employment relationship shall commence on the day of commencing work.

(2) Parties shall determine the day of commencing work in the employment contract. In the absence of an agreement thereto, the employee shall commence work on the working day following the conclusion of the employment contract.

(3) During the period between the day the employment contract is concluded and the day of commencing work, unless regulations pertaining to the employment relationship or the employment contract stipulate otherwise, the parties shall be entitled only to the rights and subject to the obligations originating from employment which facilitate the commencement of work.

#### Section 79.

(1) In the absence of an agreement to the contrary, an employment relationship is established for an unfixed duration.

(2) The period of fixed-duration employment shall be determined according to the calendar or by other appropriate means. The duration of such relationship shall not exceed five (5) years, including the establishment of a new employment relationship. No deviation from this provision shall be considered valid.

(3) If the duration of employment relationship is not determined by the calendar, the employer is obliged to inform the employee in the employment contract of the expected duration of employment.

(4) A fixed-duration employment relationship shall be considered open-ended if the employee works for at least one extra day following the expiry of the original term with the knowledge of his/her immediate superior. However, an employment relationship established for a period of thirty (30) days or less shall be extended only by the amount of time for which it was originally established.

(5) By way of derogation from the provisions of Subsections (1)-(2), where an employment relationship is subject to official approval, it may only be for the duration specified in the authorization. If the authorization is extended, the duration of the new fixed-duration employment relationship may exceed five (5) years together with the previous employment relationship.

(6) The provisions set forth in Subsection (4) shall not apply to employment relationships established by election



and to those subject to official approval.

#### *Tenders*

##### Section 80.

- (1) If a position specified by virtue of a legal regulation, regulations pertaining to employment relationships or by the employer's decision is filled by way of tender, an employment contract for such position shall only be concluded with an employee who participated in the tender and satisfied the conditions thereof.
- (2) The tender announcement shall include the deadline for evaluation. No deviation from this provision shall be considered valid.
- (3) The content of a submitted tender shall be disclosed to a third person only upon the consent of the applicant.

#### *Trial Period*

##### Section 81.

- (1) A trial period may be stipulated under the employment contract upon establishment of the employment relationship.
- (2) The duration of the trial period shall be thirty days. A shorter or longer trial period, not to exceed three months, may be stipulated in the collective bargaining agreement, or agreed upon by the parties. The trial period may not be extended; no deviation from this provision shall be considered valid.
- (3) During the trial period either of the parties may terminate the employment relationship with immediate effect.

#### Chapter III.

### **Amendment of the Employment Contract**

##### Section 82.

- (1) Employment contracts may only be amended by the mutual consent of the employer and the employee.
- (2) An employment contract may not be amended to the employee's disadvantage by a collective bargaining agreement.
- (3) The provisions on the conclusion of employment contracts shall be duly applied for the amendment thereof.

##### Section 83.

If, on the basis of an agreement, the employee is employed for a fixed term in deviation from the employment contract, his employment shall be continued in accord with the employment contract beyond the expiration of such period, and his wages shall be adjusted as per the wage improvements implemented in the meantime.

##### Section 83/A.

- (1) It shall not be deemed an amendment of the employment contract when the employee - for reasons in connection with the employer's operations - is ordered by the employer to temporarily work in another position in lieu of or in addition to his/her original position (transfer).
- (2) The transfer of an employee must not result in unreasonable harm in view of the employee's position, qualification, age, health condition or his/her other circumstances.
- (3) The employee shall be informed of the expected duration of transfer. Unless otherwise stipulated in the collective agreement, the duration of work under transfer shall not exceed forty-four (44) working days in any calendar year. When the duration of work under transfer exceeds four (4) hours in any given working day, it shall be accounted as one working day. The duration of any number of transfers during a calendar year shall be accounted on the aggregate.
- (4) The duration of transfers during a calendar year and of the employer's actions instituted on the basis of Sections 105-106 and Subsection (1) of Section 150 shall be taken into account on the aggregate and, unless



- otherwise stipulated in the collective agreement, it shall not exceed one hundred and ten (110) working days.
- (5) An employee, if ordered to work in a position other than his/her original position, shall be entitled to remuneration based on the actual work performed during the entire time under transfer, which may not be less than the employee's average earnings.
- (6) Any employee who is ordered to perform work in addition to his/her regular duties during specific and identifiable periods of his/her working hours, shall - according to Subsection (5) - be entitled to remuneration commensurate with the work actually performed.
- (7) Where the duration of work performed by an employee in addition to his/her regular duties cannot be determined separately, such employee shall be entitled to receive extra remuneration apart from his/her regular wages (substitute pay). The amount of substitute pay shall be determined based on the remuneration that is due for work performed under transfer.

#### Section 84.

The base wage of employees shall be adjusted following the completion of military or civil service, and upon ending a leave of absence without pay taken for the nursing or care of children [Paragraph a) of Subsection (4) of Section 138] or for the nursing or care of a close relative (Section 139), in accordance with the average annual wage improvement implemented in the meantime by the employer for employees in the same position and with the same experience. In the absence of such similar employees, the rate of actual annual wage improvements implemented by the employer shall be applied.

#### Section 85.

- (1) A woman, from the time her pregnancy is established until her child reaches one year of age, shall be temporarily placed in a position suitable for her condition from a medical standpoint, or the working conditions in her existing position shall be modified as appropriate, on the basis of a medical report pertaining to employment. The new position shall be designated upon the employee's approval.
- (2) The wages of a woman temporarily transferred to a different position or employed under modified work conditions without being transferred on the basis of Subsection (1) above shall not be less than her previous average earnings. If the employer is unable to provide a position as appropriate for her medical condition, the woman shall be relieved from work and shall receive the wages payable for idle time for such period of time.
- (3) Employers shall continue to employ employees whose capacity to work has been reduced in the course of employment, in due compliance with the provisions of separate legal regulations, in positions suitable for their condition.
- (4) No deviation from the provision of Subsections (1)-(2) shall be considered valid.

#### *Change of Employer by Legal Succession*

#### Section 85/A.

- (1) In the event the employer is replaced through legal succession all employment-related rights and obligations shall be transferred from the predecessor employer to the successor employer at the time of legal succession.
- (2) The predecessor and the successor employer shall be subject to joint and several liability for liabilities incurred prior to legal succession, if such claims are enforced within one year of the legal succession.
- (3) A legal predecessor employer, if controlling more than half the votes in the decision-making body of the legal successor employer, shall, as a surety, be liable for the employee's emoluments due upon the termination of employment if terminated by the legal successor employer by ordinary dismissal within one year of the date of legal succession
- for reasons in connection with the employer's operations, and
  - by virtue of Subsection (2) of Section 88.

#### Chapter IV.

### **Cessation and Termination of an Employment Relationship**





### *Cessation of an Employment Relationship*

#### Section 86.

An employment relationship shall cease

- a) upon the employee's death,
- b) upon the dissolution of the employer without legal successor,
- c) upon the expiration of the fixed term.

#### Section 86/A.

If the employment relationship ceases on the basis of Paragraph b) of Section 86, the employee shall be paid the sum equal to his average wages payable for the period of exemption from work specified for ordinary dismissal by the employer, unless the employee is not entitled to any wages for the period of exemption from work under ordinary dismissal.

### *Termination of an Employment Relationship*

#### Section 87.

(1) An employment relationship may be terminated

- a) by mutual consent of the employer and the employee;
- b) by ordinary dismissal;
- c) by extraordinary dismissal;
- d) with immediate effect during the trial period;
- e) as per the provisions of Subsection (2) of Section 88.

(2) Agreements and statements for the termination of an employment relationship shall be made in writing.

(3) No deviation from the from the provisions of Subsections (1)-(2) shall be considered valid.

#### Section 87/A.

(1) For the purposes of this Act, an employee shall be construed as a pensioner

- a) upon attaining the age of sixty-two and if having the service time required to receive old-age pension (entitlement to old-age pension benefits), or if he/she receives
- b) old-age benefits before the age limit described in Paragraph a), or
- c) old-age pension with age allowance, or
- d) advanced (reduced) old-age pension benefits, or
- e) a service pension; or
- f) early retirement pension, or
- g) other pension benefits construed as being the same as old-age benefits, or
- h) invalidity (accident-related disability) benefits.

(2) Payment of the benefits described in Paragraphs b)-h) of Subsection (1) above shall commence when awarded upon request by the beneficiary employee.

(3) The employee shall notify his/her employer if Subsection (1) applies to him/her.

### *Termination of Fixed-term Employment*

#### Section 88.

(1) An employment relationship established for a fixed term shall only be terminated by mutual consent or by extraordinary dismissal or, if a trial period applies, with immediate effect.

(2) An employer may terminate the employment relationship of an employee employed for a fixed term under conditions other than stipulated in Subsection (1); in such case however, the employee shall be paid one year's average salary, or his average salary for the period remaining if such period is less than one year.



### *Ordinary Dismissal*

#### Section 89.

(1) Both the employee and the employer may terminate the employment relationship established for an unfixed term by notice. No deviation from this provision shall be considered valid.

(2) With the exception stipulated in Subsection (6), employers must justify their dismissals. The justification shall clearly indicate the cause therefor. In the event of a dispute, the employer must prove the authenticity and substantiality of the reason for dismissal.

(3) An employee may be dismissed only for reasons in connection with his/her ability, his/her behavior in relation to the employment relationship or with the employer's operations.

(4) A change of employer by legal succession may not serve in itself as grounds for termination by ordinary dismissal of an unfixed-term employment relationship.

(5) Prior to dismissal by the employer on the grounds of the employee's work performance or conduct, an opportunity shall be given to the employee for defense against the complaints raised against him, unless it may not be expected of the employer in view of all the applicable circumstances.

(6) An employer is not required to explain the ordinary dismissal of a dismissed employee, if the employee is construed as a pensioner within the meaning of Paragraphs a)-g) of Subsection (1) of Section 87/A.

(7) An employer shall be allowed to terminate an employee's employment within the five-year period preceding the date when the employee attains the pertinent age limit described under Paragraph a) of Subsection (1) of Section 87/A by ordinary dismissal only in particularly justified cases, unless the employee is already receiving some form of pension benefits [Paragraphs b)-h) of Subsection (1) of Section 87/A].

#### Section 90.

(1) Employers shall not terminate an employment relationship by ordinary dismissal during the periods specified below:

a) incapacity to work due to illness, but not to exceed one year following expiration of the sick leave period, furthermore, for the entire duration of eligibility for sick pay on the grounds of incapacity as a result of an accident at work or occupational disease,

b) for the period of sick leave for the purpose of caring for a sick child,

c) leave of absence without pay for nursing or caring for a close relative (Section 139),

d) during pregnancy, for three months after giving birth, or during maternity leave [Subsection (1) of Section 138],

e) leave of absence without pay for the purpose of nursing or caring for children (Subsection (5) of Section 138),

f) during regular or reserve army service, from the date of receiving the enlistment orders or the notice for the performance of civil service.

(2) The notice period of dismissal, if the duration of termination restriction described in Subsection (1)

a) is more than fifteen days, may commence after another fifteen days,

b) is more than thirty days, may commence after another thirty days.

(3) The restriction stipulated in Subsection (1) above shall not apply to the termination of an employee who qualifies as a pensioner [Subsection (1) of Section 87/A].

(4) For the purposes of prevalence of the restriction set forth in Subsection (1) above, the date of announcement of the dismissal shall be taken into account.

(5) The provisions of Subsections (2) and (4) shall not apply for the implementation of collective redundancy.

#### Section 91-91/A.

#### Section 92.

(1) The period of notice shall be minimum thirty days and maximum one year. No deviation from this provision shall be considered valid.

(2) The thirty-day notice period shall be extended

a) by five days after three years,



- b) by fifteen days after five years,
- c) by twenty days after eight years,
- d) by twenty-five days after ten years,
- e) by thirty days after fifteen years,
- f) by forty days after eighteen years,
- g) by sixty days after twenty years  
of employment at the employer.

#### Section 93.

(1) In the event of ordinary dismissal the employer shall relieve the employee from performing work. The length of such relief shall be half of the notice period. Any fraction of a day shall be applied a full day.

(2) An employee shall be relieved from his duties, at least for the duration of half the notice period, in the time and in stages of his choice.

(3) For the period of being relieved of his duties the employee shall be entitled to his average earnings. The employee shall not be entitled to his average earnings for the period of time during which he would not be eligible for any wages otherwise.

(4) If the employee was relieved of his duties permanently prior to the end of the notice period, and the circumstance precluding payment of wages occurred subsequent to having the employee relieved of his duties, the wages already paid out may not be reclaimed. The average earnings paid for the duration of the relief period shall not be reclaimed even if the employee establishes a legal relationship for the performance of work during the notice period.

#### Section 94.

In the event of ordinary dismissal by the employer, if the employee requests the termination of his employment relationship during the notice period at a time prior to his being relieved of his duties, the employer shall terminate the employment relationship at the time designated by the employee.

#### *Provisions Pertaining to Collective Redundancy*

##### Section 94/A.

(1) 'Collective redundancy' shall mean when an employer, based on the average statistical workforce for the preceding six-month period, intends to terminate the employment relationship

- a) of at least ten workers, when employing more than twenty (20) and less than one hundred (100) employees,
- b) of 10 per cent of the employees, when employing one hundred (100) or more, but less than three hundred (300) employees,

c) of at least thirty (30) persons, when employing three hundred (300) or more employees within thirty (30) days (Section 94/C) for reasons in connection with its operations.

(2) For employers in operation for less than six months the average statistical workforce as defined in Subsection (1) shall be determined for the period applicable.

(3) The criteria specified in Subsection (1) shall be assessed, where applicable, separately for each place of business; however the number of workers employed at various locations, but within the jurisdiction of the same employment center shall be calculated on the aggregate. The employee who works at various places shall be accounted at the location where he/she works in the position registered at the time when the decision on collective redundancy was passed.

##### Section 94/B.

(1) When an employer is contemplating collective redundancies, he shall begin consultations with the works council or, in the absence of a works council, with the committee set up by the local trade union branch and by the workers' representatives (hereinafter referred to as "workers' representatives") within fifteen (15) days prior to the decision, and shall continue such negotiations until the passing of such decision or until reaching an agreement.

(2) When an employer is terminated without legal successor, the obligation defined in Subsection (1) shall apply



to the liquidator.

(3) At least seven days before the discussions, the employer shall inform the workers' representatives in writing regarding

- a) the reasons for the projected redundancies,
- b) the number of workers to be made redundant broken down by categories, and
- c) the number of workers employed during the period specified under Subsection (1) of Section 94/A.

(4) During the course of the consultations the employer shall in good time inform the workers' representatives in writing of

- a) the period over which the projected redundancies are to be effected,
- b) the criteria proposed for the selection of the workers to be made redundant, and
- c) the conditions for eligibility and the method for calculating any redundancy payments other than those arising out of national legislation and/or collective agreement.

(5) In order to reach an agreement, the consultations shall, at least, cover

- a) the possible ways of avoiding collective redundancies,
- b) the principles of redundancies,
- c) the means of mitigating the consequences, and
- d) reducing the number of employees affected.

(6) If an agreement is reached between the employer and the workers' representatives during the course of consultation, it shall be documented in writing, a copy of which shall be sent to the competent employment center.

#### Section 94/C.

(1) If, following consultation, the employer decides to implement collective redundancy, the decision thereof shall specify

- a) the number of workers affected broken down by job categories,
- b) the date of commencement and conclusion and the timetable of collective redundancy.

(2) Collective redundancies shall be effected in thirty-day periods.

(3) For the purposes of the thirty-day period defined in Subsection (1) of Section 94/A the timetable indicated in the employer's decision shall be taken into account. If within thirty (30) days from the date of communicating a statement for the last termination of employment or from the date of reaching an agreement the employer communicates another statement or concludes an agreement for the termination of employment in a given period, the employee affected shall be included among the number of employees affected in the previous period.

(4) For the purposes of Subsection (3)

- a) a statement for the termination of employment shall mean an ordinary dismissal based on reasons in connection with the employer's operations, or the employer's action defined in Subsection (2) of Section 88,
- b) an agreement for the termination of employment shall be understood as mutual agreement [Paragraph a) of Subsection (1) of Section 87].

#### Section 94/D.

(1) The employer shall notify the employment center competent for the place where the affected place of business is located of its intention of collective redundancy, and of the details and aspects defined in Subsections (3)-(4) of Section 94/B. This notification shall be conveyed to the employment center simultaneously with the provision of information to the workers' representatives [Subsections (3)-(4) of Section 94/B], a copy of which shall be delivered to the workers' representatives.

