

A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási
formák a munkajogban és keretein kívül

Észak-Magyarországi JOGpontok

Jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

(...)

XI. fejezet

A munka- és pihenőidő

46. Fogalmak

86. § (1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

(3) Nem munkaidő

a) - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá

b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

87. § (1) Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

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

(3) Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

88. § (1) Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

a) teljes napi munkaidő vagy

b) részmunkaidő.

(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

89. § Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

90. § A munkáltató tevékenysége

a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,

b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,

c) időnyjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy

b) a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

47. A napi munkaidő

92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

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

a) készenléti jellegű munkakört lát el,

b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

(3) Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékaival rendelkeznek.

(4) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

48. A munkaidőkeret

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

(2) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

(4) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

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

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

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos, valamint

c) az idényjellegű tevékenység keretében,

d) a készenléti jellegű, továbbá

e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén

95. § (1) A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(2) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

b) a határozott idő lejártával,

c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,

d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,

e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés *a)* pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

(3) Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

b) a határozott idő lejártával,

c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,

d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,

e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés *a)* pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

a) a munkavállaló felmondásával,

b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés *a)* pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,

c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,

d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,

e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérenél magasabb összegű munkabérben részesült.

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

50. A munkaidő-beosztás szabályai

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

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

(3) Kötetlen munkarend esetén

a) a 93-112. §-ban, valamint

b) a 134. (1) bekezdés *a)-b)* pontban

foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

(4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

98. § (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti

munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.

(3) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó.

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

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,

b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra

lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

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

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 107. § *a)* pontban meghatározott,

b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

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

(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés *b)* pontját és a (3) bekezdés *b)* pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés *b)* pont és a (3) bekezdés *b)* pont nem irányadó.

100. § A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott

napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

b) az idényjellegű,

c) a megszakítás nélküli,

d) a több műszakos tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben,

f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

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

h) külföldön történő munkavégzés során, valamint

i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

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

(3)

102. § (1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés *a)-c), g)-h)* pontban meghatározott esetben osztható be.

(3) A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha *a)* a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy *b)* baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy - legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig - az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

52. A munkaközi szünet

103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § *a)* pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

a) a hat órát meghaladja, húsz perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

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

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

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

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

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

53. A napi pihenőidő

104. § (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

a) az osztott munkaidőben,

b) a megszakítás nélküli,

c) a több műszakos,

d) az idényjellegű tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

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

(4) A munkavállalót a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

54. A heti pihenőnap

105. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés *f*) pont kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

55. A heti pihenőidő

106. § (1) A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés *f*) pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

56. A rendkívüli munkaidő

107. § Rendkívüli munkaidő

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

108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy

b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben rendelhető el.

109. § (1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

a) a munkaviszony évközben kezdődött,

b) határozott időre vagy

c) részmunkaidőre jött létre.

57. Ügyelet és készenlét

110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá

c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása

érdekében rendelhető el.

(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.

111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

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

58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

113. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,

c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdés a)-b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

114. § (1) A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(2) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(3) A fiatal munkavállaló számára

a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó

beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,

c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.

(...)

XV. fejezet

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

83. A határozott idejű munkaviszony

192. § (1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

(2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző

határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

(4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

84. Munkavégzés behívás alapján

193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

(2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

85. A munkakör megosztása

194. § (1) A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

(2) A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(3) A munkabér a munkavállalókat - eltérő megállapodás hiányában - egyenlő arányban illeti meg.

(4) A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

86. Több munkáltató által létesített munkaviszony

195. § (1) Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapothatnak meg.

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.

(3) A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

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

(5) A munkaviszony a 63. § (1) bekezdés *b*) pontban meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

87. A távmunkavégzés

196. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

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

(3) A munkáltató - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - tájékoztatja a munkavállalót

a) a munkáltató általi ellenőrzés,

b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá

c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

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

(5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

197. § (1) A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt

számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

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

(5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

88. A bedolgozói munkaviszony

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

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

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

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

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

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

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

200. § (1) A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét,

vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

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

89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

201. § (1) A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.

(2) A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

202. § (1) A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni. A felek munkaszerződést törvényben

meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.

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

203. § (1) A munkaviszonyra

a) a 49. § (2) bekezdésében,

b) az 53. §-ban,

c) az 56. §-ban,

d) az 59. §-ban,

e) a 61. §-ban,

f) a 81. §-ban,

g) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,

h) a 101. §-ban,

i) a 122-124. §-ban,

j) a 126-133. §-ban,

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

l) a 208-211. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(2) A munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.

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

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

90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

(2) Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával - közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül - rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot

meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.

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

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

b) a végkielégítés 77. §-ban

meghatározott szabályaitól nem térhet el.

(2) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban

a) a 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható,

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

(3) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő - az egészségi ártalom vagy

veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve - nem írható elő.

206. § A XIX-XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet.

207. § (1) A tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak a 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés.

(2) A 208. §-ban foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.

(3) Versenytilalmi megállapodást a 208. §-ban foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő.

(4) A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

(5) A tulajdonosi jogokat gyakorló az (1)-(4) bekezdésben meghatározott jog gyakorlására - törvény eltérő rendelkezése hiányában - más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat.

91. A vezető állású munkavállaló

208. § (1) Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

(2) Munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés *a*) pont] hétszerezését.

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

(2) A vezető munkaszerződése

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

b) a 65. § (3) bekezdés *a*), *b*) és *e*) pontjában,

c) a 113. § (3) bekezdésében, valamint

d) a 127. §-ban és a 128. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

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

(4) A vezető munkarendje kötetlen.

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

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

210. § (1) Munkáltatói felmondás esetén

a) a 65. § (3) bekezdés c) pontot,

b) a 66. § (1)-(6) bekezdését és

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

(2) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően

212. § (1) A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.

(2) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.

(3) A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.

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

93. Eltérő megállapodás

213. § A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 192. §-ban,

b) a 195. § (2)-(3) és (5) bekezdésében,

c) a 196. §-ban,

d) a 197. § (3) bekezdésében,

- e) a 198. §-ban,
 - f) a 200-207. §-ban,
 - g) a 212. §-ban
- foglaltaktól nem térhet el.

XVI. fejezet

A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai

94. Fogalmak

214. § (1) E törvény alkalmazásában

- a) munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),
- b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,
- c) kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,

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

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

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

215. § (1) Kölcsönbeadó lehet

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

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

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

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

216. § (1) Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,

b) sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,

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

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

(3) Érvénytelen a megállapodás, amely

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

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

(4) A kölcsönvevőknek

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

b) a betöltetlen álláshelyekről

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

95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

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

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

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

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

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

(3) A kölcsönvevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót

a) az irányadó munkarendről,

b) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

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

d) az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá

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

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

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

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

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

96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony

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

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

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

a) a kölcsönvevő azonosító adatairól,

b) a kikölcsönzés kezdetéről,

c) a munkavégzés helyéről,

d) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,

e) a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,

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

(4) A kikölcsönzés tartama alatt

a) a munkavállaló munkavédelmével,

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

c) a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával

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

97. Az egyenlő bánásmód követelménye

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

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

- a) várandós és szoptató nők, valamint
- b) a fiatal munkavállalók védelmére,
- c) a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- d) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

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

- a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,
- b) a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,
- c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

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

98. A munkaviszony megszüntetése

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

(2) A felmondási idő tizenöt nap.

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

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

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

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

99. A kártérítési felelősség

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

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

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

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

100. Eltérő megállapodás

222. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés
a) a 214-216. §-ban,

b) a 217. § (1) bekezdésében,

c) a 218. § (1)-(2) és (4) bekezdés *a)* és *b)* pontjában foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 218. § (3) bekezdésében,

b) a 220. § (2)-(3) bekezdésében,

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

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) Munkaerő-kölcsönzés esetén

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

b) a 193-195. §-ban,

c) a 198-200. §-ban,

d) a 212. §-ban

foglaltakat nem lehet alkalmazni.

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

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

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

(...)

XV. CÍM

A VÁLLALKOZÁSI TÍPUSÚ SZERZŐDÉSEK

XXXVII. Fejezet

A vállalkozási szerződés

1. A vállalkozási szerződés általános szabályai

6:238. § *[Vállalkozási szerződés]*

Vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó tevékenységgel elérhető eredmény (a továbbiakban: mű) megvalósítására, a megrendelő annak átvételére és a vállalkozói díj megfizetésére köteles.

6:239. § *[A tevékenység megszervezése]*

(1) A tevékenység végzésének feltételeit a vállalkozó úgy köteles megszervezni, hogy biztosítsa a tevékenység biztonságos, szakszerű, gazdaságos és határidőre történő befejezését.

(2) Ha a mű előállításához valamilyen anyag szükséges, azt a vállalkozó köteles beszerezni.

6:240. § [*A megrendelő utasítási joga*]

(1) A vállalkozó a megrendelő utasítása szerint köteles eljárni. Az utasítás nem terjedhet ki a tevékenység megszervezésére, és nem teheti a teljesítést terhesebbé.

(2) Ha a megrendelő célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a vállalkozó köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megrendelő a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a vállalkozó a szerződéstől elállhat vagy a feladatot a megrendelő utasításai szerint, a megrendelő kockázatára elláthatja. A vállalkozó köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértéséhez vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.

6:241. § [*A tevékenység végzésének helye*]

(1) Ha a tevékenységet a megrendelő által kijelölt munkaterületen kell végezni, a megrendelő köteles azt a tevékenység végzésére alkalmas állapotban a vállalkozó rendelkezésére bocsátani.

(2) A vállalkozó a tevékenység megkezdését mindaddig megtagadhatja, amíg a munkaterület a tevékenység végzésére

nem alkalmas. Ha a megrendelő a munkaterületet a vállalkozó felszólítása ellenére nem biztosítja, a vállalkozó elállhat a szerződéstől, és kártérítést követelhet.

(3) Ha a felek abban állapodnak meg, hogy a tevékenység végzésére kijelölt helyet a vállalkozó teszi a tevékenység végzésére alkalmassá, annak költségeit a megrendelő viseli.

6:242. § [*A megrendelő ellenőrzési joga*]

(1) A megrendelő a tevékenységet és a felhasználásra kerülő anyagot bármikor ellenőrizheti.

(2) A vállalkozó nem mentesül a szerződésszegés jogkövetkezményei alól amiatt, hogy a megrendelő a vállalkozó tevékenységét nem vagy nem megfelelően ellenőrizte.

6:243. § [*A munkavégzés összehangolása*]

Ha ugyanazon a munkaterületen egyidejűleg vagy egymást követően több vállalkozó tevékenykedik, a munkák gazdaságos és összehangolt elvégzésének feltételeit a megrendelő köteles megteremteni.

6:244. § [*Többletmunka. Pótmunka*]

(1) A vállalkozó köteles elvégezni a vállalkozási szerződés tartalmát képező, de a vállalkozói díj meghatározásánál figyelembe nem vett munkát és az olyan munkát is, amely

nélkül a mű rendeltetésszerű használatra alkalmas megvalósítása nem történhet meg (többletmunka).

(2) A vállalkozó köteles elvégezni az utólag megrendelt, különösen termódosítás miatt szükségessé váló munkát is, ha annak elvégzése nem teszi feladatát aránytalanul terhesebbé (pótmunka).

6:245. § [*A vállalkozói díj*]

(1) Ha a felek átalánydíjban állapodtak meg, a vállalkozó az átalánydíjon felül a pótmunka ellenértékét igényelheti, a többletmunka ellenértékének megtérítésére nem jogosult. A megrendelő köteles azonban megtéríteni a vállalkozónak a többletmunkával kapcsolatban felmerült olyan költségét, amely a szerződés megkötésének időpontjában nem volt előrelátható.

(2) Tételes elszámolás szerint meghatározott vállalkozói díj esetén a vállalkozó az elvégzett munka ellenértékére jogosult.

(3) A vállalkozói díj a szerződés teljesítésekor esedékes.

6:246. § [*Törvényes zálogjog*]

A vállalkozót a vállalkozói díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a megrendelőnek azokon a vagyontárgyain, amelyek a vállalkozási szerződés következtében birtokába kerültek.

6:247. § [*A szolgáltatás átadás-átvétele*]

(1) A vállalkozó a művet átadás-átvételi eljárás keretében köteles átadni, amelynek során a felek elvégzik az adott üzletágban szokásos azon vizsgálatokat, amelyek a teljesítés szerződésszerűségének megállapításához szükségesek.

(2) Határidőben teljesít a vállalkozó, ha az átadás-átvétel a szerződésben előírt teljesítési határidőn belül megkezdődik. Az átadás-átvétel időtartama harminc nap. Vállalkozások közötti szerződés, illetve szerződő hatóság által megrendelőként szerződő hatóságnak nem minősülő vállalkozással kötött szerződés esetén az átadás-átvétel időtartamára vonatkozó rendelkezéstől a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a vállalkozó hátrányára eltérő szerződési feltételt - mint tisztességtelen kikötést - a vállalkozó megtámadhatja.

(3) Nem tagadható meg az átvétel a mű olyan hibája miatt, amely, illetve amelynek kijavítása vagy pótlása nem akadályozza a rendeltetésszerű használatot.

(4) Ha a megrendelő az átadás-átvételi eljárást nem folytatja le, a teljesítés joghatásai a tényleges birtokbavétel alapján állnak be.

(5) Ha a szerződés teljesítéséhez a vállalkozó dolog tulajdonjogának átruházására köteles, a dolog a mű átadásával és az ellenérték megfizetésével kerül a megrendelő tulajdonába.

6:248. § [*A szerződés lehetetlenülése*]

(1) Ha a teljesítés olyan okból válik lehetetlenné, amelyért egyik fél sem felelős, és

a) a lehetlenné válás oka a vállalkozó érdekkörében merült fel, díjazásra nem tarthat igényt;

b) a lehetlenné válás oka a megrendelő érdekkörében merült fel, a vállalkozót a díj megilleti, de a megrendelő levonhatja azt az összeget, amelyet a vállalkozó a lehetlenné válás folytán költségben megtakarított, továbbá amelyet a felszabadult időben másutt keresett vagy nagyobb nehézség nélkül kereshetett volna;

c) a lehetlenné válás oka mindkét fél érdekkörében vagy érdekkörén kívül merült fel, a vállalkozót az elvégzett munka és költségei fejében a díj arányos része illeti meg.

(2) Lehetetlenülés esetén a megrendelő követelheti, hogy a vállalkozó a megkezdett, de be nem fejezett művet neki adja át; ebben az esetben a jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

6:249. § [*Elállás, felmondás*]

(1) A megrendelő a szerződéstől a szerződés teljesítésének megkezdése előtt bármikor elállhat, ezt követően a teljesítésig a szerződést felmondhatja.

(2) A megrendelő elállása vagy felmondása esetén köteles a vállalkozónak a díj arányos részét megfizetni és a szerződés megszüntetésével okozott kárt megtéríteni azzal, hogy a kártalanítás a vállalkozói díjat nem haladhatja meg.

6:250. § [*Ingyenes vállalkozási szerződés*]

(1) E fejezet rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell az olyan vállalkozási szerződésre, amely alapján a megrendelő ellenszolgáltatás nyújtására nem köteles.

(2) Ha a vállalkozó a szolgáltatás nyújtását ingyenesen vállalja, a megrendelő köteles a vállalkozó költségeit megtéríteni.

2. A tervezési szerződés

6:251. § [*A tervezési szerződés*]

(1) Tervezési szerződés alapján a vállalkozó tervezőmunka elvégzésére és a tervdokumentáció átadására, a megrendelő annak átvételére és díj fizetésére köteles.

(2) A tervdokumentációnak műszakilag kivitelezhető, gazdaságos és célszerű megoldásokat kell tartalmaznia, és

alkalmasnak kell lennie a megrendelő felismerhető, a felhasználás céljából következő igényeinek kielégítésére.

(3) A terv hibája miatt mindaddig érvényesíthetők a szerződésszegésből fakadó jogok, amíg a terv alapján kivitelezett szolgáltatás tervhibával összefüggő hibás teljesítése miatt jogok gyakorolhatók.

(4) A tervező jogszavatossággal tartozik azért, hogy harmadik személynek nincs olyan joga, amely a terv felhasználását akadályozza vagy korlátozza.

3. A kivitelezési szerződés

6:252. § [*A kivitelezési szerződés*]

(1) Kivitelezési szerződés alapján a kivitelező építési, szerelési munka elvégzésére és az előállított mű átadására, a megrendelő annak átvételére és díj fizetésére köteles.

(2) A munka elvégzéséhez szükséges tervdokumentáció elkészítése és a hatósági engedélyek beszerzése a megrendelő kötelezettsége.

(3) A kivitelező köteles a megrendelő által átadott tervdokumentációt a szerződés megkötése előtt megvizsgálni és a megrendelőt a terv felismerhető hibáira, hiányosságaira figyelmeztetni. Ha a terv valamely hibája vagy hiányossága a kivitelezés folyamatában válik felismerhetővé,

a kivitelező késelem nélkül köteles erről a megrendelőt tájékoztatni.

4. A kutatási szerződés

6:253. § [Kutatási szerződés]

(1) Kutatási szerződés alapján a kutató kutatómunkával elérhető eredmény megvalósítására, a megrendelő annak átvételére és díj fizetésére köteles.

(2) A kutató közreműködőt a megrendelő hozzájárulása esetén vehet igénybe. Nincs szükség hozzájárulásra, ha a közreműködő igénybevétele a kutatás jellegével együtt jár.

(3) Ha az eredmény szerzői jogi védelemben részesül vagy iparjogvédelmi oltalomban részesíthető, a kutató a védelemből eredő vagyoni jogokat köteles a megrendelőre átruházni. Ha a vagyoni jog átruházását jogszabály kizárja, a kutató a megengedett legszélesebb terjedelmű felhasználási jog engedélyezésére köteles.

(4) Kutatási szerződésben a jogszavatosság kizárása vagy korlátozása semmis.

(5) A szerződéssel összefüggő üzleti titok jogosultja a megrendelő. A kutatómunka alapján elkészített szellemi alkotás nyilvánosságra hozatalához a megrendelő előzetes hozzájárulása szükséges.

(6) Ha a felek abban állapodnak meg, hogy a díj a kutatás eredménytelen befejezése esetén is jár, a kutatás végzésére és a kutató díjigényére a megbízás szabályait kell alkalmazni.

5. Az utazási szerződés

6:254. § [Utazási szerződés]

(1) Utazási szerződés alapján a vállalkozó utazás és az út egyes állomásain való tartózkodás megszervezésére, továbbá kapcsolódó szolgáltatások nyújtására, a megrendelő a szolgáltatások átvételére és díj fizetésére köteles.

(2) A szerződést írásba kell foglalni; semmis a szerződés olyan kikötése, amelyet nem foglaltak írásba.

(3) A megrendelő az utazás megkezdése előtt az utazási szerződésből fakadó jogait és kötelezettségeit átruházhatja olyan harmadik személyre, aki az utazási szerződésben foglalt feltételeknek megfelel.

(4) A jogok és kötelezettségek átruházását megelőzően keletkezett kötelezettségekért és az átruházásból eredő többletköltségek megfizetéséért a megrendelő és a harmadik személy egyetemlegesen állnak helyt.

(5) Semmis a szerződés olyan kikötése, amely ezen § rendelkezéseitől a megrendelő hátrányára eltér.

6. A mezőgazdasági vállalkozási szerződés

6:255. § *[Mezőgazdasági vállalkozási szerződés]*

(1) Mezőgazdasági vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó a megrendelő tulajdonában álló állat nevelésére, vagy terménynek a megrendelő tulajdonában álló területen való megtermelésére, a megrendelő díj fizetésére köteles.

(2) A vállalkozó a szerződésnek az állat vagy a termény betegsége miatti lehetetlenné válásáért nem felelős, ha a megbetegedést az ellenőrzési körén kívüli elháríthatatlan ok idézte elő. Ebben az esetben a vállalkozót arányos díj illeti meg.

(3) A megrendelő által elszámolásra vagy előlegként adott szolgáltatások visszafizetését a termelő nem tagadhatja meg azon az alapon, hogy azok a termelés eredményéből nem fedezhetőek.

7. A közszolgáltatási szerződés

6:256. § *[Közszolgáltatási szerződés]*

(1) Közszolgáltatási szerződés alapján a szolgáltató általános gazdasági érdekű szolgáltatás nyújtására, a felhasználó díj fizetésére köteles.

(2) A szolgáltatót szerződéskötési kötelezettség terheli.

(3) A felhasználó a díjat havonta, utólag köteles megfizetni.

(...)

XVI. CÍM

A MEGBÍZÁSI TÍPUSÚ SZERZŐDÉSEK

XXXIX. Fejezet

A megbízási szerződés

6:272. § *[Megbízási szerződés]*

Megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles.

6:273. § *[Utasítás]*

- (1) A megbízott köteles a megbízó utasításait követni.
- (2) A megbízott a megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a megbízót késedelem nélkül értesíteni kell.
- (3) Ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megbízó a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a megbízott a szerződéstől elállhat, illetve a szerződést felmondhatja, vagy

a feladatot a megbízó utasításai szerint, a megbízó kockázatára elláthatja. Meg kell tagadnia az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.

(4) A megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket. A megbízott az utasítás teljesítését megfelelő biztosíték adásához kötheti. Ha a megbízó nem ad megfelelő biztosítékot, a megbízott az utasítás teljesítését megtagadhatja.

6:274. § [*Képviselési jog*]

Ha a megbízás teljesítéséhez szerződés kötése vagy más jognyilatkozat tétele szükséges, a megbízás a meghatalmazást is magában foglalja.

6:275. § [*Tájékoztatási kötelezettség*]

(1) A megbízott köteles a megbízót tevékenységéről és a feladat állásáról kívánságára, szükség esetén e nélkül is tájékoztatni. A megbízott köteles a megbízót tájékoztatni, ha közreműködő igénybevétele vált szükségessé, vagy ha a felmerült új körülmények az utasítások módosítását teszik indokolttá.

(2) A megbízott köteles a megbízót a megbízás teljesítéséről késedelem nélkül értesíteni.

6:276. § *[Megbízási díj]*

(1) A megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felróhatóan járt el.

(2) A megbízási díj a szerződés teljesítésekor esedékes. Ha a szerződés a megbízás teljesítése előtt szűnt meg, a megbízott a megbízási díjnak tevékenységével arányos részét követelheti.

(3) A megbízott a megbízás ellátásával rendszerint együtt járó költségek előlegezésére köteles.

(4) A szerződés megszűnésekor a megbízó köteles a megbízottat a megbízás alapján harmadik személyekkel szemben vállalt kötelezettségei alól mentesíteni, valamint szükséges és indokolt költségeit megtéríteni.

6:277. § *[Törvényes zálogjog]*

A megbízottat a megbízási díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a megbízónak azokon a vagyontárgyain, amelyek a megbízás következtében kerültek birtokába.

6:278. § *[Felmondás]*

- (1) A szerződést bármelyik fél felmondhatja.
- (2) A megbízó felmondása esetén a megbízó köteles megtéríteni a megbízottnak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízott szerződésszegése miatt került sor.
- (3) Ha a szerződést a megbízott alkalmatlan időben mondta fel, köteles megtéríteni a megbízónak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízó szerződésszegése miatt került sor.
- (4) A felmondás jogának korlátozása vagy kizárása semmis. Tartós megbízási jogviszony esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának korlátozásában, és kiköthetik azt is, hogy meghatározott idő előtt a rendes felmondás joga nem gyakorolható.

6:279. § *[Elszámolás]*

A szerződés megszűnésekor a megbízott köteles a megbízónak mindazt kiadni, amihez a megbízás teljesítése céljából vagy eljárása eredményeképpen jutott, kivéve, amit abból a megbízás folytán jogosan felhasznált.

6:280. § *[Ingyenes megbízási szerződés]*

(1) E fejezet rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell az olyan megbízási szerződésre, amely alapján a megbízó ellenszolgáltatás nyújtására nem köteles.

(2) Ha a megbízott a feladat ellátását ingyenesen vállalja, a megbízó köteles a megbízott költségeit megtéríteni.

(...)

XLI. Fejezet

A közvetítői szerződés

1. A közvetítői szerződés általános szabályai

6:288. § *[Közvetítői szerződés]*

Közvetítői szerződés alapján a közvetítő megbízója és harmadik személy között szerződés megkötésének elősegítésére irányuló tevékenység folytatására, a megbízó díj fizetésére köteles.

6:289. § *[A közvetítő képviselési jogának terjedelme]*

Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a közvetítő a megbízója nevében az általa közvetített szerződés megkötésére és az annak alapján történő teljesítés elfogadására nem jogosult.

6:290. § *[Tájékoztatási kötelezettség]*

A közvetítő köteles a megbízót tájékoztatni, ha harmadik személy javára közvetítői tevékenységet végez.

6:291. § *[A közvetítő díjazása]*

(1) A díj a közvetített szerződés megkötésének időpontjában válik esedékessé.