(2) The employer shall notify in writing the employment center competent for the place where the affected place of business is located at least thirty (30) days prior to delivery of the ordinary dismissal or the statement defined in Subsection (2) of Section 88. This notification shall contain

- a) the particulars (including Social Insurance Numbers),
- b) the last position,
- c) the qualification, and
- d) the average earnings

of the employees to be made redundant.



Section 94/E.

- (1) The employer shall notify the employee affected of its intention of collective redundancy at least thirty (30) days prior to delivery of the ordinary dismissal or the statement defined in Subsection (2) of Section 88. A copy of this notification shall be delivered to the workers' representatives and to the competent employment center.
- (2) If at the time when the information referred to in Subsection (1) is communicated the employee is under the restriction defined in Subsection (1) of Section 90, ordinary dismissal may be communicated only after the restriction is terminated.

Section 94/F.

- (1) Any dismissal effected in violation of Subsection (2) of Section 94/D and/or of Section 94/E, or in violation of the agreement reached by consultation between the employer and the workers' representatives shall be unlawful.
- (2) If the employer in its procedure violates the rights (defined in Section 94/B) of the works council or of the trade union, the works council and the trade union may seek remedy in a court of law. The court shall resolve such matters within eight (8) days in nonlitigious proceeding.

Section 94/G.

The provisions of Sections 94/A-94/F shall not apply to the crews of seagoing vessels.

*Severance Pay*

Section 95.

- (1) An employee shall be entitled to severance pay if his employment relationship is terminated by ordinary dismissal or in consequence of the dissolution of the employer without legal succession.
- (2) Notwithstanding the provisions of Subsection (1), the employee shall not be entitled to receive severance pay if he/she qualifies as a pensioner [Subsection (1) of Section 87/A] on or before the date on which his/her employment is terminated.
- (3) Eligibility for severance pay shall only apply upon the existence of an employment relationship with the employer during the period specified in Subsection (4). The following shall not be included in the period applicable for eligibility for severance pay:
- a) any term of imprisonment or public service work, and
  - b) a leave of absence without pay for a period of more than thirty days, with the exception of a leave of absence without pay for caring for a close relative or a child under ten years of age.
- (4) Severance pay shall be the sum of the average earnings of
- a) one month for at least three years;
  - b) two months for at least five years;
  - c) three months for at least ten years;
  - d) four months for at least fifteen years;
  - e) five months for at least twenty years;
  - f) six months for at least twenty-five years of employment.
- (5) The amount of severance pay as specified in Subsection (4) above shall be increased by three months average earnings if the employee's employment is terminated in the manner specified in Subsection (1) within the five-year period preceding his/her eligibility
- a) for old age pension [Paragraph a) of Subsection (1) of Section 87/A], or
  - b) for old-age pension with age allowance.
- An employee who previously received extra severance pay on the basis of Paragraph a) or b) shall not be entitled to additional increments in severance pay as specified above.

*Extraordinary Dismissal*

Section 96.



(1) An employer or employee may terminate an employment relationship by extraordinary dismissal in the event that the other party

a) willfully or by gross negligence commits a grave violation of any substantive obligations arising from the employment relationship, or

b) otherwise engages in conduct rendering further existence of the employment relationship impossible. No deviation from this provision shall be considered valid.

(2) The provisions of Subsection (2) of Section 89 shall be duly applied regarding the reasons for extraordinary dismissals. Prior to the employer's announcement of extraordinary dismissal an opportunity shall be given to the employee to learn about the reasons for the planned action and for defense against the complaints raised against him, unless it may not be expected of the employer as a result of all the applicable circumstances.

(3) The cases for which the legal consequences set forth in Subsection (1) apply may be stipulated in the collective bargaining agreement or employment contract, within the framework of Subsection (1).

(4) The right of extraordinary dismissal shall be exercised within a period of fifteen days of gaining knowledge of the grounds therefor, but no more than within one year of the occurrence of such grounds, or in the event a criminal offense up to the statute of limitation. If the right of extraordinary dismissal is exercised by a committee, the date of gaining knowledge shall be the date when the committee, acting as the body exercising employer's rights, is informed regarding the grounds for the extraordinary dismissal.

(5)

(6) In respect of extraordinary dismissal, with the exceptions prescribed in this Act, the provisions pertaining to ordinary dismissal shall not be applied.

(7) Notwithstanding Subsection (6), if an employment relationship is terminated by the employee by extraordinary dismissal, the employer shall pay the employee his average earnings for a period the same as in the event of ordinary dismissal by the employer, while the provisions pertaining to severance pay shall be duly applied as well. The employee may also claim compensation for any damages incurred.

#### *Procedure in the Event of the Cessation and Termination of an Employment Relationship*

##### Section 97.

(1) An employee, upon cessation (termination) of employment, shall vacate his position as ordered and settle accounts with the employer. The employer shall sufficiently provide for the conditions of job transfer and accounting.

(2) Upon cessation (termination) of the employment relationship, an employee shall be paid his work wages and other emoluments on the last day of employment, and shall be supplied the statements and certificates prescribed by regulations pertaining to employment relationships and other legal regulations.

(3)

##### Section 98.

(1) Upon cessation (termination) of an employment relationship, the employer shall present the employee with a certificate containing the information specified in Subsection (2).

(2) The certificate shall contain:

a) the employee's particulars (name, maiden name, mother's name, place and date of birth),

b) the employee's TAJ Number,

c) the length of time spent in the employer's employment;

d) any debt to be deducted from the employee's wages on the basis of a final resolution or pursuant to a legal regulation, as well as the entitlement thereto;

e) the amount of sick leave taken by the employee during the year when the employment relationship was terminated.

f) the amount of extra severance pay the employee has received under Subsection (5) of Section 95.

(3) The employer shall also certify that the employee's wages are not encumbered by any debt as specified in Paragraph d) of Subsection (2).

(4) The certificate shall contain the name, address and bank account number of the private pension fund that the



employee has joined. If a first-time employee, who is subject to statutory membership, has not joined any fund, it shall be noted on the certificate along with the name and address of the fund responsible for the area indicated.

#### Section 99.

- (1) At the employee's request, upon cessation (termination) of his/her employment, or within a year thereof, the employer shall provide a work certificate.
- (2) The work certificate shall contain:
  - a) the job profile filled by the employee at the employer;
  - b) an evaluation of the employee's work.
- (3) The employer shall be required to disclose information regarding the circumstances set forth in Paragraph b) of Subsection (2) only upon the employer's express request.

#### *Unlawful Termination of Employment Relationships and its Legal Ramifications*

#### Section 100.

- (1) If it is determined by court that the employer has unlawfully terminated an employee's employment, such employee, upon request, shall continue to be employed in his original position.
- (2) At the employer's request the court shall exonerate reinstatement of the employee in his original position if the employee's continued employment cannot be expected of the employer.
- (3) The provisions of Subsection (2) shall not be applied if
  - a) the employer's action violates the requirements of the proper execution of law (Section 4), the prohibition on discrimination (Section 5), or restriction of termination [Subsection (1) of Section 90], or
  - b) the employer has terminated the employment relationship of an employee under labor law protection prescribed for elected trade union representatives in violation of the provisions of Subsection (1) of Section 28 and/or Section 96.
- (4) If the employee does not request or if upon the employer's request the court exonerates reinstatement of the employee in his original position, the court shall order, upon weighing all applicable circumstances - in particular the unlawful action and its consequences -, the employer to pay no less than two and no more than twelve months' average earnings to the employee.
- (5) If the employee does not request or if upon the employer's request the court exonerates reinstatement of the employee in his original position, the employment relationship shall be terminated on the day when the ruling to determine unlawfulness becomes definitive.
- (6) If employment is terminated unlawfully the employee shall be reimbursed for lost wages (and other emoluments) and compensated for any damages arising from such loss. The portion of wages (other emoluments) or damages recovered elsewhere shall neither be reimbursed nor compensated.
- (7) An employee, if his employment was not terminated by ordinary dismissal, shall be eligible for his average earnings payable for the notice period (Section 93) and severance pay payable in the event of ordinary dismissal, in addition to the provisions set forth in Subsection (6).

#### Section 101.

- (1) The employee, if he does not terminate his employment relationship in accordance with the provisions of this Act [Subsection (2) of Section 87, Section 92, Section 96, and Subsection (1) of Section 97] shall be liable to pay compensation to the employer in an amount equal to his average earnings falling due for the notice period.
- (2) In the event of an employee unlawfully terminating his fixed-term employment relationship, the provisions of Subsection (1) shall be duly applied. If, however, the period remaining of such fixed term is less than the period described in Subsection (1), the employer may demand payment of average earnings only for the remaining period.
- (3) Employers shall be entitled to demand payment for damages if such are in excess of the amount described in Subsection (1) or (2).
- (4) Concerning the enforcement of an employer's claim created on the basis of Subsections (1)-(3) above, the provisions on the compensation of damages caused by employees (Section 173) shall be authoritative.

#### Chapter V.



## **Regulations for the Performance of Work**

### Section 102.

- (1) Employers shall employ employees in accordance with the rules and regulations pertaining to contracts of employment, employment relationships and the provisions of other legal regulations.
- (2) Employers shall ensure proper conditions for occupational safety and health in observation of the provisions pertaining thereto.
- (3) Employers shall
  - a) organize work so as to allow the employees to exercise the rights and fulfill the obligations originating from their employment relationship;
  - b) provide the employees with the information and guidance necessary for the performance of work;
  - c) ensure the acquisition of knowledge required for the performance of work.
- (4) Employers shall pay employees wages in accordance with the provisions on employment relationships and as stipulated in the employment contracts.

### Section 103.

- (1) Employees shall
  - a) appear at the place and time specified, in a condition fit for work and spend the working hours performing work, or be at the employer's disposal for the purpose of performing work during this time;
  - b) perform work with the expected level of professional expertise and diligence, in accordance with the relevant regulations, requirements and instructions;
  - c) cooperate with their co-workers and perform work, and otherwise proceed in a manner without endangering the health and safety of others, without disturbing their work and causing financial detriment or damaging their reputation;
  - d) fulfill all work duties in person.
- (2) Employees shall be obliged to perform the preparatory and final stages of work connected to their position as specified by the regulations pertaining to employment or in the employment contract.
- (3) Employees shall not disclose any industrial (business) secrets obtained in the course of work, nor any information of fundamental importance pertaining to the employer or its activities. Furthermore, employees shall not convey any data learned in connection with the fulfillment of their position to unauthorized persons, the revealing of which would result in detrimental consequences for the employer or other persons.
- (4) Employees shall participate in the seminars and advance training courses designated by the employer, upon being reimbursed for wages and costs, and to complete the required examinations, unless such would be disproportionately detrimental in light of personal or family reasons.

### Section 104.

- (1) In the absence of an agreement to the contrary, employees shall perform their work in accordance with the employer's instructions.
- (2) The employee shall not be obliged to follow instructions if such would violate a legal regulation or a regulation pertaining to employment. If carrying out an instruction could result in damage and the employee is aware of such possibility, it shall be pointed out to the person issuing the instruction. In such a case however, compliance may not be refused.
- (3) Employees shall refuse compliance with an instruction if it would result in direct and grave risk to the life, physical integrity or health of others.
- (4) Legitimate refusal of compliance with an instruction shall not relieve employees from the responsibility of remaining available for the performance of work and for the fulfillment of legitimate instructions.
- (5) If an employee does not perform work on account of lawfully refusing to comply with an instruction, such employee shall be entitled to absentee pay for the time lost in consequence.

### Section 105.





- (1) For economic reasons the employer may oblige its employee to work temporarily at places other than the normal place of work (posting) on condition that the posted employee continues to work under the employer's direction and instructions. The employee who performs work at a place other than the normal place of work due to the nature of the work in question shall not be considered posted.
- (2) If work is performed at various locations the normal place of work shall be the employer's place of business specified as the principle place of work in the employee's job description.
- (3) A woman shall not be obliged to carry out work at another location without her consent as of the time of her pregnancy up to the time when her child reaches three years of age. This provision shall duly apply to men if the man is a single parent.
- (4) The provisions of Subsections (2)-(3) of Section 83/A shall be duly applied to posted workers.
- (5) Posted workers shall be entitled to remuneration as defined in the employment contract, unless otherwise agreed by the parties or if this Act contains provisions to the contrary. If during the period of posting the employee performs work outside his/her regular scope of duties, the remuneration to which the employee is entitled shall be determined in accordance with the provisions of Subsections (5)-(7) of Section 83/A.
- (6) If the place where the employee is posted is in Hungary and if the commuting time falls outside the employee's working hours as defined in the work schedule, the employee shall be entitled to twice the amount stipulated according to the provisions on stand-by duty, unless otherwise stipulated in the collective agreement.
- (7) For the purposes of Subsection (6) 'commuting time' shall mean
  - a) when traveling by car, the time between departure and arrival of the car;
  - b) when traveling by public transportation, the time between departure and arrival of the means of transportation, including the time of any transfer;
  - c) the time between the arrival of the means of public transportation and the commencement of worktime as posted, and the time between the conclusion of work and the departure of the means of public transportation.
- (8) When posting an employee the employer shall cover any and all necessary and justified expenses of the employee in addition to the expenses which are reimbursed on the basis of legal regulation.

#### Section 106.

- (1) An employee may be ordered to perform work on a temporary basis at another employer by virtue of an agreement between the employers concerned (temporary assignment) on condition that there is no consideration of any kind involved and that
  - a) the owner of the other employer is also the owner - in part or in full - of the employer, or
  - b) at least one of the two employers holds some percentage of ownership in the other employer, or
  - c) the two employers are connected through their ownership in a third organization.
- (2) For the purposes of Subsection (1) it shall not be deemed a consideration when the wages of the employee, the related public dues and the expenses related to the assignment are covered - by agreement between the employers involved - by the employer to whom the employee is assigned, or if any fee is paid or other payment is made by either employer for reasons not related to the assignment, in connection with the use of some service.
- (3) Unless otherwise agreed, the employer to whom the employee was assigned shall be entitled to the rights and fulfill the obligations originating from the employment relationship. The right of termination of the employment relationship may only be exercised by the original employer. The employee must be informed of the party entitled to exercise the employer's rights.
- (4) Unless otherwise agreed, the employee on assignment shall be entitled to remuneration as stipulated in his/her employment contract. If during the period of assignment the employee performs work outside his/her regular scope of duties, the remuneration to which the employee is entitled shall be determined in accordance with the provisions of Subsections (5)-(7) of Section 83/A.
- (5) In respect of the employment of a worker on assignment the provisions on working time and rest periods and, if in favor of the employee, on remuneration as laid down in the collective agreement which applies to the employer to whom the employee is assigned shall be applied.
- (6) The provisions of Subsections (2)-(3) of Section 83/A, Subsections (3) and (6)-(8) of Section 105 shall be duly applied.

#### Section 106/A.

- (1) As regards the employment - by virtue of agreement with a third party - of a foreign employer's employee in



the territory of the Republic of Hungary in accordance with the provisions of Sections 105, 106 and Chapter XI, such employee shall be subject Hungarian labor laws, with the exceptions set forth in Subsection (3), in terms of

- a) maximum working time and minimum rest periods,
- b) minimum annual paid leave,
- c) minimum wages,
- d) conditions of the hiring-out of workers,
- e) occupational safety,
- f) access to employment or work by pregnant women or women who have recently given birth, of children and of young people, furthermore
- g) the principle of equal treatment for men and women and of non-discrimination regulations.

(2) As regards employers engaged in construction work that involves the building, remodeling, maintenance, alteration or demolition of buildings, thus particularly excavating, earthwork, actual building work, the assembly and dismantling of prefabricated components, fitting and installations, renovation, restoration, dismantling, demolition, maintenance, upkeep, painting, cleaning works and improvements, in terms of the requirements specified in Subsection (1) the workers employed for these activities shall be subject to collective agreements covering the entire industry or an entire sector in lieu of legal regulation, provided the given collective agreement provides more favorable conditions concerning the entitlement in question.

(3) The provisions of Subsections (1) and (2) need not be applied if the employee posted (assigned, hired out) is subject to more favorable regulations in terms of the requirements defined in Subsection (1) by virtue of the relevant labor law or the parties' agreement to the contrary.

(4) For the purposes of Paragraph c) of Subsection (1) 'minimum wage' shall cover the personal base wage, the consideration paid for special work duty and the remuneration paid for work abroad. Supplemental payments to pension funds and the part of reimbursed expenses in connection with work abroad, such as the costs of travel and room and board, that are not subject to personal income tax shall not be included in the minimum wage.

(5) The provisions of Subsections (1)-(4) shall be duly applied to the foreign posting (assignment, hiring-out) of workers employed by Hungarian employers if these aspects are not covered by the laws of the country where the work is performed.

#### Section 106/B.

(1) The provisions of Section 106/A shall not apply to merchant navy enterprises as regards seagoing personnel.

(2) In the case of initial assembly and/or first installation of goods where this is an integral part of a contract and carried out by workers posted by the supplying enterprise, the provisions of Section 106/A shall not apply in terms of minimum paid annual holidays and minimum rates of pay if the period of posting does not exceed eight days, with the exception of the activity defined under Subsection (2) of Section 106/A.

(3) Domestic employers must ensure that the provisions laid down in Section 106/A and in this Section are applied to employees posted at their facilities by foreign employers in the manner defined in Section 106/A.

#### Section 107.

Employees shall be relieved from the obligation of performance of work

- a) for the duration of performing civil duties;
- b) upon the death of a close relative [Subsection (2) of Section 139], for at least two working days per occurrence;
- c) if being incapacitated due to illness;
- d) for the entire duration of compulsory medical examination (including pregnancy tests);
- e) for the duration of being engaged in fire suppression or rescue operations as a volunteer or institutional fire fighter, if such activities are not otherwise included in the employee's job profile;
- f) for the entire duration of absence for the reason of donating blood, or for at least four hours if it takes place outside of the work place;
- g) if unable to appear at work due to circumstances beyond their control;
- h) on the basis of regulations pertaining to the employment relationship, or with the employer's consent.

#### Section 108.

(1) Employees shall notify their employers if establishing additional employment relationships or other legal



relationships for the performance of work.

(2) In the absence of an agreement to the contrary, employers may prohibit the establishment of a legal relationship or may order the employee to terminate the additional employment relationship if such relationship stands in violation of Subsection (5) of Section 3.

#### Section 109.

(1) For the event of a grave violation by an employee of any obligation stipulated in the employment relationship, the collective bargaining agreement may prescribe legal consequences, in addition to the provisions of Subsection (1) of Section 96, while determining the related rules of procedure as well.

(2) The disadvantages related to the employment relationship established by the collective bargaining agreement, as adverse legal consequences, shall not violate the employee's personal rights and human dignity. No pecuniary fine shall be prescribed as an adverse legal consequence.

(3) No action shall be passed against an employee involving adverse legal consequences following one year after commission of the offense of breach of duty.

(4) An action to impose adverse legal consequences shall only be carried out by way of a written resolution, including the explanation and information regarding the available course of legal remedy.

(5) An employee, who is the subject of proceedings for the imposition of adverse legal consequences, shall be allowed to present his defense and to use the services of a legal counsel.

#### *Study Contract*

#### Section 110.

(1) In the interest of meeting the staff requirements for skilled experts, an employer may conclude study contracts. In such agreement the employer undertakes to provide support for the duration of studies while the other party undertakes to complete the studies as agreed and to remain in the employer's employment for a predetermined period of time following graduation.

(2) An employee wishing to conclude a study contract with a different employer shall notify his employer thereof.

#### Section 111.

No study contract may be concluded

a) for providing any benefits which are due on the basis of the provisions pertaining to employment relationships, furthermore

b) if the employer obligated the employee to complete the studies.

#### Section 112.

(1) Study contracts may only be concluded in writing.

(2) Study contracts must stipulate the mode and extent of support to be provided by the employer, furthermore, in proportion to the extent of support, the period of mandatory employment the employee is required to spend at the employer, which shall not exceed five years.

(3) The aforementioned mandatory period of employment shall not include, unless otherwise stipulated in the study contract, any leave of absence without eligibility for vacation time.

#### Section 113.

(1) In the event the employer fails to provide the support or severely breaches the agreement in any other way, the other party shall be relieved of his obligations set forth in the contract and may seek compensation for any damages incurred by the breach of contract.

(2) If the beneficiary of the support fails to achieve the required grades in his studies, fails to commence work at the employer upon the date set forth in the agreement, fails to maintain employment for the specified period or commits any other substantive breach of contract conditions, the employer may demand reimbursement of the sum physically provided as support. If the beneficiary of the support fails to maintain employment only for a portion of



the contracted period, his liability for compensation shall be commensurate thereunto.

Section 114.

Any dispute arising in connection with a study contract, not including scholarship contracts for full time studies, shall be resolved in accordance with the provisions pertaining to employment-related legal disputes.

Section 115.

- (1) Employers shall allow sufficient time off for studies necessary for employees participating in education within the school system.
- (2) An employer shall determine the length of time off in accordance with the certificate issued by the educational institution concerning the duration of the compulsory school course and vocational training.
- (3) In addition to the provisions set forth in Subsection (2), the employer shall allow four days leave of absence for each exam, also if the employee is required to take more than one exam on the same day, including the day of the exam. An exam shall be construed as the recitation of knowledge specified by the educational institution.
- (4) The employer shall allow a period of ten days leave for the completion of diploma work (subject and grade thesis).
- (5) An employee participating in a training program outside the school system shall be entitled to a leave of absence for studies only if so prescribed by an employment-related provision or if so stipulated in the study contract.
- (6) The employer shall schedule the time off described in Subsections (3)-(4) as requested by the employee.

Section 116.

The employees pursuing elementary school studies shall be entitled to absentee pay as appropriate for the duration of such studies.

Chapter VI.

**Working Hours and Time Off**

*Working Time and Rest Periods*

Section 117.

- (1) For the purposes of this Act
  - a) 'working time' shall mean the duration from the commencement until the end of the period prescribed for working, that is to include any preliminary and concluding activities. Unless prescribed or agreed to the contrary, the duration of breaktime (Section 122) shall not be included in the working time, with the exception of stand-by duty;
  - b) 'daily working time' shall mean the duration of working time in a calendar day or in a twenty-four hour uninterrupted period;
  - c) 'weekly working time' shall mean the duration of working time in a calendar week or in a one hundred and sixty-eight hour uninterrupted period;
  - d) 'night work' shall mean work carried out between 10 p. m. and 6 a. m.;
  - e) 'shift work' shall mean any method of organizing work in shifts for the employer's daily time of operation exceeding the full working time of the employees, whereby workers succeed each other at the same work stations according to a certain pattern in a day;
  - f) 'afternoon shift' shall mean work carried out between 2 p. m. and 10 p. m. when working in alternating shifts;
  - g) 'night shift' shall mean night work carried out on the basis of work in alternating shifts;
  - h) 'night worker' shall mean any worker
    - ha) who regularly works on a night shift as a normal course, or
    - hb) who works during night time in at least one-fourth of his/her annual working time;
  - i) 'rest day' shall mean any period between midnight and 12 p. m. of a calendar day, or - unless otherwise prescribed by employment-related regulation or otherwise agreed by the parties concerned - a period of twenty-four consecutive hours preceding the next shift for workers working in three- or four-shift work schedule or at employers



operating nonstop;

j) 'seasonal work' shall mean any work to be performed, due to the nature of the goods produced or the service provided, in a specific season or a given time or period of the year, irrespective of the conditions under which the work is organized.

(2) Derogations from Paragraphs d)-f), h) and j) of Subsection (1) may be adopted by means of collective agreements by which to stipulate that the period of night work cannot be less than seven hours, that is to include the period between midnight and 5 a. m.

#### Section 117/A.

(1) Derogations from the provisions pertaining to working time and rest periods - with the exception of the provisions of Section 117/B - may be adopted by means of collective agreements in respect of employees

- a) serving on vessels and on waterborne equipment,
- b) working as navigators, flight attendants and aviation engineers or engaged in the operation and control of ground equipment serving aircraft, furthermore
- c) employed in travel-intensive jobs in scheduled domestic or international passenger transport by road, and
- d) working in dining or sleeping cars or couchettes in the international railroad transportation of passengers.

(2) In respect of employees working in stand-by or emergency duty of some medical profession, as defined in the relevant law, the collective agreement

- a) may stipulate a six-month or twenty-six-week working time cycle at the most,
- b) may derogate from Subsection (6) of Section 119 and may determine the duration of any given stand-by or emergency duty based on the average time usually spent on stand-by or emergency duty that is to be considered for the purposes of Subsections (3)-(6) of Section 119, if the working time of stand-by or emergency duty is not measured or cannot be measured on a regular basis,
- c) may prescribe a compulsory eight-hour daily rest period,
- d) may derogate from Subsection (3) of Section 123 and from Subsections (6) and (8) of Section 124.

(3) If, in connection with an industry or sector, any trade regulations particular to that industry or sector are prescribed by an Act, the provisions of this Act on working time and rest periods shall be applied as consistent with the different provisions stipulated in such trade regulations.

#### *Full-time Employment*

#### Section 117/B.

(1) The working time of full-time employment shall be eight hours a day, or forty hours per week.

(2) Employment-related provisions or an agreement between the parties may stipulate less working time for fulltime employment than that specified in Subsection (1).

(3) Based on employment-related provisions or an agreement between the parties, the working time of full-time employment may be increased to not more than twelve hours daily or to sixty hours weekly for employees

- a) working in stand-by duty;
- b) who are close relatives of the employer or the owner [Subsection (2) of Section 139].

(4) For the purposes of Subsection (3) 'owner' shall mean any member of the business association holding more than twenty-five per cent of the votes in the company's decision-making body.

(5) In order to prevent any health hazard or danger, the maximum time allowed for conducting such activities may be stipulated by law or by collective agreement, where additional restrictions may be prescribed as well.

#### Section 118.

(1) The order of work, the working time cycle (and the daily work schedule shall be stipulated in the collective agreement or, in the absence of such, by the employer.

(2) Work may be organized in continuous shifts

- a) if the employer's operation is suspended for not more than six hours in any calendar day or for the reasons and for the duration required by the technology employed in any calendar year and
  - aa) the employer provides basic public services continuously, or
  - ab) if economic or feasible operation cannot be ensured otherwise for objective and technical reasons; or



b) if so justified by the nature of work.

#### Section 118/A.

- (1) Based on the length of daily working time defined in Subsections (1)-(3) of Section 117/B, working time may be determined in not more than two-month or eight-week cycles.
- (2) Notwithstanding Subsection (1), working time may be determined in maximum four-month or eighteen-week cycles on the basis of collective agreement, or in maximum six-month or twenty-six-week cycles if the collective agreement applies to several employers.
- (3) Collective agreement may stipulate a working time cycle of maximum one year or fifty-two weeks for
  - a) employees working in stand-by duty,
  - b) employees working in continuous shifts,
  - c) employees working in alternating shifts, and
  - d) seasonal workers.
- (4) Where applicable, the beginning and ending date of the working time cycle shall be specified in writing and shall be provided to the employees. In this respect, any information published in the manner customary at the employer shall be construed as provided in writing.
- (5) When calculating the working time for a working time cycle the duration of absence [Subsection (2) of Section 151] and of incapacity shall not be included, or the days affected by such absence or incapacity shall be taken into account by the working time of the employee in question.

#### *Work Schedule*

#### Section 119.

- (1) Employers shall insure that the work schedule of employees is adopted in view of the nature of work and of safety and health in terms of working conditions.
- (2) Unless otherwise provided by collective agreement, the work schedule shall be for at least one week and shall be communicated at least one week in advance in the manner defined in Subsection (4) of Section 118/A. If not provided, the last work schedule shall be observed.
- (3) The daily and weekly working time of employees shall not exceed twelve and forty-eight hours, respectively; the daily and weekly working time of employees on stand-by duty shall not exceed twenty-four and seventy-two hours, respectively. Any duration of special work duty shall be included in the daily and weekly working time.
- (4) Where working time is determined in cycles, for the purposes of Subsection (3) the weekly working time shall be taken into account in the average of the working time cycle.
- (5) The daily working time of workers employed under conditions of health hazards as specified by law shall not exceed eight hours in respect of night work.
- (6) For the purposes of Subsections (3)-(5) the entire duration of stand-by duty shall be considered working time if the duration of work cannot be measured.
- (7) No deviation from the provisions of Subsections (1) and (3)-(6) shall be considered valid.

#### Section 120.

- (1) The daily working time in a working time cycle may be determined irregularly, in which case the daily working time must be at least four hours. Parties may also agree on a shorter daily working time in respect of parttime employees.
- (2) Employees shall be allowed to work in split shift if so stipulated in the collective agreement or by agreement of the parties concerned.
- (3) The employees defined in Paragraphs a)-b) of Subsection (5) of Section 127 may only be ordered to work in irregular work schedule or in split shift upon their prior consent.
- (4) If the maximum duration of work under conditions of health hazard or danger is specified by law or by collective agreement, the maximum time allowed for employees working in irregular work schedule must not exceed the limit specified for the particular activity.

#### Section 121.



- (1) The employees defined in Paragraphs a)-b) of Subsection (5) of Section 127 cannot be employed for night work [Paragraph d) of Subsection (1) of Section 117]. No deviation from this provision shall be considered valid.
- (2) Employers shall provide health examination to the employees defined in Paragraph h) of Subsection (1) of Section 117 prior to and at regular intervals during employment. If the health examination of an employee states that night work may be detrimental to the employee's health or that his/her illness is directly related to night work, such employee must be transferred to day work.

*Rest Periods*

Section 122.

If the scheduled daily working time or the duration of special work duty exceeds six hours, and after each additional three-hour period, the employee shall be entitled to a minimum twenty-minute break from work.

Section 123.

- (1) Employees shall be afforded at least eleven hours of resting time after the conclusion of daily work and before the beginning of the next day's work.
- (2) With the exception of the workers defined in Paragraph c) of Subsection (5) of Section 127, at least eight hours of resting time may be prescribed by collective agreement for
- employees working in stand-by duty,
  - employees working in continuous shifts,
  - employees working in alternating shifts, and
  - seasonal workers.
- (3) Collective agreement may stipulate that employees on stand-by duty at a place other than the employer's place of business shall not be entitled to resting time afterwards.

Section 124.

- (1) Employees shall be entitled to two resting days each week, one of which must fall on a Sunday.
- (2) By way of derogation from Subsection (1), employees working in a working time cycle may be provided a minimum weekly resting period of forty-eight consecutive hours, that is to include a Sunday, in lieu of the resting days provided based on the work schedule.
- (3) For employees working in a working time cycle, in lieu of the resting days specified in Subsection (1), based on the work schedule, an employee may be provided a minimum weekly resting period of forty-eight consecutive hours
- if working in a position or with an employer who regularly operates on Sundays,
  - if working in stand-by duty,
  - if working in continuous shifts,
  - if working in three or more shifts, or
  - if working as seasonal workers, where it is to include a Sunday at least once a month.
- (4) For employees working in a working time cycle, in lieu of the resting days specified in Subsection (1), based on the work schedule, an employee may be provided a minimum weekly resting period of forty consecutive hours that is to include one full calendar day and a Sunday at least once a month. Where the weekly resting period provided is at least forty hours, the employee shall receive a resting time of at least forty-eight hours on the average of the working time cycle.
- (5) For employees working in a working time cycle the resting days may be carried forward and allocated - in part or in full
- biweekly, or
  - monthly, if so stipulated by collective agreement or by agreement between the parties concerned.
- (6) For employees working in a working time cycle
- in stand-by duty,
  - in continuous shifts,
  - in three or more shifts, or



d) if working as seasonal workers, the resting days may be carried forward and allocated - in part or in full - monthly if so stipulated by collective agreement.

(7) For the purposes of Subsections (5) and (6), the duration of resting days carried forward shall not exceed the duration of the working time cycle. One resting day must be provided after six days of work, unless otherwise provided in the collective agreement in the case of employees working in alternating shifts or in continuous shifts, and in the case of seasonal workers.

(8) In respect of the employees defined in Paragraph c) of Subsection (5) of Section 127 the weekly resting days cannot be carried forward.

(9) In respect of the employees defined in Paragraphs a) and b) of Subsection (5) of Section 127 the weekly resting days can be carried forward solely upon the employee's consent.

#### Section 124/A.

(1) Work on Sundays shall be allowed only

a) if the employer generally operates on Sundays by the nature of its business, or

b) in the case of employees working in stand-by duty, in continuous shifts or in three or more shifts, and in the case of seasonal workers, and

c) in the cases specified in Subsections (5) and (6) of Section 124.

(2) As regards Paragraph a) of Subsection (1) the provision of Subsection (2) of Section 125 shall be duly applied.

(3) In the cases defined in Paragraphs a)-c) of Subsection (1) at least one resting day (resting period) each month shall be allocated on a Sunday. One resting day (resting period) must be provided after six days of work, unless otherwise provided in the collective agreement in the case of employees working in alternating shifts or in continuous shifts, and in the case of seasonal workers.

(4) The employees working on Sunday pursuant to Subsection (1), with the exception of the employees working in three or more alternating shifts or in continuous shifts and in the case of seasonal workers, must not be required to work on the preceding Saturday.