(2) A díj a közvetítőt abban az esetben is megilleti, ha a közvetített szerződést a felek a közvetítői szerződés megszűnését követően kötik meg.

6:292. § *[A megbízás szabályainak alkalmazása]*

E fejezet eltérő rendelkezésének hiányában a közvetítői szerződésre a megbízási szerződés szabályait kell megfelelően alkalmazni.

2. A tartós közvetítői szerződés

6:293. § *[Különös szabályok önállóan eljáró közvetítő esetén]*

(1) Közvetítői szerződés alapján a közvetítő tartós jogviszony keretében, önállóan eljárva megbízójának harmadik személyekkel kötendő szerződések közvetítésére, illetve a megbízó nevében történő megkötésére, a megbízó díj fizetésére köteles.

(2) Önállóan jár el az a személy, aki az (1) bekezdés szerinti tevékenységet nem munkaviszony, vezető tisztségviselői

jogviszony vagy más olyan jogszabályon, bírósági vagy hatósági rendelkezésen alapuló jogviszony keretében végzi, amely őt valamely jogi személy képviselőjére feljogosítja.

(3) E fejezet alkalmazásában tartós a jogviszony, ha a közvetítő

a) több szerződés megkötésének közvetítésére; vagy

b) egy szerződés megkötésének közvetítésére és a jogviszony fenntartására, illetve megújítására köteles.

(4) Ha a szerződést írásba foglalták, az egyik fél kérelmére a másik fél köteles átadni a szerződés és annak módosításának másolatát; e rendelkezéstől való eltérés és e jogról való lemondás semmis.

6:294. § [*A közvetítő képviselői jogának terjedelme*]

Ha a közvetítő az általa közvetített szerződés megkötésére jogosult, a képviselői joga minden olyan jognyilatkozat megtételére kiterjed, amely a közvetített szerződések teljesítésével rendszerint együtt jár. Ez a jog nem foglalja magában a már megkötött szerződések módosításához, a pénz átvételéhez és a fizetési határidő megállapításához való jogot.

6:295. § [*A megbízó kötelezettségei*]

(1) A megbízó saját költségére köteles a közvetítőnek mindazt a tájékoztatást és segítséget megadni, amely kötelezettségeinek teljesítéséhez szükséges. E körben köteles különösen a szerződés tárgyára vonatkozó iratot a közvetítő rendelkezésére bocsátani.

(2) A megbízó köteles a közvetítőt késedelem nélkül értesíteni, ha lényegesen kisebb mennyiségben képes vagy kíván szerződést kötni annál, mint amire a közvetítő számíthatott.

(3) A megbízó köteles a közvetítőt késedelem nélkül értesíteni a közvetítő által közvetített szerződés elfogadásáról vagy elutasításáról, és a megkötött szerződés teljesítésének elmaradásáról.

(4) A feleknek az (1)-(3) bekezdés rendelkezéseitől való eltérése semmis.

6:296. § [*A szerződés időtartama*]

A határozott időre kötött szerződés határozatlan időtartamúvá alakul át, ha a határozott idő lejártá után a szerződéses szolgáltatások teljesítését a felek továbbra is folytatják.

6:297. § [*A szerződés felmondása*]

(1) A határozatlan időtartamra kötött közvetítői szerződést bármelyik fél a naptári hónap utolsó napjára felmondhatja. A felmondási idő a szerződés első évében egy hónap, a szerződés második évében két hónap, a harmadik és az azt követő években három hónap. Ennél rövidebb felmondási idő kikötése semmis.

(2) Ha a felek az (1) bekezdésben foglaltaknál hosszabb felmondási időben állapodnak meg, a megbízóra irányadó felmondási idő nem lehet rövidebb, mint a közvetítőre irányadó felmondási idő. A felek ettől eltérő megállapodása semmis.

(3) Ha a határozott időtartamra kötött szerződés határozatlan időtartamúvá alakul át, a felmondási idő számítása szempontjából a szerződés teljes időtartamát figyelembe kell venni.

6:298. § [*A közvetítő kártalanítása*]

(1) A közvetítői szerződés megszűnése esetén a közvetítőnek a megbízótól kártalanítás jár, ha a kártalanítás a szerződéssel összefüggő valamennyi körülményre tekintettel méltányos, figyelemmel arra, hogy a közvetítő a szerződés megszűnése következtében elveszíti az olyan jutalékhoz való jogát, amely őt a szerződés fennmaradása esetén az adott üzletfelekkel

kötött vagy jövőben kötendő üzletek után megilletné, feltéve, hogy

a) a közvetítő a megbízónak üzleti kapcsolatok kialakításával új ügyfeleket szerzett, vagy meglévő üzleti kapcsolatokat - legalább egy új ügyfél megnyerésének megfelelő mértékben - bővített, ha az üzleti kapcsolatokból a megbízó a szerződés megszűnése után is jelentős előnyre tesz szert; vagy

b) a tartós jogviszony létrehozására irányuló megbízást teljesítette, de a közvetítői szerződés megszűnése következtében folytatólagos díjazástól esik el.

(2) A kártalanítás összege nem haladhatja meg a közvetítő által a szerződés megszűnését megelőző öt évben kapott díjazás átlagából számított egyévi összeget, öt évnél rövidebb közvetítői szerződés esetén a szerződés időtartama alatt kapott díj átlagából számított egyévi összeget.

(3) A kártalanítási igény egyéves jogvesztő határidőn belül érvényesíthető.

(4) A kártalanítás nem érinti a közvetítőt megillető kártérítési igényt és a közvetítőnek a szerződés megszűnését követő gazdasági tevékenysége gyakorlásában korlátozó megállapodásért járó díjigényt.

6:299. § [*A kártalanítás kizártsága*]

Nem jár kártalanítás a közvetítőnek, ha

- a) a szerződést a közvetítő mondta fel, kivéve, ha azt a megbízó ellenőrzési körében beállt olyan körülmény alapozta meg, vagy a közvetítő olyan életkora vagy egészségi állapota indokolta, amelynek folytán a közvetítőtől a tevékenységének folytatása már nem volt elvárható; vagy
- b) ha a megbízóval kötött szerződés alapján a közvetítő a szerződésben meghatározott jogait és kötelezettségeit másra ruházza.

6:300. § *[A kártalanítási szabályok eltérést nem engedő jellege a közvetítő javára]*

Semmis a feleknek a szerződés megszűnése előtt kötött olyan megállapodása, amely a közvetítő kártalanítására vonatkozó rendelkezésektől a közvetítő hátrányára eltér.

6:301. § *[A szerződés megszűnését követő versenykorlátozás]*

- (1) A szerződés megszűnését követően a közvetítőt a gazdasági tevékenysége gyakorlásában korlátozó megállapodást írásba kell foglalni.
- (2) A közvetítőt gazdasági tevékenysége gyakorlásában korlátozó megállapodás legfeljebb a szerződés megszűnésétől számított két évre köthető ki; a két évet meghaladó korlátozó kikötés semmis.

(3) Semmis a közvetítőt gazdasági tevékenysége gyakorlásában korlátozó megállapodás annyiban, amennyiben eltér a közvetítői szerződésben meghatározott földrajzi területtől, ügyfélkörtől, illetve áruajtától.

2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

1. § (1) E törvény hatálya kiterjed az egyszerűsített módon létesíthető munkaviszonyban (a továbbiakban: egyszerűsített foglalkoztatás) végzett

a) mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy

b) alkalmi munkára.

(1a) E törvény szabályait kell alkalmazni továbbá abban az esetben, ha foglalkoztatási szövetkezet a tagjait munkaerő-kölcsönzés keretében a 2. § 1. és 2. pontjában meghatározott idénymunkára kölcsönzi ki azzal, hogy munkáltató alatt a foglalkoztatási szövetkezetet kell érteni.

(2) Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma - a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi, ha a munkáltató ennél rövidebb ideje működik, működésének egész hónapjaira eső átlagos statisztikai létszámát alapul véve - nem haladhatja meg

a) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,

b) egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két fő,

c) hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy fő,

d) húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, a 2. § 3. pontjára is figyelemmel. Ennek során a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

(4) Ha a munkáltató és a munkavállaló

a) idénymunkára, vagy

b) idénymunkára és alkalmi munkára

létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhusz napot nem haladhatja meg.

(4a) A (2) és (3) bekezdésben foglaltakat filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatására, továbbá a szociális szövetkezetekben az egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem kell alkalmazni.

(5) E törvény szabályai nem zárják ki, hogy az (1) bekezdésben foglalt esetekben a munkáltató és a munkavállaló az Mt. általános szabályai szerint létesítsen munkaviszonyt.

2. § E törvény alkalmazásában:

1. *mezőgazdasági idénymunka*: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,

2. *turisztikai idénymunka*: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,

3. *alkalmi munka*: a munkáltató és a munkavállaló között
a) összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és

b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és

c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig

létesített, határozott időre szóló munkaviszony,

4. *külföldi személy*: a magyar állampolgársággal nem rendelkező természetes személy,

5. *harmadik országbeli állampolgár*: a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvényben meghatározott harmadik országbeli állampolgár,

6. *tagállam*: az Európai Unió tagállama, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam, továbbá olyan állam, amelynek állampolgára az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállást élvez,

7. *idénymunka*: az Mt. 90. § c) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához

kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban,

8. *filmipari statisztika*: az a természetes személy, aki a 3711 FEOR számmal azonosított foglalkozásúnak minősül, feltéve, hogy tevékenysége a mozgóképről szóló 2004. évi II. törvényben meghatározott filmalkotás elkészítésében való kiegészítő (pótolható) jellegű részvételre irányul és e tevékenységből származó napi nettó jövedelme nem haladja meg az e törvényben meghatározott mértéket.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létrehozott munkaviszony

3. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a munkáltató 11. §-ban meghatározott bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. A jogszabály alapján nem elektronikus úton bevállásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt az e törvény Melléklete szerinti szerződés

megkötésével is lehet létesíteni, a 11. §-ban szereplő bejelentési kötelezettség teljesítése mellett. A munkaszerződést ekkor a munka megkezdéséig írásba kell foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatait.

(2)-(3)

(4) Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény 1. § e) pontjában, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására.

4. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt., valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

(1a) Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alaphétként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek

megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

(2) A filmipari statiszta alkalmi munkából származó napi nettó jövedelme nem haladhatja meg a 12 000 forintot.

(3)-(4)

5. § (1) Harmadik országbeli állampolgár - a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével - kizárólag mezőgazdasági idénymunka keretében foglalkoztatható e törvény szerint létesített munkaviszony alapján.

(2) Az állami foglalkoztatási szerv a harmadik országbeli állampolgár kérelmére haladéktalanul megkeresi

a) az egészségbiztosítási szervet a társadalombiztosítási azonosító jel (a továbbiakban: TAJ-szám), valamint

b) az állami adóhatóságot az adóazonosító jel kiadása érdekében.

(3) Az egészségbiztosítási szerv, illetve az adóhatóság az igazolványt közvetlenül a munkavállalónak adja ki.

(4) A (2) bekezdés szerinti kérelem esetén az állami foglalkoztatási szerv ellenszolgáltatás nélkül hatósági bizonyítványt ad ki a harmadik országbeli állampolgárnak, amely igazolja, hogy a harmadik országbeli állampolgár az állami foglalkoztatási szervet megkereste annak érdekében,

hogy a jövőben egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében vállaljon munkát.

6. § Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van.

Az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó közteherfizetés

7. § (1) Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott személy utáni személyi jövedelemadó- és járulékfizetési kötelezettségekre - a (2) bekezdésben meghatározott kivételekkel - a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja.tv.), illetve a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) rendelkezéseit kell alkalmazni.

(2) A személyi jövedelemadó- és járulékfizetési kötelezettségekre az egyszerűsített foglalkoztatás esetén

a) a 2. § 1. és 2. pontjában meghatározott mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén,

b) a 2. § 3. pontjában meghatározott alkalmi munka eseteiben az Szja.tv. és a Tbj. rendelkezéseit a 8-9. §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

8. § (1) A munkáltató a 7. § (2) bekezdésében meghatározott egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony alapján a (2) bekezdésben meghatározott közterhet fizet.