#### Section 125.

(1) With the exception defined in the second sentence of Subsection (1) of Section 127, employees may be required to work on legal holidays only if the employer operates in continuous shifts or if the employer operates on such days by the nature of its business. No deviation from this provision shall be considered valid.

(2) An employer or a specific job shall be approved to operate or to be carried out on legal holidays if the service provided is required on that particular day by way of local tradition or commonly accepted social custom, or if provided in connection with the protection of human life, health, physical integrity or property.

(3) Legal holidays are 1 January, 15 March, Easter Monday, 1 May, Whitsun Monday, 20 August, 23 October, 1 November and 25-26 December.

(4) When a legal holiday falls on a Sunday the provisions pertaining to legal holidays shall be duly applied concerning any work performed on such day, or on Easter Sunday or on Whit Sunday.

(5) The Minister of Economic Affairs shall regulate the changes in the work schedule each year as consistent with the legal holidays of that year. Nevertheless, no Sunday shall be declared a working day on account of such changes.

#### *Special Work Duty*

#### Section 126.

(1) 'Special work duty' shall mean any work performed outside the work schedule, or over and above the working time cycle, or in stand-by duty.

(2) Work performed by an employee working extra hours by consent of the employer to compensate for any permitted leave of absence shall not be considered special work duty.

#### Section 127.

(1) Employees may be required to work in special duty only under extraordinary circumstances. Special work duty on legal holidays can be ordered only





- a) if the employee can otherwise be required to work on such day, or
  - b) in the interest of the prevention or mitigation of any imminent danger of accident, natural disaster or serious damage or of any danger to life, health or physical integrity.
- (2) Special work duty may not be required if it imposes any danger to the physical integrity or health of the employee, or if it constitutes any unreasonable hardship to the employee in respect of his/her personal, family or other conditions.
- (3) If so stipulated by collective agreement or so requested by the employee, special work duty shall be ordered in writing.
- (4) An employee may be ordered to work not more than two hundred hours in any given calendar year in special work duty; or three hundred hours under collective agreement.
- (5) Special work duty shall not be required from
- a) any woman between the time of her pregnancy up to the time when her child reaches one year of age,
  - b) any man caring for his child as a single parent up to the time when his child reaches one year of age,
  - c) any employee who works under conditions harmful to health as defined by legal regulation.
- No deviation from this provision shall be considered valid.
- (6) An employee caring for his/her child as a single parent may be required to work in special work duty only with his/her consent as from the time his/her child reaches one year of age up to the time when the child reaches four years of age.

#### Section 128.

- (1) With the exception set forth in Subsection (5) of Section 127, special work duty shall not be subject to any restriction if ordered in the interest of the prevention or mitigation of any imminent and serious danger of accident, natural disaster or serious damage or of any danger to life, health or physical integrity.
- (2) The detailed provisions for the requirements specified in Subsection (1) may be prescribed by legal regulation pertaining to public education and public health for the particular sector.

#### *Stand-by Duty*

#### Section 129.

- (1) Under extraordinary circumstances the employer may require an employee to be on stand-by duty in a specified place until a specified time. In the absence of any provision to the contrary the employer shall be entitled to specify the place of stand-by duty.
- (2) Stand-by duty shall be ordered in due compliance with the provisions of Section 127.
- (3) When on stand-by duty the employee shall be obliged to remain in a condition suitable for work.
- (4) Stand-by duty shall be scheduled for one month ahead and the actual time shall be communicated one week in advance. The employer shall be entitled to derogate from this provision under extraordinary circumstances, during which safety and health requirements must be observed. Different rules by which to order stand-by duty may be stipulated by collective agreement.

#### *Different Provisions Pertaining to Young Persons*

#### Section 129/A.

- (1) The working time of young people must not exceed eight hours daily or forty hours weekly. The working time cycle of young persons shall not be longer than one week. For the purposes of working time limits, the time of work performed for several employees shall be accounted on the aggregate.
- (2) Any young person whose working time is over four and half hours daily shall be entitled to at least thirty minutes of breaktime.
- (3) The daily resting period defined in Subsection (1) of Section 123 shall be at least twelve hours for young persons.
- (4) Subsections (2)-(3) of Section 123 and Subsections (2)-(5) of Section 124 shall not apply to young persons.
- (5) Young persons cannot be used to work night hours, for special work duty or for stand-by duty.
- (6) No deviation from Subsections (1)-(5) shall be allowed.



### *Vested Vacation Time*

#### Section 130.

- (1) Employees shall be entitled to vacation time, comprised of basic and extra vacation, for each calendar year spent in an employment relationship.
- (2) For the period of time during which an employment relationship is suspended, the employee shall be entitled to vacation time as follows:
- a) for the duration of being incapacitated to work due to illness;
  - b) for the duration of maternity leave;
  - c) for the first year of leave without pay for caring or nursing a child under fourteen years of age;
  - d) for the duration of leave without pay of thirty days or less;
  - e) for the duration of reserve military service, and
  - f) for all time not spent in work, for which the employee receives absentee pay or his average pay.

#### Section 131.

- (1) The amount of basic vacation time shall be twenty working days.
- (2) The vacation time specified in Subsection (1) above shall be increased to
- a) twenty-one days for employees over twenty-five;
  - b) twenty-two days for employees over twenty-eight;
  - c) twenty-three days for employees over thirty-one;
  - d) twenty-four days for employees over thirty-three;
  - e) twenty-five days for employees over thirty-five;
  - f) twenty-six days for employees over thirty-seven;
  - g) twenty-seven days for employees over thirty-nine;
  - h) twenty-eight days for employees over forty-one;
  - i) twenty-nine days for employees over forty-three;
  - j) thirty days for employees over forty-five years of age.
- (3) Employees shall be first entitled to extended vacation time in the year when reaching the age specified in Subsection (2) above.

#### Section 132.

- (1) Employees under the legal age shall be entitled to five extra days of vacation time each year. The last time such benefit applies shall be the year when the young persons reaches eighteen years of age.
- (2) The employee assuming the greater role in raising a child according to the parents' decision, and single parents shall be entitled to extra vacation time amounting to
- a) two days a year for one child,
  - b) four days a year for two children,
  - c) a total of seven days a year for more than two children under sixteen years of age. In respect of extra vacation time, a child shall first be taken into consideration in the year of his birth and for the last time in the year in which he/she reaches the age of sixteen.
- (3) Blind employees shall be entitled to five extra days of vacation each year.
- (4) Employees permanently working underground or spending at least three hours a day on a job subject to ionizing radiation shall be entitled to five extra days of vacation each year.
- (5)
- (6) A collective bargaining agreement or an employment contract may stipulate additional extra vacation time above and beyond the provisions of Subsections (1)-(5).
- (7) Unless otherwise stipulated in the collective bargaining agreement, employees shall be entitled to the extra vacation, in addition to the vested vacation time prescribed in Section 131, as well as to any and all forms of extra vacation time.



#### Section 133.

- (1) An employee, whose employment relationship commenced during the year, shall be entitled to a commensurate portion of vacation time for such year.
- (2) If the calculation of vested vacation time results in a fraction of a day, any fraction that comes to half a day shall count as a full work day.

#### *Appropriation of Vacation Time*

#### Section 134.

- (1) Vacation time shall be scheduled by the employer following advance discussion with the employee.
- (2) Employers shall schedule one-fourth of the basic vacation time as requested by the employees, with the exception of the first three months of the employment relationship. Employees shall indicate their requests for vacation at least fifteen days prior to the requested date of the first day of vacation time.
- (3) Vacation time shall be allocated in the year in which it is due. Employers shall allocate vacation time
  - a) before 30 June of the year following the year in question in the event of economic interests of particular importance, or before 31 December of the year following the year in question if so stipulated in the collective bargaining agreement,
  - b) in the event of the employee's illness or another unavoidable restraint affecting the employee, within a period of thirty days following the cessation of such restraintsubsequent to the year in question. No deviation from the provision of Paragraph b) shall be considered valid.
- (4) Vacation time may only be broken up into more than two periods at the employee's request.
- (5) Employees shall be notified of the scheduled date of their vacation time no later than one month before the first day of vacation. Employers shall be allowed to change such date only in particularly justified cases, and shall compensate employees for any damages and/or expenses incurred thereby.
- (6) Employers may interrupt an employee's vacation already in progress for particularly important reasons. In such cases, the time spent by traveling from the place of stay during the vacation to the place of employment, or the return trip and the time spent working shall not be included in the vacation time. Employers shall reimburse the employees for any damages and/or expenses incurred in connection with such interruption.

#### Section 135.

- (1) In terms of scheduling vacation time, work days according to the order of work (work schedule) shall be taken into consideration.
- (2) In respect of a work schedule which allows more than two rest days a week, every day of the week shall count as a work day for the purposes of scheduling vacation time, with the exception of the employee's two rest days and official holidays.
- (3) Vacation time for employees whose work schedule does not include two rest days for a week shall be scheduled so that such employees are relieved from work for the same calendar period (week) as those working five days a week.

#### Section 136.

- (1) Upon termination of the employment relationship, or upon being enlisted for regular military or civil service, the employee shall be paid financial compensation for any unused vacation time as appropriate for the duration of employment. Vacation time shall not be financially compensated under any other circumstances; no deviation from this provision shall be considered valid.
- (2) If taking more vacation time up to the date of termination of employment relationship as consistent with the duration of employment, employees shall repay the wages received for the difference. No overpayment shall be reclaimed if the employment relationship was terminated due to the employee's retirement or death, the dissolution of the employer without a legal successor, or to the employee being enlisted for regular military or civil service.

#### *Sick Leave*



Section 137.

- (1) Employees shall be entitled to fifteen days of sick leave per calendar year for the duration of time during which the employee is incapacitated to work due illness, not including accidents at work and occupational diseases as specified by social insurance provisions.
- (2) An employee's incapacity to work shall be certified by a physician, in accordance with the provisions on the medical diagnosis of incapacity.
- (3) Employees shall be paid 80 per cent of the absentee pay for the duration of sick leave.
- (4) In respect of employment relationships beginning during the year, employees shall be entitled to a portion of sick leave commensurate to the calendar year. However, if the employee has already been employed in the course of the year, such portion shall not be more than the unused fraction of the sick leave for the calendar year in question.
- (5) The portion of sick leave not used during the calendar year may not be claimed subsequently.
- (6) For the purposes of sick leave, the provisions of Subsection (2) of Section 130, Subsection (2) of Section 133 and Subsections (1)-(2) of Section 135 shall be duly applied.

*Other Time Allowances*

Section 138.

- (1) Women in the pregnancy period or giving birth shall be entitled to twenty-four weeks of maternity leave. Such leave shall be scheduled so as to commence four weeks prior to the expected time of birth if possible.
- (2) Maternity leave shall end
  - a) in the event of a stillborn child, six weeks subsequent to such birth;
  - b) if the child dies, on the fifteenth day following death;
  - c) on the day following placement of the child - according to the provisions set forth in another legal regulation - into temporary custody, temporary or permanent foster care, or a residential social institution for over thirty days.
- (3) In the cases described in Paragraphs b)-c) of Subsection (2), the period of maternity leave shall be no less than six weeks from the date of birth.
- (4) If the child receives treatment in an institute for premature infants, the unused portion of the maternity leave may be used after the child has been released from the institute up to the end of the first year following birth.
- (5) The employee shall be entitled to a leave of absence
  - a) in order to care for the child until the child reaches the age of three;
  - b) in order to care for the child until the child reaches the age of fourteen, if the employee receives a child-care allowance;
  - c) in order - in the event of the child's illness - to provide home care until the child reaches the age of twelve.
- (6) During the first six months of nursing, a woman shall be entitled to two hours of worktime allowance each day, and one hour daily thereafter up to the end of the ninth month. In respect of multiple births, the worktime allowance for nursing shall be commensurate with the number of children.

Section 139.

- (1) Upon the employee's request, the employer shall permit leave of absence without pay for any extended (foreseeably more than thirty days) nursing or home care (hereinafter referred to as "nursing") of a close relative for the duration of care, but for a maximum of two years, provided the employee personally provides such care. Extended home care and its justification shall be certified by the physician of the person in need of care.
- (2) Close relatives: spouses, next of kin, spouse's next of kin, adopted persons, stepchildren, foster children, adoptive parents, stepparents, foster parents, brothers and sisters, and common-law spouses.

Section 140.

- (1) Upon request, employees shall be granted a leave of absence without pay of up to one year for the purpose of building a home for own use without outside resources. Leave of absence without pay may be requested by the person on whose name the building permit was issued or the by his/her spouse (common-law spouse) sharing the same household.
- (2) The requested uninterrupted leave of absence without pay shall be allocated on the date indicated by the



employee at least one month in advance.

(3) If asking to take the leave of absence at various times, the employee shall agree upon the scheduling of such leave with the employer.

#### Section 140/A.

(1) Employers shall keep records of the employees'

- a) regular and other work hours,
- b) vacation time,
- c) other worktime allowances.

(2) The provision specified in Paragraph a) of Subsection (1) shall not apply if the employee is entitled to determine or arrange his/her own work schedule.

#### Chapter VII.

### **Remuneration for Work**

#### *Wages*

#### Section 141.

Employees shall be entitled to a wage from the employer on the basis of employment; any agreement to the contrary shall be considered null and void.

#### Section 142.

Unless otherwise agreed, an employee shall be entitled to a wage corresponding to the personal base wage specified in the employment contract.

#### Section 142/A.

(1) In respect of the remuneration of employees for the same work or for work to which equal value is attributed no discrimination shall be allowed on any grounds (principle of equal pay).

(2) The principle of equal treatment shall be based on the nature of work, its quality and quantity, working conditions, vocational training, physical and intellectual efforts, experience and responsibilities.

(3) For the purposes of Subsection (1) 'wage' shall mean any remuneration provided to the employee directly or indirectly in cash or kind based on his/her employment.

(4) The wages of employees - whether based on the nature or category of the work or on performance - shall be determined without any discrimination among the employees (Section 5).

#### Section 143.

(1) The wage payable to an employee shall be established on the basis of time or performance, or a combination of the two. The personal base wage shall be specified on the basis of time.

(2) Performance requirements and performance-based wage factors shall be determined by the employer. The employees concerned shall be notified of such in writing in advance.

(3) If the fulfillment of the performance requirement, for the most part, is not dependent on the employee, a guaranteed salary shall also be established.

#### Section 144.

(1) The personal base wage or the performance wage shall be at least the mandatory lowest wage (minimum wage) in accordance with the conditions specified; no deviation from this provision shall be considered valid.

(2) The normative performance requirement for full-time employees shall be established so that the wages payable upon one hundred percent fulfillment of such and upon the completion of the entire work time shall amount to at



least the mandatory minimum wage; no deviation from this provision shall be considered valid.

(3) A mandatory minimum wage shall be established for specific fields, or areas, if such is necessary in light of the working conditions.

(4) The mandatory minimum wage payable to employees and the scope of applicability shall be established by the Government with due consideration of the provisions of Subsections (1) and (2) of Section 17.

(5) The mandatory minimum wage shall be established in observation of employees' needs, with due consideration of national trends in wages, costs of living, social security benefits, and the relative standards of living of different social groups, as well as economic circumstances, including economic development requirements, productivity levels and the desirability of maintaining a high level of employment.

(6) The Minister of Labor may grant exemptions from the mandatory minimum wage in respect of certain fields, particularly with regard to minors, workers with reduced capacity to work and part-time employees, with the agreement of the National Labor Council, if it appears necessary in the interest of promoting employment.

(7) The amount of the mandatory minimum wage shall be reviewed regularly.

#### Section 145.

If an employment-related provision or an agreement between the parties prescribes the payment of a wage supplement, the employee's personal base wage shall be the basis for the calculation of such, unless otherwise agreed.

#### Section 146.

(1) Employees shall be paid a fifteen per cent wage supplement for working night shift [Paragraph d) of Subsection (1) of Section 117].

(2) The employees working in alternating shifts [Paragraph e) of Subsection (1) of Section 117] or in continuous shifts [Subsection (2) of Section 118] shall be entitled to an afternoon or night shift supplement as defined in Subsection (3).

(3) The rate of supplement for work in afternoon shifts [Paragraph f) of Subsection (1) of Section 117] shall be fifteen per cent, and thirty per cent for work in night shifts [Paragraph g) of Subsection (1) of Section 117]. Employees working in continuous shifts shall be entitled to an additional five per cent shift supplement for afternoon shifts, and an additional ten per cent shift supplement for night shifts. The amount of shift supplements shall be established in due consideration of the provisions of Section 145.

#### Section 147.

(1) In addition to regular wages, employees shall be entitled to extra remuneration as defined in Subsections (2)-(4).

(2) Employees shall be entitled to a fifty per cent wage supplement for work performed in excess of the daily working time cycle or over and above the weekly or monthly working time. Employment-related provisions or an agreement between the parties may stipulate the provision of time off in lieu of a wage supplement; the time off shall not be less than the duration of the work performed.

(3) The rate of wage supplement for work on a resting day (resting period) shall be one hundred per cent; the rate of wage supplement shall be fifty per cent if another resting day (resting period) is provided.

(4) Unless otherwise agreed, the time off defined in Subsection (2) and the resting day (resting period) defined in Subsection (3) shall be allocated at the latest in the month following the month in which the special work was performed. When working time is specified in cycles, the time off, or the resting day (resting period) shall be allocated before the end of the given working time cycle.

(5) Notwithstanding Subsections (2)-(3), flat rate compensation may also be provided for special work duty in addition to the regular wages due.

(6) Unless there is an agreement to the contrary, the provisions of Subsections (1)-(3) and (5) shall not apply to the employee who is entitled to determine his/her own work schedule.

(7) As regards the employees defined in Subsection (1) of Section 117/A different provision may be provided by collective agreement.

#### Section 148.



(1) In respect of stand-by duty, a wage corresponding to twenty-five per cent of the personal base wage shall be paid. If the stand-by duty is spent at a place specified by the employer, the employee shall be entitled to a higher level of remuneration.

(2) If an employee on stand-by duty is ordered to work, remuneration for such work time shall be paid in accordance with Subsections (2), (3) and (5) of Section 147, or a flat-rate payment shall be determined that is to include the stand-by fee and the remuneration defined in Subsections (2)-(3) of Section 147 (on-duty fee).

Section 149.

(1) For any work performed on a legal holiday as a normal course

a) for employees paid monthly, remuneration shall be paid as due for work on legal holidays in addition to the monthly wages,

b) for employees paid on the basis of performance or by hourly wages, absentee fee shall be paid in addition to the wages due for work on legal holidays.

(2) For special work duty on legal holidays the employee shall be entitled to remuneration as defined in Subsection (3) or (5) of Section 147 over and above the wages defined in Subsection (1).

Section 149/A.

Employees shall be paid a fifty per cent wage supplement for working Sundays - with the exception of employees working in continuous shifts or if working in a position or with an employer who regularly operates on Sundays by the nature of its business, and in the case of seasonal workers - if such work is performed

a) in three or more shifts, or

b) on the basis of Subsections (5) or (6) of Section 124

during normal work hours as as defined in the employee's work schedule.

Section 150.

(1) By agreement between employers without consideration an employee may be required to work at another employer, if his/her employer is temporarily unable to provide employment as contracted due to technical reasons in its operations. As regards work at another employer the provisions of Subsections (3)-(6) of Section 106 shall be duly observed.

(2) If the employer temporarily reduces the working time stipulated in the employment contract of an employee on account of economic reasons the employee shall be entitled to his/her personal base wage for such time lost, unless employment-related provisions provide otherwise.

Section 151.

(1) If so prescribed by employment-related provisions, the employee's wage shall be supplemented to his absentee pay or, if no work is done, absentee pay shall be paid. Absentee pay shall be also paid if employment-related provisions prescribe the payment of wages without having any work performed, and without specifying the actual amount of such payment.

(2) Employees shall be paid absentee pay:

a) for work time lost due to the absence described in Paragraph a) of Section 107;

b) for two days in the case specified in Paragraph b) of Section 107;

c) in the cases specified in Paragraphs d) and f) of Section 107;

d) for the time lost because of an official holiday (Section 125);

e) for the duration of vacation time (Sections 131-132);

f) for the duration of the worktime allowance for nursing an infant [Subsection (5) of Section 138];

g) for the duration of being relieved from work as specified by employment-related provisions.

(3) If an employee is relieved from work on the basis of the employer's permission [Paragraph h) of Section 107], remuneration for work time lost thereby shall be paid in accordance with their agreement.

(4) Where an employee is unable to work due to reasons attributable to the employer such employee shall be entitled to his/her personal base wage for the work time lost (idle time).



#### Section 151/A.

(1) An employee, if eligible for absentee pay, shall be paid the commensurate portion of the total amount received by adding up his/her personal base wage applicable for the time (duration) of the absence, the regular wage supplement(s) and the pay for extra work performed in addition to the hours defined in the work schedule or above the working time cycle as described in Subsection (4).

(2) For the purposes of calculation of the absentee pay, the wage supplements payable to the employee on a regular basis for work performed, as prescribed in employment-related provisions or in an agreement between the parties, shall be construed as regular wage supplements.

(3) For the purposes of calculation of the absentee pay

a) 7.5 per cent of the employee's personal base wage if working in a two-shift rotation,

b) 15 per cent of the employee's personal base wage if working in a two-shift rotation and if the ratio of the night shift exceeds 30 per cent of the weekly or monthly work time, or if working in a three-shift rotation,

c) 20 per cent of the employee's personal base wage if working in continuous shifts.

shall be applied as a shift supplement.

(4) In the event of an employee working more than fifty hours of extra work in addition to the hours defined in the work schedule or above the working time cycle during the preceding year, an extra supplement for special work duty shall be added to the absentee pay as well. The extra supplement shall be three per cent of the personal base wage if the extra work performed in addition to the hours defined in the work schedule or above the working time cycle during the period in question was less than one hundred hours, or five per cent of the personal base wage if it was one hundred hours or more. Any work performed on the weekly resting day or on a legal holiday shall not be included in the duration of special work duty. If the employment relationship began in the preceding year, the work hour limits shall be applied accordingly.

(5) In respect of monthly salary

a) absentee pay for one day shall be established by dividing the monthly absentee pay by the number of working days for the month;

b) absentee pay for one hour shall be established by dividing the daily absentee pay by the employee's total daily work time.

(6) The provisions of Subsection (5) shall not be applied if the absentee pay is the same as the amount payable to the employee for work performed.

(7) In respect of hourly wages absentee pay for one day shall be calculated by multiplying the hourly absentee pay with the number of hours the employee worked during the day.

(8) If payment is established by performance, for the purposes of calculation of the absentee pay the employee's personal base wage applicable for the time (duration) of the employee's absence, or the personal base wage if the prior is less than the personal base wage in effect on 1 January of the year in question, multiplied with the employee's annual performance factor shall be applied.

(9) The provisions of Subsection (8) shall not be applied if the performance factor is one or less.

(10) The annual performance factor shall be calculated by dividing the employee's performance rate for one hour as achieved during the preceding year - including the time wage portion received upon combining the time wage with the performance wage, and the guaranteed salary - with the employee's personal base wage for one hour in effect on 1 January of the year in question.

(11) The annual performance factor of the employee whose employment commenced during the year in question shall be calculated by dividing the hourly performance wage applicable for the relevant period of the year, as described in Subsection (5) of Section 152, with the employee's personal base wage for one hour in effect when the first absentee payment becomes due.

(12) The annual performance factors of employees shall be determined as of 1 January of the year, or when the first absentee pay is calculated in the case described in Subsection (11).

#### Section 152.

(1) If an employee's remuneration is established as an average wage, it is to be calculated on the basis of the commensurate wages paid for the relevant period (hereinafter referred to as "normative period").

(2) In respect of the calculation method described in Subsection (1), wages paid at a time other than the regular payday shall be construed as if paid on a regular payday.





- (3) In respect of time wages, for the calculation of average wages, the personal base wage shall be applied in the sum applicable for the date when the average wage is due.
- (4) The average wage shall be calculated on the basis of the wages paid for the last four calendar quarters.
- (5) If the period of an employee's employment is less than the four calendar quarters, the average wage of such employee shall be calculated on the basis of the wages paid for the relevant calendar quarter(s), or for the last calendar month(s), as appropriate.
- (6) In respect of the calculation of average wages, only the commensurate portion of wages paid during the normative period as being due for a specific period which is in excess of the normative period, and the portion of wages paid outside of the normative period which is applicable only as the basis for the calculation - with due consideration of the factor set forth in Subsection (8) - of the average due for the work performed during the normative period shall be included in the amount of paid wages.
- (7) If an employee has been employed for a period of less than one calendar month, the average wage of such employee shall be the same as the absentee pay.
- (8) The average wage for one hour or for one day shall be calculated by dividing the total of the employee's wages paid for the normative period with the number of hours or days spent on the job, or not spent on the job, but compensated by wages, during the period in question (jointly referred to as "divisor").
- (9) The calendar quarter, or the calendar month in the absence of calendar quarter(s) described in Subsection (5), during which no divisor is related to the employee's paid wages shall not be included when establishing the normative period.
- (10) If an employment-related provision prescribes the application of monthly average wages for the establishment of payment obligations, one day's average wage multiplied by twenty-two shall be applied as the employee's monthly average wage. In respect of hourly wages, the average wage for a day shall be calculated by multiplying the average established for one hour with the employee's full daily work time.

#### *Reimbursement of Costs*

##### Section 153.

- (1) Employers shall reimburse employees for all necessary and substantiated costs incurred in the course of fulfilling their work-related obligations, as well as for all other required expenses incurred in the employer's interests, if the employer has approved such in advance.
- (2) Costs of commuting to work shall be reimbursed as prescribed in a separate legal regulation.

#### *Protection of Wages*

##### Section 154.

- (1) Unless otherwise prescribed by legal regulation, all wages shall be established and paid in the official Hungarian currency. Wages shall not be paid in payment vouchers or in any other form. This provision shall not preclude employers from transferring all or part of the wages to the employee's bank account by virtue of a clause therefor in the collective bargaining agreement or if so requested by the employee.
- (2) Payment of wages in kind may be established by employment-related provisions in the form of commodities or services which contribute to satisfying the needs of employees and their families. Payment of wages in kind shall not exceed twenty per cent of the wage specified in money. Alcoholic beverages or other articles detrimental to health shall not be provided as payment in kind.
- (3) No deviation from the provisions of Subsections (1)-(2) shall be considered valid.

##### Section 155.

- (1) The wages of employees shall be retrospectively accounted and paid once a month, unless otherwise prescribed by employment-related provisions or an agreement between the parties. In respect of employment for less than one month, the wages shall be accounted and paid upon the termination of the employment relationship.
- (2) If the result serving as basis for the employee's wages, in full or in part, can only be established after a period of more than one month, it shall be paid at the time as appropriate. However, a monthly advance shall be payable in such case as well.



(3) Unless otherwise prescribed by employment-related provisions or an agreement between the parties, wages shall be paid by the tenth of the month following the month in question. If payday falls on a rest day or an official holiday, the wages shall be paid on the last preceding work day.

Section 156.

Upon establishing employment within thirty days of being discharged from regular military or civil service, or reentering an existing employment relationship within fourteen days thereof, employees shall be paid two week's personal base wages in advance upon request. The wages paid in this fashion may be deducted, unless otherwise agreed, in two monthly installments. If the employee's employment is terminated prior to having repaid such advance, it may be deducted from his wages.

Section 157.

(1) If an employee is not at his place of employment or at the employer's premises for justified reasons on payday, his wages, upon request, shall be paid on the last preceding work day spent at such place, or shall be sent to his place of stay at the employer's expense.

(2) Unless otherwise agreed the employer shall pay the employee at latest on the working day preceding the date when vacation commences

- a) the wages due on a payday falling within the time of the vacation, and
- b) the wages payable for the period of the vacation time.

(3) If, in the case described in Subsection (2) of Section 155, employment was terminated prior to payment, the employer shall forward the wages on the due day to the address indicated by the employee. The costs thereof shall be borne by the employer.

Section 158.

(1) Wages shall be paid at the employee's place of employment or at the employer's main offices. In drink bars and other places of entertainment wages shall only be paid to the persons working therein; no deviation from this provision shall be considered valid.

(2) Wages shall be paid during working hours, unless otherwise prescribed by employment-related provisions.

(3) Wages shall be paid to the employee unless another person is duly authorized thereto, or if the employee is restrained by a court verdict or by another official resolution.

Section 159.

Interest prescribed by civil law regulations shall be payable for any delay as appropriate.

Section 160.

Employees shall be provided with a detailed accounting sheet of the wages. The accounting sheet shall be devised as to allow the employee to check the authenticity of calculations, as well as the grounds and sums of deductions; no deviation from this provision shall be considered valid.

Section 161.

(1) Deductions from wages shall only be made on the basis of legal regulations, executable resolutions or by the employee's consent; no deviation from this provision shall be considered valid.

(2) Employers may deduct any debt originating from the provision of any advance to the employee.

(3) In other respects the legal regulations pertaining to judicial execution shall apply to any wage deductions.

(4) The above provisions shall also be applied for the deduction of trade union membership fees. Employers shall not claim any compensation for withholding and transferring membership fees to the trade union.

Section 162.



- (1) Any payment of wages without legal grounds may be reclaimed from the employee within sixty days upon issuing a written notice.
- (2) Any wages paid without legal grounds may be reclaimed within the general term of limitation if the employee should have recognized, or himself has caused, the unsubstantiated nature of the payment.
- (3) Employers may demand payment from employees regarding their employment-related liabilities by written notice.

Section 163.

It is forbidden to implement a wage deduction which benefits the employer, his representative or a mediator in exchange for the establishment or retention of the employee's employment relationship.

Section 164.

- (1) An employee may not waive his claim to his wages in advance.
- (2) The deduction-free part of the wages shall not be assigned.
- (3) Having a future wage claim assigned may be prohibited by employment-related provisions.
- (4) The employer shall have no recourse in relation to a deduction-free wage claim or otherwise if such is prohibited by employment-related provisions.
- (5) No deviation from the provisions of Subsections (1)-(2) shall be considered valid.

*Social Benefits*

Section 165.

- (1) Employers may support the fulfillment of the employees' cultural, welfare and health care needs, and the improvement of their living standards. The fringe benefits provided therefor shall be set forth in the collective bargaining agreement, however employers may also provide additional support to employees.
- (2) If any work results in extensive soiling or wear of clothing, the employer shall provide the employee with work clothes.

Chapter VIII.

**Employees' Liability for Damages**

Section 166.

- (1) Employees shall be subject to liability for any and all damages caused by violation of employment-related obligations.
- (2) Employers shall be required to prove the liability of employees, the occurrence and the amount of damage, as well as the causal correlation.

Section 167.

- (1) In the event of causing damage by negligence, the amount of liability shall not exceed fifty per cent of the employee's average wages for one month.
- (2) The collective bargaining agreement or the employment contract may stipulate different provisions regarding the amount of liability as laid down in Subsection (1), with consideration to the circumstances of the occurrence and of the person responsible, such as the degree of negligence, the nature and frequency of the damage, and the employee's position.
- (3) The employment contract and the collective bargaining agreement may specify the amount of liability as no more than one and a half month's and no more than six months' average wages, respectively; no deviation from this provision shall be considered valid.
- (4) In respect of financial institutions, cash-desk accountants and supervisors shall be subject to full liability even for damages caused by negligence in the course of accounting, or by the omission or incomplete fulfillment of



inspections related thereto.

Section 168.

Employees shall be subject to full liability for damages caused willfully.

Section 169.

(1) An employee shall be subject to full liability, irrespective of accountability, concerning the loss of objects received under the obligation to be returned or accounted for, which are permanently safeguarded and exclusively used or handled by such employee.

(2) The employee shall be relieved of liability if able to prove that the loss was caused by an unavoidable reason beyond his control or that the employer failed to provide the conditions for safeguarding.

(3) The employee shall be subject to full financial liability, as described in Subsection (1), only if receiving the object (tool, product, commodity, material, etc.) with a list or receipt attached. Cashiers, handlers of money and valuables shall be liable, irrespective of the prior, regarding the money, securities and other valuables they handle.

(4) The employer shall be required to prove the presence of conditions specified in Subsections (1) and (3), as well as the occurrence and extent of the damage (loss).

(5) If an object under safeguarding is physically damaged, the employee's liability shall be determined in accordance with the provisions on liability for negligence, however, in this case the employee shall be required to prove his integrity.

Section 170.

(1) An employee subject to an agreement on inventory liability shall be liable for all shortages regardless of any misconduct.

(2) Any shortage in the material and/or goods (inventory) or commodity duly deposited, and received, for sale, marketing or management, caused by unknown reasons and in excess of natural quantitative decline and permissible losses (hereinafter jointly referred to as "marketing loss") shall be construed as inventory shortage.

(3) If not regulated in the collective bargaining agreement or unless otherwise agreed by the parties, the employer shall establish the following in due consideration of the employer's organizational structure or of the special features of the organizational unit that is deemed independent for inventory purposes

- a) the permissible level or ratio of marketing loss,
- b) the sphere of materials and/or goods for which no marketing loss shall apply in view of the characteristics and size of the material or of the conditions of warehousing or storage,
- c) the method and rules of delivering and receiving inventory stocks,
- d) the rules and regulations for determining shortages,
- e) employer's liabilities for the safe storage of inventory stocks.