(2) Egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke a 7. § (2) bekezdés a) pontja esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500 forint, a 7. § (2) bekezdés b) pontja esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 1000 forint. A 2. § 8. pontjában meghatározott filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatása esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 3000 forint.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben szabályozott közteher megfizetésével nem terheli

a) a munkáltatót társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs

hozzájárulás, valamint az Szja.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,

b) a munkavállalót nyugdíj járulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

(4) Ha a munkáltató a (2) bekezdésben szereplő közteherrel terhelt munkára az 1. § (2)-(4) bekezdésében, a 2. § 1-3. pontjában és a 4. § (2) bekezdésében meghatározott létszám-, kereseti-, illetve időkorlátok túllépésével létesít, illetve tart fenn e törvény szerinti munkaviszonyt, attól a naptól, hogy az előzőek szerinti feltételek nem teljesülnek, a munkáltató a munkavállalóra nem alkalmazhatja az (1)-(3) bekezdés rendelkezéseit. A munkáltató a 7. § (1) bekezdésében meghatározott jogszabályokat köteles továbbá alkalmazni az előzőek szerinti feltételek megsértése feltárásának időpontjától annyi ideig, ameddig az (1)-(3) bekezdést jogosulatlanul alkalmazta.

(5) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, ha

a) a munkavállaló a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, vagy a Magyarország által kötött kétoldalú

szociálpolitikai, szociális biztonsági egyezmény alapján másik tagállamban, illetve egyezményben részes másik államban biztosított és

b) a 11. § (4) bekezdés szerinti igazolással, vagy az egyezmény alapján kiállított, az egyezményben részes másik államban fennálló biztosítást tanúsító igazolással rendelkezik, a munkáltató közterhet nem fizet.

9. § (1) E törvény alkalmazásában a 7. § (2) bekezdésében említett foglalkoztatásból származó jövedelemnek a kifizetett (nettó) munkabér száz százalékát kell tekinteni.

(2) A 7. § (2) bekezdésében említett foglalkoztatásból származó bevételből a természetes személynek nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania, feltéve hogy az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevétele nem haladja meg az egyszerűsített foglalkoztatás naptári napjainak száma és az adóév első napján hatályos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy - ha részére alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a garantált bérminimum 87 százaléka jár - a garantált bérminimum napibérként meghatározott összegének szorzatát (e szorzat a továbbiakban: mentesített keretösszeg).

(3) Amennyiben a természetes személynek a személyi jövedelemadó-bevallási kötelezettségét teljesítenie kell, jövedelemként az (1) bekezdés szerinti összegnek a mentesített keretösszeget meghaladó részét kell figyelembe venni.

(4) A (2)-(3) bekezdés rendelkezésétől eltérően a természetes személynek a filmipari statisztaként végzett - e törvény hatálya alá tartozó - alkalmi munkából származó bevételéből nem kell jövedelmet megállapítani és bevallást benyújtania.

Ellátásra való jogosultság

10. § (1) A 7. § (2) bekezdésében említett foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló e törvény szerinti foglalkoztatása alapján

a) nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak,

b) nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot.

(2) A nyugellátás számításának alapja napi 500 forint közteher esetén 1370 forint/nap, napi 1000 forint vagy azt meghaladó közteher esetén 2740 forint/nap.

(3) A 8. § (5) bekezdésében említett személy nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresési ellátásra nem szerez jogosultságot.

Bejelentési és bevallási szabályok

11. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt bejelenteni a (3) bekezdés szerinti adatokat. A munkáltató bejelentési kötelezettségét - választása szerint -

a) elektronikus úton, kormányzati kézbesítési szolgáltatás igénybevételével (a továbbiakban: ügyfélkapu), vagy

b) országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon teljesítheti.

c)

(2) A munkáltató akkor élhet az (1) bekezdés *a)-b)* pontjában felsorolt bejelentési lehetőségek valamelyikével, ha előzetesen regisztrálta magát az ügyfélkapun.

(3) A (2) bekezdés szerinti regisztrációt követően a munkáltató bejelentési kötelezettségét az (1) bekezdés *a)-b)* pontjában meghatározott módon, az egyszerűsített

foglalkoztatás céljából létesített munkaviszonyra vonatkozó alábbi adatok közlésével teljesíti:

- a) a munkavállaló neve,
- b) a munkáltató adószáma,
- c) a munkavállaló adóazonosító jele és társadalombiztosítási azonosító jele,
- d) az egyszerűsített foglalkoztatás 1. § (1) bekezdése szerinti jellege,
- e) a munkaviszony napjainak száma.

(4) Amennyiben a munkavállaló a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, vagy a Magyarország által kötött kétoldalú szociálpolitikai, szociális biztonsági egyezmény alapján másik tagállamban, illetve egyezményben részes másik államban biztosított és ezt a munkáltató előtt igazolta, az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésekor ezen körülményt az illetékes állami adóhatóságnak a munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésével egyidejűleg bejelenteni köteles.

(5) A munkáltató az (1) bekezdés *a)-b)* pontjaiban meghatározott esetekben a tárgyhót követő hó 12-éig az egyszerűsített foglalkoztatott munkavállaló

foglalkoztatásával járó közteher-fizetési kötelezettségének tesz eleget. Bevallási kötelezettségét ezen időpontig az ügyfélkapun történő bevallás benyújtásával teljesíti.

(6) Az a munkáltató, aki a 300 ezer forintot, vagy ezt meghaladó összegű adótartozást halmoz fel a 8. § (2) bekezdésében és/vagy a 8. § (3) bekezdés *a)* pontjában szereplő adók tekintetében, további egyszerűsített foglalkoztatásra nem jogosult mindaddig, míg adótartozását ki nem egyenlíti.

(7) Az egyszerűsített foglalkoztatás (1) bekezdés *b)* pontja szerint történő bejelentése a jogszabályban meghatározott központi ügyfélszolgálat által fenntartott ügyfélvonalon keresztül történik, a bejelentő adóazonosító jelének megadásával. A központi ügyfélszolgálat a bejelentést a jogszabályban meghatározott módon rögzíti, és a bejelentőt a bejelentés eredményéről egyidejűleg tájékoztatja. A központi ügyfélszolgálat az adatokat haladéktalanul továbbítja az állami adóhatóság számára. A központi ügyfélszolgálat a bejelentett adatokat a bejelentést követő ötödik év december 31-éig őrzi meg, azt követően törlésre kerül. A központi ügyfélszolgálat e törvényben meghatározott személyes adatokat, továbbá az adótitkot

feladat a teljesítéséhez szükséges mértékben megismerheti és kezelheti.

(8) Az adóhatóság részére teljesített bejelentés esetleges visszavonására és módosítására - így különösen a foglalkoztatás jellegének változása, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén -

a) az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését követő két órán belül, vagy

b) ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás bejelentés napján délelőtt 8 óráig van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni. A bejelentés módosítására az (1) bekezdés *a)-b)* pontjaiban foglaltak szerint kerülhet sor, függetlenül attól, hogy bejelentési kötelezettségének eredetileg a munkáltató melyik módon tett eleget.

(9) Az állami adóhatóság a hozzá elektronikus úton teljesített bejelentést, illetve a központi ügyfélszolgálatról hozzá érkező bejelentett adatokat az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 16. § (5)-(6)

bekezdésének és az egyes pénzügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2006. évi CXXXI. törvény 203. §-ának rendelkezései szerint továbbítja.

12. § (1) A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggő bevallási kötelezettségét az Art. 31. §-ának (2) bekezdése szerint az ügyfélkapun keresztül teljesíti.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően - az Art. 31. § (2) bekezdése szerinti bevallásra elektronikusan kötelezettek kivételével - a munkáltató választhatja azt, hogy bevallási kötelezettségét az Art. 31. § (2) bekezdésében meghatározott adattartalommal papír alapon havonta, a tárgyhót követő hó 12-éig teljesíti.

13. § (1) A munkáltató a közteher-fizetési kötelezettséget az Art. 38. §-a rendelkezéseinek megfelelően a tárgyhót követő hó 12-éig, az állami adóhatóság által erre a célra meghatározott beszedési számla javára teljesíti.

(2) Az adóhatóság a 8. § (1) bekezdése alapján fizetett közteher összegéből 91,8%-ot a Nyugdíjbiztosítási Alapnak, 1,4%-ot az Egészségbiztosítási Alapnak és 6,8%-ot a Nemzeti Foglalkoztatási Alapnak utal át.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott átutalást naponta, ettől eltérően a magánnyugdíjpénztárnak történő átutalás esetén a

bevallás feldolgozását követően haladéktalanul kell teljesíteni.

(4) A 2010. november 1-je és 2011. december 31-e közötti időszakban esedékes, a magán-nyugdíjpénztári tag után fizetendő közteher összegéből - a (2) bekezdés *a)* pontjától eltérően - a Nyugdíjbiztosítási Alapot 91,8% illeti meg, és a (2) bekezdés *b)* pontja nem alkalmazható.

14. § Az e törvényben nem szabályozott adózást érintő kérdésekben az Art. rendelkezéseit kell alkalmazni. Nem kell alkalmazni az Art. 46. §-ának azon előírását, hogy a munkáltató az elszámolási évet követő év január 31-éig összesített igazolást ad a magánszemélynek.

Záró rendelkezések

15. § (1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy

a) az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó, a bejelentett adatok rögzítésének, állami adóhatóság részére történő átadásának, valamint törlésének módját és technikai feltételeit

b) elektronikus úton, kormányzati azonosítási szolgáltatáson keresztül, mobil rádiótelefonon, illetve telefonon teljesíthető

bejelentéssel használt alkalmazással összefüggő azonosítást, az alkalmazással szemben támasztott biztonsági követelményeket, valamint az alkalmazás használatának biztonsági és egyéb feltételeit,

c) a 2. § 6. pontja szerinti tagállam állampolgára egyszerűsített foglalkoztatására előírt bejelentési kötelezettség részletszabályait

rendeletben szabályozza.

(2) Felhatalmazást kap az adópolitikáért felelős miniszter, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem és közteher bejelentésére, befizetésére vonatkozó eljárási szabályokat rendeletében meghatározza.

16. § (1) Ez a törvény - a (2) bekezdésben foglalt kivétellel - 2010. augusztus 1-jén lép hatályba.

(2)

(3) E törvény hatálybalépését követően az alkalmi munkavállalói és egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyból származó adóbevallási és -befizetési kötelezettségre egységesen e törvény, a hatálybalépését megelőző időszakra vonatkozó bejelentési, bevallási és fizetési kötelezettségre a 2010. március 31-éig tartó adómegállapítási időszakra vonatkozóan az alkalmi munkavállalói könyvvel történő

foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény, a 2010. április 1.-július 31. közötti adómegállapítási időszakra vonatkozóan az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény (a továbbiakban: Eftv.) rendelkezéseit kell alkalmazni.

(4) 2010-ben az e törvény hatálybalépéséig az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásban és egyszerűsített foglalkoztatásban eltöltött napok számát az e törvény szerinti időtartamok számításánál nem kell figyelembe venni.

(5) Az Eftv. szerinti egyszerűsített foglalkoztatás e törvény hatálybalépésével megszűnik, e törvény hatálybalépését követően egyszerűsített foglalkoztatásra csak e törvény rendelkezései szerint létesíthető munkaviszony. Ettől eltérően az e törvény hatálybalépését megelőzően közhasznú szervezet által az Eftv. alapján létesített munkaviszonyt az Mt. hatálya alá tartozó, megszakítás nélkül fennálló munkaviszonynak kell tekinteni azzal, hogy a 2010. március 31-éig tartó adómegállapítási időszakra vonatkozóan az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről

szóló 1997. évi LXXIV. törvény, a 2010. április 1.-július 31. közötti adómegállapítási időszakra vonatkozóan az Eftv. rendelkezéseit kell alkalmazni.

(6) Az Eftv. alapján a növénytermesztési idénymunkát végeztető munkáltató az Eftv. rendelkezései szerint megfizetett közteher-előleg figyelembevételével teljesíti az e törvény szerinti fizetési kötelezettségét, illetve ha a megfizetett közteher-előleg összege magasabb, mint a 2010. évre fizetendő közteher összege, a különbözetről az Art. túlfizetésre vonatkozó szabályai szerint rendelkezhet.

16/A. § Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvényeknek a Magyar Egyszerűsítési Programmal Összefüggő, valamint egyéb célú módosításáról szóló 2012. évi CCXVI. törvény 16. §-ával megállapított 9. § (2)-(4) bekezdése az egyszerűsített foglalkoztatásból 2012. évben megszerzett jövedelem személyi jövedelemadó-kötelezettségének megállapítása során is alkalmazható, ha az a természetes személy számára kedvezőbb.

17. § Az egyes adótörvények és azokkal összefüggő más törvények, valamint a Nemzeti Adó-és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény módosításáról szóló 2014. évi LXXIV. törvénnyel megállapított 9. § (2) bekezdése az

egyszerűsített foglalkoztatásból 2014. évben megszerzett jövedelem személyi jövedelemadó-kötelezettségének megállapítása során is alkalmazható, ha az a természetes személy számára kedvezőbb.

18-24. §

25. § Ez a törvény a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló, 2009. szeptember 16-ai 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek való megfelelést szolgálja.

2006. évi X. törvény a szövetkezetekről

Az Országgyűlés

felismerve, hogy a szövetkezeti forma nagymértékben képes társadalmi erőforrásokat mozgásba hozni, az elkülönült gazdasági szereplők helyzetét megerősíteni, közösségi szükségleteket kielégíteni, ösztönözni kívánja a szövetkezést és állami eszközökkel támogatást kíván nyújtani a szövetkezeti mozgalom továbbfejlődéséhez,
a következő törvényt alkotja

I. Fejezet

A Polgári Törvénykönyvhöz kapcsolódó rendelkezések

- 1. §** E fejezet rendelkezéseit a Polgári Törvénykönyvvel (a továbbiakban: Ptk.) együtt kell alkalmazni.
- 2. §** A Ptk. szövetkezeti tagsággal kapcsolatos általános rendelkezései alapján kizárólag szövetkezetek tagságával másodlagos szövetkezet is alapítható és működtethető.
- 3. §** A szövetkezet és a tag között kötött tagsági megállapodásban határozhatóak meg - az alapszabály keretei között - a szövetkezet és a tag gazdasági együttműködése

keretében teljesítendő feladatok és vállalások, valamint a tag által igénybe vehető szövetkezeti szolgáltatások köre.

4. § Ha a tag a szövetkezet részére kölcsönt nyújt, a tagi kölcsönről szóló szerződést közokiratba vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba kell foglalni.

5. § (1) A szövetkezetek - mind a maguk, mind a szövetkezeti tagok érdekeinek védelme érdekében - érdekképviselői szervezeteket, szövetkezeti szövetségeket hozhatnak létre.

(2) Az érdekképviselői szervezetek, szövetkezeti szövetségek feladata lehet különösen:

- a) a szövetkezetek alapításának és működésének támogatása;
- b) a szövetkezetek integrációs, területi vagy szakmai szempontok szerint történő együttműködésének előmozdítása;
- c) a szövetkezetek bel- és külföldre irányuló gazdasági tevékenységének elősegítése;
- d) tanácsadás és oktatás a szövetkezetek, illetve azok tagjai részére;
- e) a feladataikhoz kapcsolódva oktatási létesítmények alapítása, támogatása, ismeretterjesztő tevékenység folytatása folyóiratok és egyéb kiadványok útján;

- f) a szövetkezetek szociális jellegű tevékenységének támogatása;
- g) kapcsolattartás, együttműködés hasonló célú bel- és külföldi szervezetekkel, illetve ezek támogatása;
- h) a szövetkezeti tevékenység egyes területeinek kutatása.

II. Fejezet

Egyes sajátos szövetkezetek

1. A Polgári Törvénykönyv alkalmazása

6. § Az e törvényben szabályozott sajátos szövetkezetekre az e törvényben foglalt eltérésekkel kell a Ptk. szövetkezetekre vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni.

2. Iskolaszövetkezet

7. § (1) Az iskolaszövetkezet a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény szerinti középfokú iskolával, kollégiummal, alapfokú művészeti iskolával (a továbbiakban együtt: nevelési-oktatási intézmény) tanulói jogviszonyban álló tanulók, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben meghatározott felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgatók számára

lehetőséget biztosít a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint gyakorlati képzésük elősegítésére.

(2) Az iskolaszövetkezetnek a nevében viselnie kell az „iskolaszövetkezet” megnevezést.

(3) Az iskolaszövetkezet tevékenységének összhangban kell állnia a nevelési-oktatási intézmény, a felsőoktatási intézmény pedagógiai és képzési célkitűzéseivel, az nem veszélyeztetheti a nevelési-oktatási, a felsőoktatási intézmény működését, a nevelési-oktatási, a felsőoktatási intézményben folytatott tanulmányokat.

(4) Az iskolaszövetkezet hozzájárulhat a nevelési-oktatási intézmény, illetve a felsőoktatási intézmény nevelő és oktató munkájához szükséges feltételek javításához. Az iskolaszövetkezet hozzájárulhat a tagjai tanulmányainak folytatásához szükséges feltételek megteremtéséhez.

(5) Amennyiben az iskolaszövetkezet nevelési-oktatási intézmény tagja szakiskola vagy szakközépiskola, a gyakorlati képzés feladatait részben vagy egészben az iskolaszövetkezet is elláthatja, feltéve, hogy rendelkezik a gyakorlati képzés megszervezéséhez szükséges feltételekkel.

(6) A gyakorlati képzéshez kapcsolódó, a felsőoktatási intézmény által meghatározott szakmai feltételeket az

iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója együttesen biztosítja.

(7) Az iskolaszövetkezet útján megszervezett gyakorlati képzés esetén a szakmai gyakorlatot - a szolgáltatás fogadójának nyilatkozata alapján - az iskolaszövetkezet igazolhatja, feltéve, hogy a gyakorlati képzés az iskolaszövetkezet hallgató tagjának felsőoktatási képzésben megszerzett elméleti ismereteinek felhasználását igényli, továbbá a szolgáltatás fogadója megfelel a szakmai gyakorlóhellyel, a gyakorlati képzés tartalma pedig a szakmai gyakorlattal szemben jogszabály által támasztott követelményeknek.

(8) Az iskolaszövetkezet a szolgáltatás fogadójával kötött megállapodást köteles az Oktatási Hivatalnak annak megkötésétől számított öt munkanapon belül megküldeni. Az Oktatási Hivatal a szakmai gyakorlattal kapcsolatos követelmények teljesülését a szolgáltatás fogadójánál is ellenőrizheti.

(9) Az iskolaszövetkezet közhasznú jogállású lehet.

8. § (1) Az iskolaszövetkezet alapításában és működésében nevelési-oktatási intézménynek vagy felsőoktatási intézménynek tagként részt kell vennie.

(2) A nevelési-oktatási intézmény akkor lehet az iskolaszövetkezet tagja, ha ezt alapító okirata lehetővé teszi és a tagsághoz a nevelési-oktatási intézmény fenntartója hozzájárul. Felsőoktatási intézmény akkor lehet iskolaszövetkezet tagja, ha a szenátus ezt támogatja, és a tagsághoz a felsőoktatási intézmény fenntartója hozzájárul.

(3) Az iskolaszövetkezetnek a természetes személy tagjain kívül nevelési-oktatási intézmény és annak fenntartója, valamint felsőoktatási intézmény lehet a tagja.

(4) Az iskolaszövetkezet tagjainak legalább nyolcvanöt százaléka olyan természetes személy, aki nevelési-oktatási intézménnyel tanulói vagy felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban áll.

(5) Az iskolaszövetkezetnek - a nevelési-oktatási intézményen és annak fenntartóján, valamint a felsőoktatási intézményen kívül - nem lehet személyes közreműködést nem vállaló tagja.

9. § (1) Az iskolaszövetkezet felügyelő bizottságának egy-egy tagja az iskolaszövetkezet alapításában részt vevő, a 8. § (1) bekezdésében meghatározott intézmény, továbbá az intézmény fenntartója által delegált személy.

(2) Az iskolaszövetkezet alapszabályának érvényességéhez a 8. § (1) bekezdésében meghatározott intézmény fenntartójának jóváhagyása szükséges. Az iskolaszövetkezet alapszabályának jóváhagyása abban az esetben tagadható meg, ha jogszabályba ütközik vagy ellentétes az intézmény szervezeti és működési szabályzatában, illetve más belső szabályzatában foglaltakkal, továbbá, ha az iskolaszövetkezet tevékenysége veszélyezteti az intézmény működését.

10. § (1) Az iskolaszövetkezet közgyűlésére meg kell hívni a korlátozottan cselekvőképes kiskorú tag törvényes képviselőjét. A törvényes képviselő távolmaradása a közgyűlés határozatképességét nem érinti.

(2) Korlátozottan cselekvőképes kiskorú tag jognyilatkozatának érvényességéhez a törvényes képviselője beleegyezése szükséges. E rendelkezést akkor is alkalmazni kell, ha a tagok a közgyűlés összehívása nélkül, írásban szavaznak.

(3) Az iskolaszövetkezet közgyűlésén és a felügyelő bizottság ülésén tanácskozási joggal részt vehet

a) az iskolaszövetkezet nevelési-oktatási intézmény tagjában működő iskolai szülői szervezet (közösség) és diákönkormányzat képviselője,

b) az iskolaszövetkezet felsőoktatási intézmény tagjában működő hallgatói önkormányzat képviselője.

10/A. § (1) Az iskolaszövetkezet és a tagja közötti gazdasági együttműködést, a személyes közreműködés módját - az alapszabály keretei között - a tagsági megállapodásban kell meghatározni.

(2) A tagsági megállapodásnak tartalmaznia kell azokat a konkrét feladatokat, amelyek az iskolaszövetkezeti tag személyes közreműködése körébe tartoznak.

10/B. § (1) Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti.

(2) Az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodásra a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) e törvényben megjelölt szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(3) Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát

meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani. Az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.

(4) A szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazásnak el kell érnie az Mt. 153. §-ában foglalt felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban meghatározott minimális összeget.

(5) A (2) bekezdésben foglalt megállapodásnak tartalmaznia kell

a) a tag által vállalt feladatok körét,

b) a tagnak a szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazások legkisebb összegét, valamint

c) az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

(6) A személyes közreműködés külső szolgáltatás keretében történő teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és a tag írásban megállapodjanak

a) a szolgáltatás fogadójának személyében,

b) a teljesítendő konkrét feladatban,

c) a tag díjazásának összegében és az összeg kifizetésének időpontjában,

d) a feladat teljesítésének helyében, valamint

e) a feladat teljesítésének tartamában.

(7) A külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni.

(8) A szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel.

10/C. § A szolgáltatás fogadója együttműködik az iskolaszövetkezettel, így különösen biztosítja az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, tájékoztatja az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

11. § (1) Ha az iskolaszövetkezet tagja a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére - ideértve a munkaviszony, illetve a polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés esetét is -, az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.

(2) Ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésre munkaviszony, illetve polgári jogi jogviszony létrehozása nélkül kerül sor, az iskolaszövetkezet tizenhatodik életévét be nem töltött tagja csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetészerű működésével összefüggő,

a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

(3) Ha a gyakorlati képzést az iskolaszövetkezet keretében szervezik meg, a tag és az iskolaszövetkezet gazdasági együttműködése keretében - az alapszabályban - meg kell határozni a gyakorlati képzés során előállított termékek értékesítésével és az ebből származó nyereség szétosztásával kapcsolatos kérdéseket. Ha az iskolaszövetkezet keretében szervezik meg a gyakorlati képzést, az iskolaszövetkezet a tagjaival - a szakképzésről szóló törvény rendelkezései szerint - tanuló szerződést is köthet.

12. § (1) A nevelési-oktatási intézmény, továbbá a felsőoktatási intézmény azt a vagyonát viheti be az iskolaszövetkezetbe, illetve azt a vagyonát bocsáthatja az iskolaszövetkezet rendelkezésére, amellyel az alapító okiratának megfelelően vállalkozhat, feltéve, hogy ez nem veszélyezteti az alapító okiratában meghatározott alaptevékenységét és ebből fakadó kötelezettségeinek teljesítését.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, ha a nevelési-oktatási intézmény a szakképzési hozzájárulás teljesítése keretében fejlesztési támogatást kap, az ebből származó

vagyon - külön megállapodás keretében - az iskolaszövetkezet rendelkezésére bocsátható, feltéve, hogy az iskolaszövetkezet alapszabálya szerint részt vesz a gyakorlati képzés feladatainak az ellátásában, és ezt a célt a fejlesztési támogatás nyújtásával kapcsolatos megállapodásban rögzítik.

(3) A nevelési-oktatási intézmény, illetve a felsőoktatási intézmény által az iskolaszövetkezet rendelkezésére bocsátott vagyon nem minősíthető az iskolaszövetkezet fel nem osztható vagyonává.

(4) Ha az iskolaszövetkezet jogutód nélkül megszűnik, az a vagyon, amelyet a nevelési-oktatási intézmény, illetve a felsőoktatási intézmény az (1) és (2) bekezdés alapján bocsátott az iskolaszövetkezet rendelkezésére, a nevelési-oktatási intézményt, illetve a felsőoktatási intézményt illeti meg.

(5) Az iskolaszövetkezet alapszabálya nem jogosíthatja fel a közgyűlést arra, hogy a szövetkezet vesztességének fedezésére pótbefizetést írjon elő.

13. § (1) Az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszony is megszűnik a tanulói vagy a hallgatói jogviszony megszűnésével.