(4) The employee shall be informed regarding the conditions prescribed according to Paragraphs a)-e) of Subsection (3) prior to the conclusion of an inventory liability agreement and/or prior to the inventory period.

Section 170/A.

(1) The following shall be construed prerequisites for inventory liability:

- a) conclusion of an inventory liability agreement;
- b) proper delivery and receipt of inventory stocks;
- c) inventory shortage established by a procedure to include all stocks on inventory and conducted according to inventory regulations.

(2) If an employee who is not subject to liability for inventory shortages also has access to the inventory stocks - for the purposes of establishing responsibility - the employer is required to obtain the prior consent of the employee responsible for inventory shortages before hiring an employee who is not subject to liability for inventory shortages, but is allowed access to the inventory stocks.

(3) Liability for inventory shortages may be enforced solely in respect of an employee who is in the employer's employment, at the workplace in question, for at least half the period between two consecutive inventory controls (inventory period).



(4) When establishing responsibility and/or the amount of damages all circumstances of the case shall be taken into consideration, thus particularly such having an effect on employee's liability, and which may have influenced the safe and proper administration of inventories, such as the fulfillment of employer's obligations concerning security and the duration of the absence of the employee, if any.

#### Section 170/B.

- (1) Agreements for inventory liability shall be concluded in writing, and are to define the sphere of inventory stocks for which the employee is responsible.
- (2) A collective agreement for inventory liability may be concluded if an inventory is administered by more than one employee. Such agreements shall, above and beyond Subsection (1), define the positions where an inventory count is to be taken when filled by a new employee.
- (3) A collective agreement for inventory liability may specify the division of responsibility among the employees concerned; joint and several liability, however, may not be stipulated. If the division of responsibility is not specified in the collective agreement for inventory liability, the employees shall bear liability according to the percentage of their respective average salaries.

#### Section 170/C.

- (1) Unless otherwise stipulated in the agreement for inventory liability, the employee who permanently handles the inventory stocks by himself shall be liable for the full amount of shortages.
- (2) If an employee who is not subject to liability for inventory shortages also has access to the inventory stocks, the employee subject to liability for inventory shortages may only be accountable up to six months' average wages.
- (3) In respect of a collective agreement for inventory liability, the amount of compensation for damages may not exceed the aggregate amount of six months' wages of the employees included in the agreement.
- (4) The collective bargaining agreement may stipulate different provisions than in Subsections (1)-(3) regarding the amount of compensation for damages.

#### Section 170/D.

- (1) The detailed order of the procedure for establishing inventory liability shall be set forth by the employer, unless it is stipulated in the collective bargaining agreement.
- (2) When taking inventory, the presence of the employee, or his representative if the employee is not available, or the employees specified in the procedural rules in respect of collective liability, shall be provided for. If the employee fails to attend or delegate a representative, the employer may appoint an unbiased representative with expertise in the field in question.
- (3) The employee subject to liability for inventory shall be notified regarding the inventory count and its result. The employee may comment during the procedure and such comments shall be acknowledged, unless the employee failed to attend in spite of being duly notified.
- (4) The employer may enforce its claim for compensation for inventory shortages, with the deviations set forth in Subsection (5), in accordance with the general provisions (Section 173).
- (5) A demand for compensation for inventory shortages may be enforced during the sixty-day non-appealable deadline following the conclusion of inventory control. In the event of criminal indictment, the deadline shall be thirty days and it shall commence on the day following the announcement of the definitive resolution of the investigating authority or the court.

#### Section 171.

- (1) In respect of damages caused by several persons together, liability shall be borne by such persons as consistent with the degree of their involvement, or in proportion of their wages for any missing objects received for safeguarding.
- (2) The liability for damages caused willfully by several persons shall be joint and several.

#### Section 172.



(1) For establishing the amount of damage, the following shall be taken into consideration:

- a) the cost of repair of the damaged object, including overhead costs, and the amount of any potential loss in value remaining in spite of repairs;
- b) if the object has been destroyed or has become unusable, or if it cannot be located, the applicable retail price at the time of the occurrence of the damage, including depreciation.

(2) An employee shall not be liable for the portion of the damage incurred in consequence of the employer's action.

#### Section 173.

(1) The employer may enforce his claim for damages caused by the employee before the court.

(2) The collective bargaining agreement may determine the value up to the extent of which the employer can directly subject the employee for liability for damages. In this case the standard procedure for determining the amount of damages shall also be established.

#### Chapter IX.

### **Employers' Liability for Damages**

#### Section 174.

(1) Employers shall be subject to full liability for damages caused to employees in connection with their employment, regardless of accountability.

(2) An employer shall be relieved from liability if able to prove that the damage was caused by an unavoidable event outside his field of operations or solely by the unavoidable conduct of the aggrieved party.

(3) No liability shall apply for the portion of damage caused by the employee's negligence.

(4) The employee shall be required to prove that the damage has occurred in a causal connection with his employment.

(5) The employer's field of operations shall particularly include the causes arising from the conduct related to the activities pursued by the employer in the course of his duties and from the characteristics, properties, movement and operation of the materials, equipment and energy involved.

#### Section 175.

(1) In derogation from the provisions of Subsection (1) of Section 174, a private individual employer employing a maximum of ten full-time employees shall be liable for damages caused to the employee by negligence.

(2) The employer shall be relieved from liability if able to prove that he is not responsible for the occurrence of the damages.

#### Section 176.

(1) Employers shall be subject to liability as per Section 174 for damages caused to objects and things of the employees brought along to the place of employment.

(2) Employers may require things brought to the place of employment to be deposited in a safe place (dressing room) or to have them reported. Employers may prohibit, restrict or impose certain conditions for carrying things which are not required for commuting to work or for the performance of work. If the employee violates the prescribed regulation, the employer shall be liable only for the damages caused willfully.

#### Section 177.

(1) On the basis of their liability pursuant to Sections 174-176, employers shall reimburse employees for the loss of income, material damages and justified expenses incurred in connection with the damage and its prevention.

(2) Employees shall also be compensated for damages which are not of financial nature.

#### Section 178.



(1) For the purposes of determining loss of income from employment, the lost wages, whether in money or in kind, and the cash value of the regular services for which the employee is entitled on the basis of the employment relationship in addition to his wages shall be taken into consideration, if such were regularly received prior to the occurrence of the damages.

(2) Other regular earnings lost due to the grievance shall be compensated for as income lost outside of employment.

(3) For the purposes of determining the loss of income, potential future changes presumed to take place at a specific time shall also be taken into consideration.

(4) Damages prevented by the employee by extraordinary work performance in spite of his severe handicap originating from the grievance shall also be compensated.

(5) No liability shall apply for the value of services that, by nature, are only provided in connection with work, and for any expense reimbursements.

#### Section 179.

(1) The amount of lost wages shall be determined by the labor law provisions on the calculation of average earnings (Section 152).

(2) If during the normative period applicable for the calculation of average earnings a general wage improvement took place, the average earnings of employees paid by performance shall be calculated only as of the date of the wage improvement, if such is more beneficial to the employee.

#### Section 180.

(1) The value of in kind provisions and the amount for material damage shall be determined by the retail prices in effect at the time the damage liability is established.

(2) Depreciation shall also be included in the value of material damages. If the damage to the thing can be repaired without any loss of value, only the repair cost shall be assessed for the amount of damages.

#### Section 181.

(1) Employers shall also be liable for reimbursing the close relatives of employees [Subsection (2) of Section 139] for any damages and costs incurred in connection with the incidence of damage.

(2) In the event of the employee's death in connection with the incidence of damage, the dependent relative of such employee may demand compensation in substitution for the lost support, in addition to the provisions of Subsection (1), in the amount to ensure his/her previous living standards, also in observation of his/her factual or presumably achievable wages or income.

#### Section 182.

The following shall be deducted from the amount of damage compensation:

- a) the pension contribution on the wages lost;
- b) the state health care and social security provisions;
- c) the income physically earned by the employee, or which could have been earned in the given situation within reason;
- d) the profit earned by the employee (his relatives) through the utilization of the damaged thing;
- e) the benefit gained by the beneficiary as a result of expenses saved in consequence of occurrence of the damage.

#### Section 183.

(1) Regular payments may also be awarded as compensation. Regular payments shall generally be awarded if the compensation is intended to be used for the support of the employee or his relative eligible thereto, or as a supplement to such support.

(2) If the amount of damage, in part or full, cannot be precisely calculated, the employer shall be liable to pay a general compensation in the amount as appropriate to provide full indemnification to the aggrieved party. General



compensation may also be established as an allowance.

#### Section 184.

- (1) In the event of any changes in the aggrieved employee's substantive circumstances subsequent to the establishment of damages, both the aggrieved party and the employer, and the insurance company - if indemnification is provided on the basis of liability insurance -, may request the amount of damages to be modified.
- (2) The amount of damages awarded to a young persons employee shall be reviewed upon his reaching eighteen years of age or after one year following his graduation from vocational training, and the damages for the subsequent period shall be established in accordance with any changes in the young persons capacity to work and in his qualifications.
- (3) For the purposes of establishing the rate of wage increases applied as the basis for the modification of damages, the rate of annual wage increases (changes in average earnings) physically implemented at the employer's organizational unit where the aggrieved party was employed at the time of the incidence of damage for the employees working in similar positions shall be applied. If there are no employees in similar positions, the actual average annual wage increases (changes in average earnings) at said organizational unit shall be applied as the basis for such modification.
- (4) In the event of the dissolution of the organizational unit described in Subsection (3), for the purposes of modification of damages, the rate of wage increases for the employees working in similar positions as the aggrieved party, or the rate of average annual wage increases (average earnings) implemented at the employer in the absence of such employees, shall be authoritative.

#### Section 185.

Within fifteen days of gaining knowledge of the damage, the employer shall notify the aggrieved party to submit his claim for compensation. The employer shall respond to the damage claim in writing, with an explanation attached, within fifteen days.

#### Section 186.

- (1) With respect to the term of limitation (Section 11), damage claims for the difference between
- average earnings and sick pay;
  - average earnings and the earnings diminished on account of the grievance, and
  - average earnings and the invalidity benefits shall be regarded independently. If, in connection with a grievance, several additional compensation claims arise each being due at different times, the term of limitation for such claims shall be applied independently, commencing as of the due date of each claim.
- (2) With the provisions of Subsection (1) duly applied, the term of limitation shall commence
- on the day of the first payment of sick pay;
  - at the time when the diminished capacity to work on account of the grievance first led to damages manifested in the loss of income, or
  - on the date of being granted invalidity benefits.
- (3) A claim for allowance shall only be enforced retrospectively for a period of more than six months if the beneficiary has duly proceeded to enforce the claim, or if the employer has failed to comply with his obligations as prescribed in Section 185. No claim for allowance shall be enforced for a retrospective period of more than three years.

#### Section 187.

- (1) If necessary, the employer or the insurance company may request the employee or his close relatives to provide proof regarding their income from employment or on their financial situation each year.
- (2) The employer shall notify the aggrieved party within fifteen days following the implementation of any wage improvement based upon which the amount of compensation may be modified [Subsection (3) of Section 184].

#### Chapter X





### **Special Regulations Pertaining to Employees in Executive Positions**

#### Section 188.

- (1) For the purposes of this Act, an employer's executive officer and his/her deputy(ies) shall be construed as executive employees (hereinafter referred to as "executive").
- (2) In respect of executive employees, the provisions of this Act shall be applied with the deviations set forth in this Chapter.

#### Section 188/A.

- (1) The owner or the entity exercising ownership rights may, with respect to the positions of key importance for the employer's operations, prescribe that employees filling such positions are to be deemed executive officers for the purposes of Subsection (3) of Section 190, Sections 191 and 192, and Subsections (2)-(4) of Section 193. The employee concerned shall be notified of this condition when establishing the employment relationship.
- (2) For the duration of employment, the stipulation described in Subsection (1) above, if so resolved by the owner or the entity exercising ownership rights, shall not effect the employment relationship of the employee, unless otherwise agreed.

#### Section 189.

Collective bargaining agreements shall not apply to executive employees.

#### Section 190.

- (1) The prohibition set forth in Subsection (2) of Section 79 shall not apply to executive employees.
- (2) In respect of the termination of the employment relationship of executive officers by ordinary dismissal, the provisions of Subsection (2) of Section 89 and of Sections 90-92 shall not apply.
- (3) The right of extraordinary dismissal of an executive officer may be exercised according to Subsection (4) of Section 96, within three years of the occurrence of the cause serving grounds therefor, or in the event of a criminal offense up to the statute of limitation.
- (4) If the employer terminates the employment relationship of an executive officer in the course of bankruptcy or liquidation proceedings, the rules on the emoluments payable upon termination of employment shall be applied with the deviation that the employer shall be liable to pay a maximum of six months' average wages to such executive officer in advance. The additional average wages payable to executive officers shall become due upon the conclusion of the liquidation proceedings or upon the approval of the closing liquidation statement or the closing simplified balance sheet.

#### Section 191.

- (1) Executive officers shall not establish additional employment relationships or other employment-related legal relationships. Unless prescribed in the contract of employment to the contrary, this provision shall not apply to legal relationships established for the purpose of scientific or educational activities or activities under copyright protection.
- (2) Executive officers
  - a) shall not acquire shares, with the exception of the acquisition of stocks in a public company limited by shares, in a business association which is engaged in the same or similar activities or is in regular business contact with their employer,
  - b) shall not conclude any transactions falling within the scope of the employer's activities on their own behalf, and
  - c) shall report if a close relative [Subsection (2) of Section 139] has become a member of a business association which is engaged in the same or similar activities or is in regular business contact with the employer, or has established an employment relationship or other employment-related legal relationship with an employer engaged in such activities.
- (3) In the event of violation of the prohibitions set forth in Subsections (1)-(3) by an executive officer, the employer shall be entitled
  - a) to demand compensation, or



- b) to demand for such executive officer to relinquish to the employer the agreement concluded for himself in lieu of compensation, or
- c) to demand that such executive officer surrender his profit originating from a deal concluded on another's behalf or to transfer his claim thereto to the employer.
- (4) The employer may enforce its claim described in Subsection (3) within three months of the time when the entity exercising employer's rights gains knowledge of the executive officer's action in violation of Subsections (1)-(2) above, or within one year of the inception of such claim.
- (5) The employer shall be entitled to terminate the employment relationship of an executive officer if a close relative [Subsection (2) of Section 139] of such officer has become a member of a business association which is engaged in the same or similar activities or is in regular business contact with the employer, or has established an employment relationship or other employment-related legal relationship with an employer engaged in such activities.

#### Section 192.

- (1) Executive officers shall determine their own work schedule as well as the time away from work (vacation) in accordance with the provisions set forth in the employment contract.
- (2) Executive officers shall not be entitled to remuneration for work performed outside of official working hours (Sections 147-149).

#### Section 193.

- (1) Executive officers shall be liable for any damages caused in their function as such, or in violation of the provisions set forth in Section 191, in accordance with the provisions of civil law.
- (2) Employees regarded as executive officers by virtue of Subsection (1) of Section 188/A shall be liable - in accordance with the provisions of Subsection (1) - for damages cause by violating the provisions set forth in Section 191.
- (3) In other cases of damage liability which are not included in Subsections (1)-(2), the general provisions on liability for damages (Chapter VIII) shall be applied, whereby in the event of causing damage by negligence the executive officer shall be liable for up to 12 months of his average wages.
- (4) In derogation from the provisions of Subsection (1) of Section 101, an executive officer shall be liable for damages caused by his unlawful termination of his employment relationship up to his average wages for 12 months.

#### Section 193/A.

No deviation from the provisions of Section 189, Subsections (1), (3) and (4) of Section 190 and Section 193 shall be considered valid.

### Chapter XI

#### Hiring-out of Workers

#### Section 193/B.

For employment relationships with temporary employment companies or placement agencies the provisions of this Act shall be applied subject to the deviations set forth in this Chapter.

#### Section 193/C.

For the purposes of this Act

- a) 'hiring-out of workers' shall mean when an employee is hired out by a temporary employment company or a placement agency to a user enterprise for work (hereinafter referred to as "placement"), provided there is an employment relationship between the worker and the temporary employment company or the placement agency;
- b) 'temporary employment company or placement agency' shall mean any employer who places an employee, with whom it has an employment relationship, under contract to a user enterprise for work and exercises the employer's rights and obligations jointly with the user enterprise (hereinafter referred to as "placement agency")



c) 'user enterprise' shall mean any employer who employs a worker hired out by a placement agency and exercises the employer's rights and obligations jointly with the placement agency.