(2) Az iskolaszövetkezet nem alakulhat át gazdasági társasággá. Az iskolaszövetkezet csak más iskolaszövetkezettel egyesülhet.

(3) Az iskolaszövetkezet egyesüléséről, szétválásáról, nem iskolaszövetkezetként való továbbműködéséről, jogutód nélküli megszűnéséről való döntéshez a nevelési-oktatási intézmény illetve a felsőoktatási intézmény hozzájárulása szükséges. A nevelési-oktatási intézmény illetve a felsőoktatási intézmény az iskolaszövetkezet ezen döntéseihez akkor járulhat hozzá, ha a döntés következtében a nevelési-oktatási intézmény illetve a felsőoktatási intézmény által az iskolaszövetkezetbe a 12. § szerint bevitt, illetve átengedett vagyon feletti rendelkezési jog továbbra is iskolaszövetkezetet illet meg, vagy az visszakerül az azt szolgáltatóhoz.

(4) Az iskolaszövetkezet megszűnik, ha a nevelési-oktatási intézmény, illetve felsőoktatási intézmény megszűnésével vagy kilépésével az iskolaszövetkezetnek nem marad a 8. § (1) bekezdése szerinti tagja, és a megszűnéstől vagy kilépéstől számított hat hónapon belül nem lép be tagként másik, a 8. § (1) bekezdése szerinti intézmény.

13/A. § (1) Az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatásokért szolgáltatási díjat kell fizetni.

(2) Az iskolaszövetkezet az éves nettó árbevételének legalább 85%-át a tagok között személyes közreműködésük arányában osztja fel.

13/B. § (1) Az iskolaszövetkezet az adózott eredményének (nyereségének) legalább 10%-át oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alapba köteles helyezni. Az iskolaszövetkezet oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alapja fel nem osztható szövetkezeti vagyonnak minősül.

(2) Az oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alap felhasználása célhoz kötött, a szövetkezet tagjainak oktatását, képzését, továbbképzését fedezi.

(3) Az iskolaszövetkezet jogutód nélküli megszűnése esetén - a hitelezőkkel való elszámolást követően - az oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alapot az alapszabály rendelkezése szerinti iskolaszövetkezet vagy iskolaszövetkezeti szövetség részére kell átadni.

(4) Az oktatási, képzési célt szolgáló közösségi alap terhére nyújtott szolgáltatás a nyereségből való részesedésként és a tagsági jogviszony megszűnéséhez kapcsolódó elszámolás során nem vehető figyelembe.

Iratminták

Munkaszerződés (részmunkaidő, határozott idő)

MUNKASZERZŐDÉS (minta)

amely létrejött egyrészről ***[foglalkoztató társaság teljes neve*** (székhely:....., cégjegyzékszám: Cg....., adószáma: képviselőjében:, ügyvezető)], mint munkáltató (továbbiakban: munkáltató),

másrészről ***[munkavállaló neve***
anyja neve:
lakhely:
születési hely és idő:
TAJ szám:
adóazonosító szám:
bankszámlaszám:]

mint munkavállaló (továbbiakban: munkavállaló, együtt: Felek) között, közös megegyezéssel alulírott helyen és napon, az alábbi feltételekkel:

A MUNKAVISZONY KEZDETE, A MUNKAVISZONY IDŐTARTAMA

1. A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel megállapodnak abban, hogy munkaszerződést kötnek ***[a munkaszerződés hatálybalépésének dátuma]*** napjától kezdődően¹, határozatlan időtartamra a jelen megállapodásban szabályozottak szerint. Munkába lépés napja: ***[munkába lépés napjának dátuma]***.

1. A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel megállapodnak abban, hogy ***[a munkaszerződés hatálybalépésének dátuma]*** napjától kezdődő és ***[a munkaviszony utolsó napjának dátuma]*** napjáig tartó határozott idejű munkaviszonyt létesítenek.

¹ A Felek szabadon állapítják meg. Amennyiben nem rendelkeznek róla, úgy a munkaszerződés megkötését követő napon kezdődik (amely munkaszüneti napra is eshet).

A MUNKAVÁLLALÓ MUNKAKÖRE, FELELŐSSÉG

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaköre: ***[munkavállaló munkakörének megnevezése]***. Munkakörébe tartozik: ***[munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok felsorolása]***
3. A fentiekben írt munkakör ellátása során a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott feladatokat ellátni. Egyúttal a munkáltató és a munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően ismertette a munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat és a munkáltató jelen szerződés aláírásával egyidejűleg átadta a munkavállaló részére a munkaköri leírását.
4. A munkavállaló köteles a munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal végezni, és tudásának legjavát a munkáltató szolgálatára fordítani.
5. A munkavállaló kijelenti, hogy a jelen szerződésben meghatározott munkakör ellátásához szükséges szakértelemmel, illetve képesítéssel rendelkezik.

A MUNKAVÉGZÉS HELYE

6. A munkavállaló munkavégzésének helye a munkáltató székhelye, illetve a munkavállaló tevékenysége elvégzéséhez szükséges, a munkáltató székhelyén kívüli, de magyarországi területek, telephelyek.²

A MUNKAVÁLLALÓ SZEMÉLYI ALAPBÉRE

7. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkabére: időbér, mely havibéres bérformában kerül megállapításra.
8. A Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi bruttó személyi alapbére bruttó **[havi bruttó személyi alapbér számformátumban megadva]** Ft, azaz **[havi bruttó személyi alapbér betűvel írt alakban]** forint.

² Amennyiben a Felek ettől eltérő munkavégzési helyben, pl. otthoni munkavégzésben állapodnak meg, arra speciális szabályok vonatkoznak

9. A munkabér havonta, egy összegben, minden hó **[sorszám]**. napjáig utalással/készpénzben³ kerül kifizetésre a *munkavállaló bankszámlájára*. A munkabér a jogszabályok szerint előírt levonásokkal csökkenten kerül kifizetésre.
10. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy az alaphéren túl egyéb munkabérre és egyéb juttatásra nem jogosult.⁴

A MUNKÁLTATÓI JOGKÖR GYAKORLÓJA

11. A munkavállaló tekintetében a munkáltatói jogkör (munkáltatói jogok és kötelezettségek) gyakorlására, illetve teljesítésére a munkáltató által erre felhatalmazott személy jogosult, illetve köteles.
12. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója: _____
13. A munkavállaló a munkáltatói jogkör gyakorlójának közvetlen utasításai alapján köteles munkáját végezni.

³ Megfelelő kiválasztandó.

⁴ A fenti rendelkezést nem érinti, amennyiben a munkavállaló bérpótlékra válik jogosulttá.

A MUNKAVÉGZÉS MÓDJA

14. A munkavállaló munkáját közvetlen felettese és a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasításai szerint köteles végezni.
15. A munkavállaló köteles betartani a munkarendet, így különösen köteles:
 - az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;
 - munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;
 - 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;
 - munkáját személyesen ellátni.

16. A Felek megállapodnak, hogy a jelen fejezetben foglalt lényeges munkavállalói kötelezettségek szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő jelentős mértékű megszegése megalapozza a munkáltató részéről történő esetleges azonnali hatályú felmondást.

A munkarend durva megsértésének minősül különösen az alkohol tartalmú italok, kábítószeres, vagy más kábító hatású anyagok munkahelyen és/vagy munkaidőben történő fogyasztása, a nem igazolt távollét, vagy a munkáltató szándékos megtévesztése.

17. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló jelen szerződéssel szabályozott munkakörét **részmunkaidőben (havi..... óra)** a munkáltatónál irányadó munkarend és munkaidő-beosztás szerint.

17. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló jelen szerződéssel szabályozott munkakörét **teljes munkaidőben végzi (heti 40 óra)**, a munkáltatónál irányadó munkarend és munkaidő-beosztás szerint.

18. A munkavállalóra a Munka Törvénykönyve (Mt.) szerinti általános felmondási és végkielégítési szabályok vonatkoznak. A Munkavállalót, az Mt. szerinti mértékű szabadság illeti meg, kiadására az Mt. rendelkezései vonatkoznak (115-125.§)
19. A munkáltató, a munkaviszony fennállása alatt jogosult a munkavállaló személyes adatainak kezelésére, az adatoknak a munkaviszony keretében és érdekében történő felhasználására.
- A munkavállaló vállalja, hogy a munkáltatóra vonatkozó tényt vagy adatot csak jogszabályban előírt esetben ad ki harmadik személy részére. Egyéb esetekben az adatok vagy tények kiszolgáltatásához, nyilatkozat tételhez munkavállaló köteles a munkáltató előzetes írásbeli engedélyét kikérni.

A MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ

20. A munkavállaló munkavégzési kötelezettségét napi ***[munkával eltöltendő órák száma egy nap, számformátumban megadva (munkával eltöltendő órák száma egy nap betű alakban megadva)]*** órás foglalkoztatás keretében végzi.

A munkaidő hétfőtől péntekig **[napi munkaidő pontos kezdete]** órától **[napi munkaidő pontos vége]** óráig tart. A heti két pihenőnap: szombat, vasárnap.⁵

21. A Munkavállaló ezennel tudomásul veszi, hogy szükség esetén a jelen szerződés 20. pontjában foglalt munkaidőn felül is kötelezhető munkavégzésre. Ebben az esetben a munkavállaló bérpótlékra jogosult az Mt. 139-145. § alapján.

22. A Felek megállapítják, hogy a munkáltató a munkavállalóra irányadó munkarendet és a munkába lépés napjától alkalmazandó munkaidő-beosztást a Munkavállalóval ismertette. A munkáltató külön felhívja a munkavállaló figyelmét arra, hogy a jelenléti íveket köteles rendszeresen és a valóságnak megfelelően vezetni.

⁵ A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). A részmunkaidő a szerződés többi rendelkezését nem érinti.

23. A Felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló naponta **[napi munkaközi szünet perceinek száma]** perc munkaközi szünetre jogosult, amelyet választása szerint, – de a munka indokolatlan hátráltatása és akadályozása nélkül – szabadon használhat fel.⁶

A Felek megállapítják, hogy az Mt. rendelkezéseivel összhangban a munkaközi szünet ideje a munkaidőnek nem része, ezért ennek időtartamával a munkaidő meghosszabbodik.

A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

24. A munkaviszony megszűnik:

- a Munkavállaló halálával;
- a Munkáltató jogutód nélküli megszűnésével.

25. A munkaviszony megszüntethető:

- a Felek közös megegyezésével;

⁶ Az Mt. 103. § (3)-(5) bekezdése szerint a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

- felmondással;
- azonnali hatályú felmondással.

26. A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodás, illetve nyilatkozatok csak írásban érvényesek.

27. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a Felekre irányadó felmondási idő megállapításának szabályaira az Mt. vonatkozó rendelkezései (68-70. §) irányadóak.

EGYÉB TÁJÉKOZTATÁS

28. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, továbbá, hogy a munkáltatónál szakszervezet képvisellel nem rendelkezik, és üzemi tanács nem működik.

29. A munkavállaló kijelenti, és elismeri, hogy jelen szerződés megkötésével egyidejűleg, illetve jelen szerződés keretei között a munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. § (1) bekezdésében felsoroltokról.

EGYÜTTMŰKÖDÉS, ÉRTEŚÍTÉS

30. A Felek jelen szerződés teljesítése során együttműködve kötelesek eljárni.

Ennek során a Felek minden olyan akadályról vagy körülményről, amely a jelen szerződés teljesítése szempontjából lényeges, egymást haladéktalanul értesíteni kötelesek.

31. Minden jognyilatkozatot, amely a jelen szerződés szerinti munkaviszony módosítására vagy megszüntetésére irányul, írásban kell megtenni. Írásbelinek minősül a jognyilatkozat akkor is, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban kerül sor.

32. Az írásbeli nyilatkozat akkor minősül közöltnek, ha azt személyesen vagy ajánlott-tértivevényes postai küldeményként a Munkáltató székhelyére, illetve a Munkavállaló lakcímére kézbesítették, vagy az elektronikus dokumentum a címzett részére hozzáférhetővé vált.

33. A jognyilatkozatok megtételének módjára egyebekben az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

VEGYES RENDELKEZÉSEK

34. A Felek megegyeznek, hogy jelen szerződés módosítása csak írásban érvényes, továbbá, hogy ha a jelen szerződésben foglalt valamely rendelkezés érvénytelennek bizonyulna, vagy azzá válna, az a jelen szerződés egészére nem hat ki.

35. A jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekre az Mt., és az egyéb kapcsolódó magyar jogszabályok rendelkezései megfelelően irányadók.

36. Jelen szerződés egyben igazolásul is szolgál, hogy a munkáltató az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 46. §-a alapján nyilvántartásba vette a munkavállalót.