Section 193/D.

(1) A placement agency must be a limited liability business association that is domiciled in Hungary, or a cooperative in respect of employees other than its members, must satisfy the requirements prescribed in this Act and in other legal regulations and must be registered by the employment center responsible for the place where the placement agency is established (hereinafter referred to as "employment center").

(2) It is forbidden to employ a hired-out worker

a) for any unlawful work,

b) at any place of business of the user enterprise where there is a strike in progress from the time when pre-strike negotiations are initiated until the strike is called-off.

(3) The placement agency, the user enterprise and the employee are obliged to cooperate in the course of exercising rights and fulfilling obligations.

(4) The agreement between the placement agency and the user enterprise shall not contain any clause by which to restrict or exclude the rights to which the employee is entitled pursuant to this Act and other legal regulations.

(5) The user enterprise shall not have the right to order a hired-out employee to work at another employer.

(6) No deviation from the provisions of Subsections (1)-(5) shall be considered valid.

Section 193/E.

(1) An agreement between the employee and the placement agency shall be null and void, if

a) it contains a clause to ban or restrict any relationship with the user enterprise following termination of the employment relationship on any grounds;

b) it contains a clause to stipulate the payment of a fee by the employee to the placement agency (placement fee) if he/she wishes to enter into a relationship with the user enterprise.

(2) In the course of the employment of a hired-out worker employer's rights and obligations shall be exercised jointly by the placement agency and the user enterprise as agreed. Employment may only be terminated by the placement agency. The employee shall be required to communicate his/her intention to terminate the employment relationship to the placement agency in writing.

(3) Hired-out employees shall be subject to the rules of the user enterprise in terms of work schedule, working time and resting time.

(4) If an employment relationship is for an objective other than placement, it may not be amended so as to allow the employer to employ the worker in question under the context of placement.

Section 193/F.

(1) Whether the user enterprise has paid any fees to the placement agency as due shall have no effect on the wage payment obligation of the placement agency.

(2) All obligations related to tax returns, data disclosure, deductions and payments in connection with an employment relationship shall be the responsibility of the placement agency.

(3) No deviations from the provisions of Subsections (1)-(2) shall be considered valid.

*Relationship between the Placement Agency and User Enterprise*

Section 193/G.

(1) The agreement between the placement agency and the user enterprise shall be made in writing, and it shall contain at least

a) the duration of placement,

b) the place of employment,

c) the nature of work involved.

(2) In addition to the contents of the agreement defined in Subsection (1) the user enterprise shall be required to inform the placement agency in writing



- a) of its normal course of work,
  - b) of the name of the person in charge of exercising employer's rights [Subsection (2) of Section 193/E],
  - c) of the manner and the timeframe within which to supply the information necessary for the payment of wages,
  - d) of the employment conditions pertaining to the work in question, furthermore
  - e) of all aspects that are considered significant in terms of the employment of the worker in question.
- (3) Unless otherwise agreed, the placement agency shall be required to cover all employment-related expenses specified by legal regulation, such as the employee's commuting expenses and the costs of medical examination if such is required for employment.
- (4) Unless there is an agreement to the contrary, the user enterprise shall supply all information to the placement agency by the fifth day of the month following the subject month for the payment of wages by the tenth day of the month following the subject month. If employment is terminated during the month, the user enterprise shall convey the above-specified information to the placement agency within three working days from the last day in employment.
- (5) For the duration of placement the user enterprise shall be deemed employer in terms of the regulations on
- a) occupational safety,
  - b) the employment of women, young people and workers with any degree of incapacity,
  - c) non-discrimination,
  - d) working conditions,
  - e) job transfer,
  - f) working time and resting time, and for the records of these.

*Relationship between the Placement Agency and the Employee*

Section 193/H.

- (1) In the employment contract the parties shall stipulate
- a) that the employment contract is entered into for the purpose of placement,
  - b) the employee's personal base wage,
  - c) a brief specification or description of the work.
- (2) The employment contract shall contain the names of the parties, the placement agency's file number, and relevant data of the employee and the placement agency.
- (3) If the employment contract does not contain the information specified below the employer shall provide such information to the employee within two weeks from the date of signing the employment contract:
- a) the place of work,
  - b) the normal course of work at the user enterprise,
  - c) other components of the remuneration,
  - d) the date of payment of wages,
  - e) the date when employment is to commence,
  - f) the amount of paid leave and the procedures for allocating and determining such leave, and
  - g) the provisions on the termination of employment in accordance with this Chapter,
  - h) the rules by which to determine the period of notice to be observed by the placement agency and the employee,
  - i) the rules of communication of the statement for the termination of employment relationship, and
  - j) whether the placement agency is subject to any collective agreement.
- (4) The information referred to in Paragraphs c), d), f) and h) of Subsection (3) and in Paragraphs b)-c) of Subsection (1) of Section 76/A may also be given in the form of a reference to the laws or collective agreements - which applies to the placement agency - governing the points in question.
- (5) Any change in the name or other aspects of the placement agency, or in the details referred to in Subsection (3) shall be documented in writing and thus conveyed by the placement agency to the employee within one month of the date of entry into effect of the change in question. By way of derogation of the above, any change in the rules pertaining to employment shall be governed by the provisions of Subsection (4)
- (6) Over and above the requirements defined in Subsection (3), the placement agency shall inform the employee in writing before the commencement of employment of the following:
- a) the name, registered address, place of business and corporate registration number of the user enterprise, or if any other form of registration is prescribed by law, this number;
  - b) the name of the department or person of the user enterprise designated to exercise employer's rights;
  - c) aspects of commuting, accommodation and meals;



- d) the rules concerning the normal course of work, working time and resting time;
  - e) the employment conditions pertaining to the work in question.
- (7) If for the duration of employment the placement agency is unable to arrange continuous work for the employee, the employee - unless otherwise agreed - shall be informed of the following at least forty-eight hours prior to the commencement of the next work assignment:
- a) the place of next employment,
  - b) the date of commencement and its projected duration, and
  - c) the employee's obligations concerning reporting to work.
- (8) In respect of employment abroad all permits required by the law of the country of employment must be obtained before departure.

#### *Termination of Employment*

##### *Section 193/I.*

- (1) Any employment relationship established for the purpose of placement can be terminated by
- a) mutual agreement,
  - b) notice,
  - c) immediate discharge.
- (2) Any statement for the termination of employment must be made in writing.

##### *Section 193/J.*

- (1) An open-ended employment relationship may be terminated by notice by both the placement agency and the employee.
- (2) The placement agency shall attach an explanation with its notice of discharge with the reasons clearly stated. In the event of dispute the placement agency is required to evidence the authenticity of and the justification for discharge.
- (3) The placement agency may terminate the employment relationship by notice if
- a) the employee's performance is inadequate,
  - b) the employee is unable to perform the tasks required,
  - c) the placement agency was unable to arrange suitable employment for the employee within thirty (30) days, or
  - d) justified by technical reasons in connection with the placement agency's operation.
- (4) The notice period shall be fifteen (15) days. If the employment relationship exists for at least three hundred and sixty-five (365) days, the notice period shall increase to thirty (30) days.
- (5) If a placement agency and an employee have had several employment relationships within two years preceding the date when notice of termination is communicated, the duration of such relationships shall be accounted on the aggregate.
- (6) If termination is effected by the placement agency the employee shall be relieved from work duty during the notice period unless otherwise agreed by the parties in writing. For this period the employee shall be entitled to his/her average wages.

##### *Section 193/K.*

- (1) Any employment relationship, whether for a fixed or unfixed duration, may be terminated with immediate effect by both the placement agency and the employee.
- (2) The employee may terminate the employment relationship with immediate effect in the event of any serious breach of employment-related regulations or of the agreement by the placement agency or by the user enterprise.
- (3) The placement agency may terminate the employment relationship with immediate effect in the event of the employee's violation of any obligation in connection with his/her employment.
- (4) If removed from the register, the placement agency shall - following the resolution becoming legally binding - terminate the employment relationships of employees with immediate effect, with the reason stated, within sixty (60) days of receipt. If the placement agency fails to terminate an employment relationship within the above-specified deadline it shall be deemed terminated on the sixtieth day.
- (5) Termination with immediate effect shall be effected in due observation of the provisions of Subsection (2) of



#### Section 193/J.

(6) With the exception set forth in Subsection (4), any entitlement for termination with immediate effect shall remain valid for fifteen (15) days from the date of receipt of notice of the reason, or for a maximum period of sixty (60) days from the date when the reason occurred. Based on a reason communicated by the user enterprise termination with immediate effect may take place if the user enterprise notifies the placement agency of the employee's breach of conduct within five (5) working days from the date of receiving notice thereof. In this case the fifteen-day deadline for termination with immediate effect shall be reckoned from the date of receipt of said written notification.

(7) When the placement agency terminates an employment relationship with immediate effect on the grounds defined in Subsection (4), or if terminated by the employee with immediate effect, the placement agency shall be required to pay the employee's average wages for the duration defined in Subsection (4) of Section 193/J.

(8) The provisions of termination by notice shall not apply to termination with immediate effect.

#### Section 193/L.

Following termination of an employment relationship by either party the placement agency shall pay the employee's wages as due, the remuneration defined in Subsection (6) of Section 193/J and in Subsection (7) of Section 193/K and all other benefits, and shall provide the certificates defined in employment-related regulations and by legal regulations within five (5) days from the last day of employment or, if the employee did not work before the notice of termination was communicated, or before the date of any agreement for termination by mutual consent or before the reason for the termination of the relationship occurred, from the date when the employment relationship was terminated.

### *Unlawful Termination of Employment*

#### Section 193/M.

(1) An employment relationship that was unlawfully terminated by the placement agency shall be deemed terminated on the day when the court ruling on the unlawful status becomes binding, unless the fixed-duration relationship would have been terminated without such unlawful action before the court ruling.

(2) In connection with an employment relationship that was terminated unlawfully, upon the employee's request, the placement agency may be obliged by court order to pay minimum one month or maximum six months of average wages to the employee depending on the severity of the unlawful action and its consequences.

(3) When employment is terminated unlawfully, the employee shall be compensated for any lost wages, other benefits and for damages. No compensation for wages, benefits and for damages shall be paid if it is recovered elsewhere.

(4) If an employment relationship is terminated not by notice, in addition to the contents of Subsections (2) and (3) the employee shall be entitled to his/her average wages due for the period when relieved from work duty.

(5) When a fixed-duration employment is terminated unlawfully, in deviation from the provisions of Subsections (2) and (4), upon the employee's request, the placement agency may be obliged by court order to pay any wages due for the remaining period of employment at the time of termination, or maximum six months of average wages.

### *Allocation of Paid Leave*

#### Section 193/N.

(1) For the duration of employment by placement, unless otherwise agreed, paid leave shall be allocated by the user enterprise or by the placement agency. The date when paid leave is to commence shall be communicated to the employee at least three (3) days in advance following consultation with the employee. The placement agency shall be allowed to change this date only under exceptional circumstances and shall compensate the employee for any damage or expenses incurred thereby.

(2) At least one-fourth of the annual paid leave shall be allocated at the time requested by the employee, with the exception of the first three months of employment. The employee shall notify the employer of such request at least



fifteen (15) days in advance.

*Liability for Damages*

Section 193/O.

(1) If an employee causes damage to the user enterprise when in employment the provisions on the employer's liability for damages caused by an employee [Subsection (1) of Section 348 of Act IV of 1959 on the Civil Code] shall be observed.

(2) For any damages caused to the employee during employment the user enterprise and the placement agency shall be subject to joint and several liability [Sections 174-187 of the Labor Code].

(3) If the employee suffers any damage in connection with his/her employment relationship, but not during work or in connection therewith - apart from Subsection (2) -, for the purposes of employer's liability for damages the placement agency shall be considered the employer.

*Application of Other Provisions of this Act*

Section 193/P.

(1) As regards the placement of employees, Subsection (6) of Section 3, Subsections (5)-(8) of Section 76, Section 76/B, Subsection (2) of Section 79, Section 81, Sections 86/A-96, Subsection (2) of Section 97, Section 100, Section 106, Sections 109-116, Subsections (1)-(2) and (5)-(6) of Section 134, Subsection (1) of Section 150, the second sentence of Subsection (1) of Section 155, Subsections (2)-(3) of Section 167, Chapter X of Part Three, and Paragraphs c)-d) of Section 202 shall not apply.

(2) The placement agency shall inform the local works council and the local trade union branch of the number of workers employed by placement and of the employment conditions on a regular basis, or at least once a year.

(3) In respect of any work performed at a user enterprise, for the purposes of Section 83/A, Subsections (1)-(3) of Section 102, Sections 104 and 105, and Sections 117-129/A of this Act the user enterprise shall be deemed employer.

(4) For the purposes of Sections 106/A-106/B of this Act, the placement agency and the user enterprise shall both be deemed employer.

Chapter XII

**Different Provisions Pertaining to Employees of Administrative Agencies**

Section 193/R.

(1) This Chapter contains provisions in derogation from Chapters III-VII regarding the employees employed by an agency governed under Act XXIII of 1992 (hereinafter referred to as "CivSA").

(2) Employer's rights are exercised by the head of the respective department of the administrative agency. Employer's rights may be transferred, unless prescribed to the contrary by law.

Section 193/S.

(1) The employees under contract of employment must have a clean criminal record, must be legally competent and must satisfy the qualifications in terms of training and the security requirements laid down in a separate legal regulation. All employees must sign a declaration of confidentiality before commencing employment. The declaration shall read as follows:

*"Declaration of Confidentiality*

I, the undersigned ..... (name, address) hereby undertake the obligation of confidentiality concerning any and all state and service secrets obtained under my employment with ..... (name of employer), and to refrain from disclosing any data and information obtained in my official capacity to any unauthorized agency or person which, if disclosed, would entail some degree of detriment or unlawful advantage to the state, administrative



agency (local authority), to my colleagues or any citizen."

(2) The contract of employment shall stipulate the criteria for the employee's exam in basic administration skills if the employment entails the handling of official matters. A job description shall also be attached to the contract of employment.

(3) The employees handling official matters shall be required to take an exam of basic administration skills within one year following the conclusion of the employment contract. The employment of the employee who fails to pass the exam within the prescribed deadline, shall be terminated forthwith. The employees having a degree in administration from a vocational school of economics and those having passed a basic or special exam in administration, shall not be required to take the exam in basic administration skills. The costs of the exam in basic administration skills shall be financed as governed under Subsections (4) and (5) of Section 33 of CivSA.

(4) A trial period may not be longer than three months.

#### Section 193/T.

The following shall not be deemed amendment of the employment contract:

- a) transfer from one administrative department to another without any change in the employee's position and personal base wage,
- b) change due to succession of the employer administrative agency, but without any change in the employee's position, personal base wage and the place where work is performed.

#### Section 193/U.

An employee of a local government cannot be a representative in the same local government.

#### Section 193/V.

Employees shall be eligible for a premium of one month's personal base wage each year as commensurate with the time of employment at the administrative agency during the subject year. This premium shall be paid during the last month of the year to which it pertains. If employment is terminated during the year, the commensurate portion of the monthly personal base wage, shall be paid on the last working day. Payment of this premium shall be indicated on the employer's letter of reference. The premium payable to an employee shall be based on the personal base wage of the employee effective at the time of payment.

#### Section 193/Z.

The Government is hereby authorized to decree the detailed regulations concerning the personal documents and employment records in connection with the employment of employees of administrative agencies.

### PART FOUR

## LABOR DISPUTES

### Chapter I.

#### Collective Labor Disputes

#### Section 194.

(1) Any dispute arising in connection with employment relationships (collective labor dispute) between the employer and the workers' council or between the employer (the employer's interest representation organization) and the trade union, which does not qualify as a legal dispute, shall be settled by negotiations between the parties concerned.

(2) Negotiations shall commence upon the submission to the other party of a written statement by the party initiating the talks.

(3) The action serving as the basis of the dispute shall not be executed during the time of negotiations, not to





exceed seven days, furthermore, the parties shall refrain from all actions that may jeopardize an agreement.

*Mediation*

Section 195.

(1) In the interest of settling a conflict, the parties may use the services of an independent mediator who is not involved in the conflict. Parties shall jointly request the mediator to participate.

(2) The mediator may request information and data from the parties, to the extent deemed necessary, during negotiations. In such event the deadline specified in Subsection (3) of Section 194 for the provision of information shall be extended by the deadline prescribed for the disclosure of data, not to exceed five days.

(3) Upon the conclusion of negotiations, the mediator shall summarize in writing the parties' positions and the results of the negotiations, and deliver it to the parties.