[Keltezés: helyszín, dátum]

.....

[munkáltató neve]

.....

[munkavállaló neve]

A szerződés 3 példányban készül, melyből egy példány a munkavállalónak kerül átadásra, két példány az munkáltató munkaügyi nyilvántartásában kerül elhelyezésre.

Egy példányt átvettem:

Átvétel dátuma:

.....

munkavállaló aláírása

[munkavállaló neve]

Több munkáltatóval létesített munkaviszony

MUNKASZERZŐDÉS TÖBB MUNKÁLTATÓ ÁLTAL LÉTESÍTETT MUNKAVISZONYRA

(minta)

mely létrejött egyrészről

Cégnév: **[Cég teljes neve**

Székhely:

Cégjegyzéke szám:

Adószám:

Képviselő / Munkáltatói jogkör gyakorlója:

Képviselő/Munkáltatói jogkör gyakorlójának neve]

Cégnév: **[Cég teljes neve**

Székhely:

Cégjegyzéke szám:

Adószám:

Képviselő / Munkáltatói jogkör gyakorlója:

Képviselő/Munkáltatói jogkör gyakorlójának neve]

mint **munkáltatók** (továbbiakban együttesen: munkáltatók),

másrészről

Név: **[a munkavállaló neve**

Szül. hely, év hó nap.

Anyja neve:

Lakcíme:

Iskolai végzettsége:

Munkaköre:

Szig. száma:

Adóazonosító jele:

Taj-szám:

Bankszámla:.....]

mint **munkavállaló** (továbbiakban: munkavállaló) között.

1. Munkáltatók és a munkavállaló közös megegyezéssel megállapodnak abban, hogy munkaszerződést kötnek **[a munkaszerződés hatálybalépésének dátuma]** napjától kezdődően , határozatlan időtartamra és munkáltatók a munkavállalót az Mt. 195. § értelmében közösen alkalmazzák a jelen megállapodásban szabályozottak szerint. Munkába lépés napja: **[munkába lépés napjának dátuma],**

2. A Felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszony kezdő napjától számítva 3 hónapig terjedő próbaidőt kötnek ki. A Felek a próbaidő alatt jogosultak jelen szerződést – indokolás nélkül – azonnali hatályú felmondással megszüntetni. A próbaidő utolsó napja: **[a próbaidő utolsó napjának dátuma]**.
3. Felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaköre: **[munkavállaló munkakörének megnevezése]**. Munkakörébe tartozik: **[munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok felsorolása]**.
4. A fentiekben írt munkakör ellátása során a munkavállaló köteles a munkáltatók által meghatározott feladatokat ellátni. Egyúttal a munkáltatók és a munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy munkáltatók a munkaszerződés megkötését megelőzően ismertették a munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat és a munkáltatók jelen szerződés aláírásával egyidejűleg átadták a munkavállaló részére a munkaköri leírását.
5. A munkavállaló munkavégzésének helye: **[munkavégzés helyszínének rögzítése]**.

6. Munkavállaló alpbére: ***[munkavállaló alpbérének megnevezése]***
7. Munkavállaló munkabérének kifizetését
Cégnév: ***[munkáltató cégneve]***
Székhely: ***[munkáltató székhelyének címe]***
Cégjegyzék szám: ***[munkáltató cégjegyzékének száma]***
Adószám: ***[munkáltató adószáma]***
munkáltató teljesíti a tárgyhót követő hó 10. napjáig.
8. Munkáltatók a munkavállaló anyagi jogi igényével szemben egyetemlegesen felelnek.
9. A munkavállalót a munkáltatók napi nyolc órát alapul véve teljes munkaidőben foglalkoztatják. A munkavállaló munkaidejét a munkáltatók osztják be.
10. A Munkavállaló a munkakörét képességei teljes kifejtésével, a munkáltatók utasításai szerint, a munkáltatók érdekeinek messzemenő figyelembevételével tartozik ellátni. A Munkavállaló kötelessége, hogy a munkáltatók által kitűzött eredmény megvalósítását legjobb tudása szerint elősegítse.

11. A munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek teljesítése céljából az általa e célból átadott személyes adatait felvegye, és az ahhoz szükséges időtartamig kezelje. A munkáltatók tájékoztatják munkavállalót, hogy személyes adatait a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából kezelik és – az adatszolgáltató céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – az adatfeldolgozó számára átadhatják.
12. A Felek egyezően kijelentik, hogy kölcsönösen tájékoztatták egymást e szerződés aláírása előtt a szerződés tartalmát befolyásoló lényeges körülményről.
 - a. A szerződő felek kijelentik, hogy nem hallgattak el egymás elől semmilyen olyan körülményt, amely e szerződés aláírását befolyásolta volna.
 - b. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkájával kapcsolatos előírásokat, köztük a munkabiztonsági és tűzvédelmi szabályokat megismeri és betartja.

13. Munkavállaló a munkahelyén kívül is a munkáltatók érdekeinek megfelelő magatartást köteles tanúsítani. Ennek érdekében különösen tilos;
- a. A munkáltatóknál szerzett ismereteknek, üzleti kapcsolatoknak bármilyen formában történő felhasználása, ezeknek harmadik személy részére tudomásra hozatala.
 - b. A munkáltatók tevékenységére, pénz- és üzleti forgalmára, árpolitikájára, szerződéses kapcsolatára vonatkozó bármely adat harmadik személy részére történő hozzáférhetővé tétele.
 - c. A munkáltatók jó hírnevét, hitelképességét sértő vagy veszélyeztető tények állítása, híresztelése vagy erre utaló magatartás tanúsítása.
14. Munkáltatók ezen munkaszerződés aláírásával egyidejűleg az Mt. 46. §-ában előírt tájékoztatási kötelezettségüknek eleget tettek, annak megtörténtét munkavállaló aláírásával igazolta. Az írásbeli tájékoztatás másodpéldánya a munkavállaló személyi anyagában lefűzésre került.

15. Munkavállaló munkaviszonyát bármely munkáltató jogosult az Mt. előírásai figyelembevételével megszüntetni.
16. Munkáltatók a munkavállaló munkaszerződésből eredő követeléseikért egyetemlegesen felelnek.

Az ezen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve és munkaviszonyra vonatkozó más szabályok előírásai az irányadók.

Ezen munkaszerződést felek elolvasás és kölcsönös értelmezés után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag írtak alá.

[Keltezés: helyszín, dátum]

.....

[munkáltató neve]

.....

[munkavállaló neve]

.....

[munkavállaló neve]

A szerződés 3 példányban készül, melyből egy példány a munkavállalónak kerül átadásra, két példány a munkáltatók munkaügyi nyilvántartásában kerül elhelyezésre.

Egy példányt átvettem:

Átvétel dátuma:

.....

munkavállaló aláírása

[munkavállaló neve]

Távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés

TÁVMUNKASZERZŐDÉS

(minta)

amely létrejött egyrészről **[foglalkoztató társaság teljes neve]** (székhely:....., cégjegyzékszám: Cg....., adószáma: képviselőjében:, ügyvezető), mint munkáltató (továbbiakban: munkáltató),

másrészről **[munkavállaló neve]**

anyja neve:

lakhely:

születési hely és idő:

TAJ szám:

adóazonosító szám:

bankszámlaszám:]

mint munkavállaló (továbbiakban: „munkavállaló”, együtt: „Felek”) között, közös megegyezéssel alulírott helyen és napon, az alábbi feltételekkel:

1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkáltató a munkavállalót **[munkajogviszony]**

kezdetének dátuma] napjától kezdődően határozatlan időtartamú, általános teljes munkaidős, távmunkavégzésre irányuló munkaviszony keretében foglalkoztatja, a jelen munkaszerződésben foglalt feltételek szerint.

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaköre: **[munkavállaló munkakörének megnevezése]**

A munkáltató utasításaiban határozza meg a munkavállaló által ellátandó feladatok körét.

3. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló **[a munkavégzés helyszínének megnevezése]** végzi munkáját.
4. A munkavállaló munkarendje kötetlen. A munkavállaló köteles munkanapokon a munkáltatóval külön egyeztetett időpontban vagy időtartamban munkavégzésre rendelkezésre állni, illetve elérhetőségét

⁷ A munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, például az otthonában.

a meghatározott kommunikációs eszközök útján (telefon, e-mail stb.) biztosítani.⁸

5. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkör gyakorlására a **[a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy neve]** jogosult.
6. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló havi bruttó alapbére **[havi bruttó alapbér megadása]** Ft. A munkabér havonta, egy összegben, minden hó **[sorszám]**. napjáig utalással / készpénzben⁹ kerül kifizetésre a munkavállaló bankszámlájára / számára¹⁰. A munkabér a jogszabályok szerint előírt levonásokkal csökkenten kerül kifizetésre.
7. Felek megállapodnak abban, hogy a távmunkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja és viseli azok költségeit. A munkáltató által a távmunkavégzéshez biztosított számítástechnikai

⁸ Felek megállapodhatnak törzsidő kikötésében is.

⁹ Megfelelő rész kiválasztandó.

¹⁰ Megfelelő rész kiválasztandó.

eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja. A munkáltató jogosult ezt ellenőrizni.

8. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy munkavégzését havi rendszerességgel jogosult ellenőrizni, az ellenőrzésről a munkavállalót előzetesen tájékoztatja. A munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés bejelentése és megkezdése között legalább két napnak kell eltelnie.¹¹
9. A munkavállaló jogosult a munkáltató területére belépni és más munkavállalókkal kapcsolatot tartani.
10. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy munkája a munkáltató **[szervezeti egység megnevezése]** szervezeti egységéhez kapcsolódik.

¹¹ A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

11. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy személyes adatait kizárólag a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban kezeli, a 2011. évi CXII. törvény és az Mt. előírásai szerint. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy a munkabérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei teljesítése céljából a munkavállaló személyes adatait¹² részére adja át.
12. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató írásban tájékoztatta az Mt. 46. §-ában meghatározott feltételekről.
13. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései az irányadók.

[Keltezés: helyszín, dátum]

¹² Például bérszámfejtő cég.

.....

[munkáltató neve]

.....

[munkavállaló neve]

A szerződés 3 példányban készül, melyből egy példány a munkavállalónak kerül átadásra, két példány az munkáltató munkaügyi nyilvántartásában kerül elhelyezésre.

Egy példányt átvettem:

Átvétel dátuma:

.....

munkavállaló aláírása

Bedolgozói munkaviszonyra irányuló szerződés

BEDOLGOZÓI SZERZŐDÉS

(minta)

amely egyrésztől **[foglalkoztató teljes neve, foglalkoztató lakcíme vagy székhelye]** mint foglalkoztató (a továbbiakban: Foglalkoztató),
másrésztől **[bedolgozó neve, bedolgozó lakcíme]** mint bedolgozó (a továbbiakban: Bedolgozó) között jött létre a következő feltételek szerint:

1. A Foglalkoztató a Bedolgozóval határozatlan időre/határozott időre¹³ **[a bedolgozói jogviszony kezdetének dátuma] napjától – [a bedolgozói jogviszony utolsó napjának dátuma] napjáig** bedolgozói jogviszonyt létesít. A Felek kijelentik, hogy ismerik a bedolgozói jogviszony jellegét¹⁴.
2. A Bedolgozó **[a tevékenység megnevezése]** tevékenységet végez. A munkáját – eltérő megállapodás

¹³ A megfelelő válasz kiválasztandó!

¹⁴ A bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.

hiányában - a saját munkaeszközeivel, de a Foglalkoztató által biztosított anyaggal végzi.

3. A munkavégzésének helye
.....¹⁵

4. A 2. pontban meghatározott munkavégzésért járó díjazást a Foglalkoztató a munka kiadásával egyidejűleg írásban közli; ebben a teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás egyéb tényezőit is megállapítja.

5. A Foglalkoztató a Bedolgozónak a munkavégzés során felmerült rezsiköltségeinek megtérítéseként havi **[reziálatvány összege számformátumban]** forint reziálatványt fizet.¹⁶

6. A Bedolgozó a munkáját önállóan, a Foglalkoztató közvetlen irányítása nélkül, az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkára vonatkozó szabályok, előírások szerint köteles végezni.

¹⁵ A Bedolgozó lakóhelye, vagy más, általa a munkavégzés céljára biztosított helyiség címe.

¹⁶ Tételes elszámolásban is megállapodhatnak a felek.

A Foglalkoztatónak az alkalmazott technika és a munkavégzés módja tekintetében, a munka elvárt minősége érdekében adott utasítását a Bedolgozó köteles betartani. A Bedolgozó tudomásul veszi, hogy a Foglalkoztató a munkát, a felhasználásra kerülő anyagot, valamint a kezelési előírások és a munkavédelmi szabályok betartását időszakonként előre egyeztetett időpontban ellenőrzi.