*Arbitration*

Section 196.

(1) In the interest of settlement of a collective labor dispute, the parties may employ an arbitrator based on an agreement. The decision of the arbitrator shall be binding, if so agreed by the parties in advance in a written statement.

(2) The arbitrator may set up a conciliation committee, to which the parties shall delegate an equal number of representatives.

Section 197.

An arbitrator must be employed for disputes in connection with

- a) Section 24;
- b) Section 63, regarding the extent;
- c) Subsection (1) of Section 65, in the event of disagreement.

Section 198.

(1) An agreement concluded by negotiations (Sections 194-195) or the arbitrator's decision (Sections 196-197) shall be construed as a collective contractual agreement.

(2) In the course of negotiations and arbitration, in agreement with the parties, experts or witnesses may be employed or consulted.

(3) Unless otherwise agreed, substantiated and necessary costs incurred in connection with the negotiations or the arbitration proceeding shall be borne by the employer.

Chapter II.

**Labor-Related Legal Disputes**

Section 199.

(1) For the enforcement of employment-related claims, or for the enforcement of their claims ensured by this Act, the collective bargaining agreement or operative agreement, employees or trade unions and workers' councils (employee representatives), respectively, may file for employment-related legal action according to the provisions of this Act.

(2) Unless this Act provides otherwise, the employer may file for legal action in the interest of enforcement of its employment-related claim(s).

(3) Employment-related legal disputes shall be decided in court.

(4) An employment-related legal action may be filed against a decision adopted by the employer within its right of deliberation if the employer has violated the provisions pertaining to such decisions.



(5)

Section 199/A.

A clause ordering the participation of a conciliatory party in employment-related legal disputes may be included in the collective bargaining agreement or in the employment contract for the purpose of attempting to reach an agreement. Negotiations shall be initiated with the conciliatory party in compliance with the provisions of this Act. The conciliatory party shall put the agreement in writing.

Section 200.

Section 201.

If conciliation (Section 199/A), as stipulated in the collective bargaining agreement or in the parties' agreement, produced no results, a court action may be filed within the term of limitation, with the exception described in Section 202. With the exceptions of Section 23, Section 67, and Paragraphs d)f) of Subsection (1) of Section 202, such court action shall have no dilatory effect on the implementation of the action.

Section 202.

A lawsuit may be filed within thirty days of the notification of the action, in connection with:

- a) an amendment of the employment contract implemented by unilateral decision of the employer;
- b) the termination of the employment relationship, including termination based on mutual consent;
- c) extraordinary dismissal;
- d) the legal consequences (Section 109) applied on account of breach of obligation by the employee;
- e) payment notice (Section 162) and a resolution for awarding damages, including compensation for inventory shortages [Subsection (2) of Section 173].

PART FIVE

**MISCELLANEOUS AND TRANSITIONAL PROVISIONS**

Section 203.

(1) This Act shall enter into force on 1 July 1992.

(2) The Government is hereby authorized to enact the provisions pertaining to

- a) the employment of contract workers, and
- b) random employment, in deviation from the provisions of Part Three of this Act;
- c) the amendments and repeals of legal regulations facilitated by this Act.
- d) the detailed regulations and the conditions for the licensing and registration of placement agencies, including the provision of surety,
- e) the regulations for the employment of workers with any degree of incapacity under contract or employment relationship, temporary or otherwise.

(3) Simultaneously with the entry into force of this Act the following legal regulations shall be repealed:

- a) - Act II of 1967 on the Labor Code,
  - Law-Decree No. 3 of 1978 on the Amendment of the Labor Code,
  - Paragraph b) of Subsection (4) of Section 75 of Law-Decree No. 13 of 1979 on International Private Law,
  - Law-Decree No. 29 of 1979 on the Amendment of the Labor Code,
  - Law-Decree No. 4 of 1981 on the Amendment of the Labor Code,
  - Law-Decree No. 32 of 1981 on the Amendment of the Labor Code,
  - Law-Decree No. 11 of 1983 on the Amendment of the Labor Code,
  - Subsections (6)-(7) of Section 9 of Law-Decree No. 5 of 1984 on the Organization and Management of Social Security,
  - Law-Decree No. 11 of 1984 on the Amendment of the Labor Code,
  - Law-Decree No. 24 of 1984 on the Amendment of the Labor Code,



- Law-Decree No. 12 of 1986 on the Amendment of the Labor Code,
- Law-Decree No. 16 of 1986 on the Amendment of the Labor Code,
- Paragraph a) of Section 64 of Act XI of 1987 on Legislation,
- Act V of 1989 on the Amendment of the Labor Code,
- Act XLI of 1989 on the Amendment of the Labor Code,
- Paragraphs a) and b) of Subsection (2) of Section 40 of Act VII of 1990 on the State Property Agency and the Management and Utilization of its Assets,
- Act XLVIII of 1991 on the Amendment of the Labor Code,
- Section 1 of Act XCII of 1991 on Sick Leave,
- Points 1-2 of Section 61 and Point 2 of Subsection (1) of Section 62 of Act II of 1992 on the Enactment and of Act I of 1992 on Cooperatives, and on Transitional Provisions;
- b) - Section 350, Subsection (3) of Section 351, Section 354, Section 357 and the passage "the initiation of new procedures" from the title preceding Section 359 of Act II of 1952 on the Code Civil Procedure;
- Sections 15-20 and Subsections (1)-(2) of Section 21 of Law-Decree No. 31 of 1979 on the Amendment of Certain Civil Procedure Regulations.
- Section 45 of Act XX of 1991 on the Scope of Duties and Jurisdiction of Local Governments and their Organs, of the Delegates of the Republic and of Certain Organs of Central Subordination;
- c)
- (4) In connection with the activities defined in Subsection (7) of Section 72 of this Act
- a) the Minister of National Cultural Heritage is authorized to decree the sphere of artistic activities,
- b) the Minister of Youth and Sports is authorized to decree the sphere of sports activities,
- c) the Minister of Economic Affairs is authorized to decree the sphere of modeling and advertising activities.

#### Section 204.

- (1) Any labor dispute in progress before the labor tribunal at the time this Act enters into force shall be terminated. The party initiating the labor dispute shall be entitled to file for a court action for the purpose of enforcing his claim within thirty days of such termination.
- (2) If, in connection with the employer's action or with the intention of enforcing the employee's or the employer's claim, no legal dispute has yet commenced, the person entitled thereto may file his claim in accordance with the provisions set forth in Section 202.

#### Section 205.

- (1) In respect of an employment-related claim established prior to the date of this Act entering into force, the law effective at the original date of such claim, while for the order of enforcement of the claim the provisions of this Act shall be authoritative.
- (2) A statement (action) or agreement in connection with the termination of employment shall be evaluated on the basis of the law in effect at the date of issuance of the statement or at the time the agreement was concluded.

#### Section 206.

- (1) A disciplinary action or an employment-related lawsuit in connection with the employer's pending disciplinary resolution shall be terminated, unless the provision laid down in Subsection (2) applies.
- (2) If a pending employment-related lawsuit concerns a dismissal for disciplinary reasons, the provisions on extraordinary dismissal shall be applied for such lawsuit.
- (3) The execution of disciplinary punishment for a specified time shall be terminated.
- (4) The effect attached to disciplinary punishment shall be terminated.

#### Section 207.

Concerning study contracts concluded prior to the date of this Act entering into force and the benefits granted in connection with studies in progress, the provisions of the law in effect at the time the agreement was concluded or when the studies commenced shall be applied.



Section 208.

- (1) The provisions of this Act shall not affect the provisions of other legal regulations enacted prior to this Act entering into force which pertain to work time, if the work time prescribed therein is less than forty hours a week.
- (2) Where any legal regulation refers to legal work time, it shall be understood as full-time work.

Section 209.

- (1) If an employee's employment was the result of a transfer prior to the date of this Act entering into force, his previous employment, as long as he does not terminate his employment, shall, with the exception of Section 95, be regarded as if having been spent at his present employer.
- (2) For the purposes of this Act, the legal succession on the basis of legal regulations and the transfer of the employer in whole or in part (division, store, business premises, place of employment) on the basis of an agreement, such as the sale, exchange, lease, usufruct lease and merger with a business association by way of contribution of assets including continuous employment of the employee(s), shall be construed as change of employer by legal succession.

Section 210.

If, in relation to executive officers or a close relative, the cases of conflict of interest defined under Subsections (1)-(3) of Section 191 exist at the time of this Act entering into force, the cause thereunto shall be eliminated within fifteen days. If such cause is not eliminated, the provisions of Subsection (1) of Section 193 shall be applied.

Section 211.

- (1) Workers' council elections shall be held between 16 November and 27 November 1998.
- (2) The term of the workers' councils elected between 19 May and 26 May 1995 shall expire at the time when the new workers' council is elected as described in Subsection (1), or before 27 November 1998 at the latest.
- (3)-(5)

Section 212.

- (1) Within the framework of Section 3 of Act I of 1994 promulgating the Europe Agreement establishing an association between the Republic of Hungary and the European Communities and their member states, signed in Brussels on 16 December 1991, this Act contains regulations designed to approximate the following legal regulations of the European Communities:
  - a) Council Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex;
  - b) Council Directive 75/117/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women;
  - c) Council Directive 91/533/EEC on an employers obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship;
  - d) Council Directive 98/59/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies;
  - e) Council Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship.
- (2) Within the framework of Section 3 of Act I of 1994 promulgating the Europe Agreement establishing an association between the Republic of Hungary and the European Communities and their member states, signed in Brussels on 16 December 1991, this Act contains regulations designed to approximate the following legal regulations of the European Communities:
  - a) Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time in conjunction with the relevant provisions of legislation on the legal status of civil servants, on the legal status and remuneration of judges, on the service relation of law enforcement employees, and on the service relationship of public attorneys and data management by the public attorneys offices;
  - b) Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work in conjunction with the relevant provisions of legislation on child protection and custody administration;



c) Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council concerning the posting of workers in the framework of the provision of services in conjunction with the relevant provisions of legislation on labor safety, on employment control, and on international private law.

(3) Within the framework of Section 3 of Act I of 1994 promulgating the Europe Agreement establishing an association between the Republic of Hungary and the European Communities and their member states, signed in Brussels on 16 December 1991, this Act contains regulations designed to approximate certain aspects of Council Directive 94/45/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees.

Section 213.

Section 214.

Section 215.

#### ***Act XVI of 2001***

#### ***On the Amendment of Act XXII of 1992 on the Labor Code and other Related Laws for the Purpose of Approximation***

#### ***Closing Provisions***

Section 25.

(1) This Act, with the exceptions set forth in Subsection (2), shall enter into force on 1 July 2001. Simultaneously, the following shall be repealed:

a) the following provisions on the amendment of Act XXII of 1992 on the Labor Code:

- Section 23, Sections 31 and 32, Section 36, and Sections 50 and 51 of Act LV of 1995,
- Subsection (3) of Section 25 of Act LI of 1997,
- Paragraph a) of Subsection (2) of Section 3 of Act XIII of 1998,
- Subsection (2) of Section 1 of Act CXXIII of 1999,
- Section 9, Sections 15 and 16, Subsections (1) and (2) of Section 28, Section 33, Section 35, and Subsection (1) of Section 36 of Act LVI of 1999,
- Section 4 of Act XXXIII of 2000;

(2) Section 5, Subsection (2) of Section 27, Subsection (2) of Section 32, and Subsection (1) of Section 35 of this Act shall enter into force on the effective date of the Act promulgating the treaty on the Republic of Hungary's accession to the European Union.

(3) Simultaneously with this Act entering into force, the passage "minors" in Subsection (1) of Section 75, Subsection (1) of Section 32, and in Subsection (2) of Section 184 of the Labor Code shall be replaced by "young persons"; the passage "Subsection (3) of Section 3" in Subsection (2) of Section 108 shall be replaced by "Subsection (5) of Section 3"; the passage "according to a nonstop work schedule" in Paragraph c) of Subsection (3) of Section 151/A shall be replaced by "in continuous shifts"; and the passage "Section 190" in Section 193/A shall be replaced by "Subsections (1), (3) and (4) of Section 190".

#### ***Transitional Provisions***

Section 26.

(1) The provisions of Subsection (7) of Section 72 and Section 72/A of the Labor Code (established by Section 6 of this Act) shall apply to the relationships established subsequent to the entry into force of this Act.

(2) If an employer, in respect of an employment relationship in force at the time of the entry into force of this Act, did not act in compliance with the provisions of Subsections (6)-(8) of Section 76 and Section 76/A of the Labor Code (established by Section 7 of this Act), the employer shall provide the information upon the employee's request within two (2) months from the date of receipt of such request.



(3) The provisions of Subsection (5) and the second indent of Subsection (6) of Section 79 of the Labor Code (established by Section 8 of this Act) shall apply to the relationships established subsequent to the entry into force of this Act.

(4) The provisions laid down in Sections 10 and 11, and in Subsection (1) of Section 25 of this Act as pertaining to Subsection (4) of Section 90 of the Labor Code shall apply to collective redundancies initiated subsequent to the entry into force of this Act. For the purposes of these provisions collective redundancy shall be deemed initiated on the date when consultation with workers' representatives is initiated.

(5) The provisions of Section 83/A of the Labor Code (established by Section 9 of this Act), Section 105 of the Labor Code (established by Section 13 of this Act), and Section 106 of the Labor Code (established by Section 14 of this Act) shall apply to the orders of transfer, posting, temporary assignment and employment at another employer effected subsequent to the entry into force of this Act.

(6) In the year of entry into force of this Act the time limit defined in Subsections (3)-(4) of Section 83/A of the Labor Code (established by Section 9 of this Act) shall be determined and applied as commensurate to the period beginning on the date of entry into force and ending on 31 December.

(7) The provisions of Subsection (4) of Section 1 of the Labor Code (established by Section 1 of this Act), and Sections 106/A-106/B of the Labor Code (established by Section 14 of this Act) shall apply to employment commencing subsequent to the entry into force of this Act.

(8) As regards the work arrangements, working time cycles, work schedules and work ordered subsequent to the entry into force of this Act the provisions established by Section 15 and Sections 27-31 of this Act shall apply. If any work arrangement, working time cycle or work schedule ordered prior to the entry into force of this Act fails to comply with the provisions established by Section 15 and Sections 27-31 of this Act the employer - with the exception of the provisions pertaining to work on legal holidays and the remuneration of such work - shall be obliged to apply the provisions pertaining to working time, resting time, special work duty and the remuneration of such duty, as established by this Act, as of the first day of the fifth month following the entry into force of this Act at the latest.

(9) In the year of entry into force of this Act the maximum permissible time limit of work defined in Subsection (4) of Section 127 of the Labor Code (established by Section 15 of this Act), in Section 55/A and Subsection (5) of Section 59 of Act XXXIII of 1992 on the Legal Status of Civil Servants (established, respectively, by Subsection (6) of Section 27 and Subsection (7) of Section 27 of this Act), and in Subsection (8) of Section 45 of Act LXVIII of 1997 on the Service Relation of Law Enforcement Employees (established by Subsection (1) of Section 31 of this Act) shall be determined and applied as commensurate to the period beginning on the date of entry into force or, in the case defined in Subsection (8) beginning on the date defined therein, and ending on 31 December.

(10) The economic organizations (Paragraph c) of Section 685 of the Civil Code) engaged in hiring out employees shall be required to satisfy the conditions prescribed in Subsection (1) of Section 193/D of the Labor Code (established by Section 23 of this Act) within six (6) months from the date of entry into force. A business association or a cooperative can be registered if it has fulfilled its tax and contribution payment obligations in connection with the employment of workers, provided all other requirements are satisfied. A certificate to that effect, issued within one month, shall be attached with the application for registration.

(11) If an economic organization operates as a placement agency and it fails to satisfy the conditions prescribed in Subsection (1) of Section 193/D of the Labor Code (established by Section 23 of this Act), or fails to apply for registration as defined in Subsection (10) or if such application is rejected, it shall terminate its operations to hire out employees by the deadline specified in Subsection (10) or within fifteen (15) days from the operative date of the resolution on rejection.

(12) As regards any work performed under an employment contract concluded before the entry into force of this Act, if such work falls within the scope of hired-out labor according to the provisions of this Act, the employer shall initiate the amendment of such employment contract to comply with the provisions of this Act within thirty (30) days. The employer shall be obliged to terminate the employment contract according to the regulations in force at the time when it was concluded, if it is not amended within sixty (60) days from the date of entry into force.

(13) The Minister of Economic Affairs is hereby authorized to publish Act XXII of 1992 on the Labor Code and Act XXXIII of 1992 on the Legal Status of Civil Servants in a consolidated form, with all amendments, in the Hungarian Gazette.