7. A Foglalkoztató a csatolt melléklet szerint jogosult a Bedolgozó munkavégzésének ellenőrzésére.¹⁷

8. A Bedolgozó munkarendje kötetlen¹⁸.

9. Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a Bedolgozónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a

¹⁷ A foglalkoztató eltérő megállapodás hiányában megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

¹⁸ Eltérő megállapodás hiányában.

Foglalkoztató a munka eredményét - a hibás teljesítés ellenére - részben vagy egészben felhasználhatja.

10. E szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyvének a bedolgozói munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései (Mt. 198-200. §) az irányadók.

11. Mellékletek:

- 1. számú melléklet: Anyag átadás-átvételi jegyzőkönyv
- 2. számú melléklet: Teljesítménybér megállapítása
- 3. számú melléklet: Nyilatkozat a munkavégzés helyének ellenőrzéséről

[Keltezés: helyszín, dátum]

.....

[foglalkoztató neve]

.....

[bedolgozó neve]

1. számú melléklet

Anyag átadás –átvételi jegyzőkönyv

Jelen vannak:

- **[átadó neve]**(átadó)

- **[bedolgozót képviselő átvevő neve/bedolgozó neve]**

(átvevő, bedolgozó)

1. A mai napon az alábbi anyagok kerültek átadásra a bedolgozó számára:

[átadásra került anyagok felsorolása]

2. Az átvevő az anyag felhasználási szabályzatát megismerte és elfogadta.

3. Átvevő elfogadja, és a tudomásul veszi jelen jegyzőkönyv aláírásával, hogy az anyagokat a fent említett szabályozásnak megfelelően használja, selejt esetén haladéktalanul értesíti az Átadót és visszaszolgáltatja a selejtes anyagot.

4. Az Átvevő nyilatkozik, hogy az átvett anyagokat kizárólag az alábbi feladat ellátására / termék előállítására használja. A felhasznált anyagról nyilvántartást vezet.

[az ellátandó feladat(ok) vagy az előállítandó termék(ok) leírása, amelyhez az Átvevő az átvett anyagokat használja.]

5. Jelen jegyzőkönyvet a felek akaratuknak megfelelően aláírták.

[Keltezés: helyszín, dátum]

.....

[átadó aláírása]

.....

[átvevő aláírása]

2. számú melléklet

Teljesítménybér-megállapodás

amely egyrészről *[foglalkoztató teljes neve, foglalkoztató lakcíme vagy székhelye]* mint foglalkoztató (a továbbiakban: Foglalkoztató), másrészről *[bedolgozó neve, bedolgozó lakcíme]* mint bedolgozó (a továbbiakban: Bedolgozó) között jött létre a következő feltételek szerint:

1. Elvégzendő feladat: ***[elvégzendő feladat megnevezése]***
2. Mennyiségi elvárás: ***[elvégzendő feladathoz tartozó mennyiségi elvárás rögzítése]***
3. Határidő: ***[elvégzendő feladat határideje]***
4. Feladat teljesítménybérezése: ***[feladathoz kapcsolódó teljesítménybérezés rögzítése]***
5. Kifizetés módja: ***[kifizetés módjának rögzítése]***
6. Fizetés esedékessége: ***[fizetés esedékességének rögzítése]***

A Felek a megállapodást akaratukkal megegyezően írták alá.

Dátum: _____

.....

Foglalkoztató aláírása

[Foglalkoztató neve]

.....

Bedolgozó aláírása

[Bedolgozó neve]

3. számú melléklet

Nyilatkozat a munkavégzés helyének ellenőrzéséről

1. Bedolgozó munkahelyének címe: ***[munkavégzési hely címe]***

2. Az ellenőrzésen jelenlévők: ***[a foglalkoztató képviselőjében eljáró személy neve]*** (Foglalkoztató képviselőjében)
[a bedolgozó neve] (Bedolgozó)

3. Az ellenőrzést végző kijelentem:
 - A munkavégzés helye megfelel az egészséget nem veszélyeztető és munkavédelmi szempontoknak.
 - A munkavégzés helye megfelelő az átadott anyagok biztonságos tárolására, felhasználására.

4. Megjegyzések, szükséges intézkedések:
*[megjegyzések, szükséges intézkedések
rögzítése]*

Dátum: _____

.....

Foglalkoztató aláírása
[Foglalkoztató neve]

.....

Bedolgozó aláírása
[Bedolgozó neve]

Munkaerő-kölcsönzés

MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉSI SZERZŐDÉS (minta)

Amely létrejött egyrészről:

Cég neve: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Székhelye: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Képviselője: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Munkaügyi központ nyilvántartási száma: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Cégjegyzékszám: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Adószáma: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

mint **kölcsönbeadó** (a továbbiakban: Köölcsönbeadó),

Másrészről:

Cég neve: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Székhelye: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Képviselője: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Cégjegyzékszám: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

Adószáma: ***[A cég adatainak megfelelően kitöltendő]***

mint **kölcsönvevő** (a továbbiakban: „Kölcsönvevő”) között az alulírott helyen és napon az alábbiak szerint.

A Kölcsönbeadó vállalja, hogy a Kölcsönvevő által írásban benyújtott megrendelés alapján (1. számú melléklet) a Kölcsönvevő részére a Kölcsönvevő által meghatározott feladatok ellátására megfelelő képesítéssel rendelkező, a Kölcsönbeadóval a kölcsönzés céljából létesített munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló munkaerőt biztosít a Kölcsönvevő által meghatározott helyszínen, létszámban és időtartamra.

Kölcsönbeadó a munkaerő-kölcsönzői tevékenységét a [.....]¹⁹ Munkaügyi Központ engedélyével végzi.

1. Kölcsönbeadó a jelen szerződéssel a Kölcsönvevő által meghatározott feladat elvégzésére munkaerőt ideiglenesen átenged, a Kölcsönvevő pedig a munkaerő kölcsönzés fejében ellenértéket („Kölcsönzési díj”) fizet az 1. számú melléklet szerint.

¹⁹ A megfelelő munkaügyi központ nevével kitöltendő.

2. Kölcsönbeadó kijelenti, hogy rendelkezik a szolgáltatás nyújtásához szükséges– munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó munkaszerződéssel foglalkoztatott - munkavállalókkal (a továbbiakban: Munkavállaló), illetve a szolgáltatás nyújtásához szükséges hatósági felhatalmazással és engedéllyel.

3. A Kölcsönvevő a Kölcsönbeadótól a jelen szerződés 1. számú mellékletében megjelölt munkaköröket kölcsönzi.

Kölcsönbeadónak munkaerő-kölcsönzésre kötött munkaszerződéssel rendelkező munkavállalói közül a foglalkoztatni kívánt személyeket a Kölcsönvevő választja ki.

4. A kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása a Kölcsönvevő által kijelölt helyszínen történik.

A munkavégzés helye: ***[a munkavégzés helyszínének megnevezése]***

5. Kölcsönbeadó a munkavállaló munkába állását megelőzően Kölcsönvevő részére átadja a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyának az Egységes Munkaügyi Nyilvántartásba történő bejelentését igazoló dokumentum másolatát.

6. A kölcsönzés időtartama alatt a munkavállalók feletti munkáltatói jogokat a Kölcsönvevő részéről gyakorolja.

A kölcsönszerződés alatt a Kölcsönbeadó viseli a munkavégzéssel kapcsolatban indokoltan felmerülő költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját.

A Kölcsönbeadó a Kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentést átadni.

7. A fentiek alapján a szerződő felek megállapodnak abban, hogy jelen szerződést annak aláírásától **határozatlan** időre kötik.

8. A kölcsönzött munkavállalók szabadságát Kölcsönbeadó tartja nyilván, a munkavállalók szabadságának kiadásáról Kölcsönvevő gondoskodik.

9. Kölcsönbeadó a szerződésben meghatározott szolgáltatást saját költségén végzi el. Kölcsönbeadó a

költségeit a Kölcsönzési Díjban érvényesíti a Kölcsönvevővel szemben.

10. A kölcsönbeadó a Kölcsönzési Díjat havonta érvényesíti. A Kölcsönadó köteles minden tárgy hót követő hó 5. napjáig a megelőző hónapban végzett kölcsönadói szolgáltatások tekintetében számlát kiállítani a Kölcsönvevő felé. A Kölcsönvevő a számla átvételét követő 15 (tizenöt) napon belül átutalja a kölcsönzési díjat Kölcsönadó bankszámlájára.

11. A Kölcsönvevő kötelezettséget vállal arra, hogy a tárgyhónapot követő hónap 5. napjáig közöl a Kölcsönadóval minden olyan adatot, amely a munkabérek tárgyhót követő 10. napjáig történő kifizetéséhez szükségesek. Amennyiben a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása a Kölcsönvevő cégnél hó közben szűnne meg, a Kölcsönvevő köteles a munkavállaló utolsó munkában töltött napját követő három napon belül az elszámoláshoz szükséges adatokat a Kölcsönadónak eljuttatni.

12. Kölcsönvevő kötelezettséget vállal arra, hogy a kölcsönbeadó tevékenységéhez szükséges munkaeszközöket biztosítja, valamint a megfelelő munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítja.

13. Amennyiben a Kölcsönadó munkavállalója foglalkoztatás körében kárt okoz a Kölcsönvevőnek, a kártérítési felelősségre a Ptk. 6:540. §-a irányadó.

14. A szerződést bármelyik fél 30 napos felmondással indokolás nélkül bármikor felmondhatja.

15. A munkavállalót érintő munkarendről, a munkáltatói jogkört gyakorló személyről, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, valamint az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről a munkaköri leírás rendelkezik, melyet a Kölcsönvevő írásban ad át a szerződés megkötése után 72 óra elteltével a Kölcsönadónak.

Jelen szerződés két példányban készült, melyet a felek elolvasás után, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírtak.

Kelt:, 20... ..

.....

[Kölcsönbeadó neve]

.....

[Kölcsönvevő neve]

Egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka

EGYSZERŰSÍTETT MUNKASZERZŐDÉS (minta)

Munkáltató	neve, megnevezése:		
	székhelye, lakóhelye:		
	adószáma:		
Munkavállaló	neve, születési családi és utóneve(i):		
	születési helye, ideje:		
	anyja születési családi és utóneve(i):		
	lakóhelye:		
	TÁJ-száma: [1]		
		adóazonosító jele: [2]	
Egyszerűsített munka jellege:	Alkalmi munka:	Mezőgazdasági idénymunka:	Turisztikai idénymunka:
Munkakör:		
Munkaviszony kezdete: év hó nap	Munkaviszony megszűnésének év hó.... nap
Alkalmi munka esetén a ledolgozott munkaórák száma/ nap (naponként): [4]		Rendes munkaidő: óra/nap	
Személyi alaplábér (bruttó): Ft/hó vagy Ft/nap, összesen:		
Munkavégzési hely:[5]			
Kelt:, év hó nap		

	munkáltató		munkavállaló

Vezető állású munkavállaló

VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓRA VONATKOZÓ MUNKASZERZŐDÉS HATÁROZATLAN IDŐRE (minta)

amely létrejött egyrészről **[foglalkoztató társaság teljes neve** (székhely:....., cégjegyzékszáma: Cg....., adószáma: képviseletében:, ügyvezető)], mint munkáltató (továbbiakban: munkáltató),

másrészről: **[munkavállaló neve**

anyja neve:

lakhely:

születési hely és idő:

TAJ szám:

adóazonosító szám:

bankszámlaszám:]

mint munkavállaló (továbbiakban: munkavállaló, együtt: Felek) között, közös megegyezéssel alulírott helyen és napon, az alábbi feltételekkel:

1. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót -3 havi próbaidő beiktatásával **[munkajogviszony kezdetének dátuma]** napjától kezdődően határozatlan időtartamú munkajogviszony keretében foglalkoztatja a jelen munkaszerződésben foglaltak szerint.

a próbaidő lejár: **[próbaidő utolsó napjának dátuma]**.

A próbaidő alatt bármelyik fél indoklás nélkül, azonnali hatállyal felmondhatja a jelen Munkaszerződést.

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkaköre: **[munkavállaló munkakörének megnevezése]**. Munkakörébe tartozik: **[munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok felsorolása]**.

A Munkáltató és a Munkavállaló egybehangzóan kijelentik, hogy a Munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően ismertette a Munkavállalóval a munkakörébe tartozó feladatokat. A Munkáltató a szerződés megkötésével egyidejűleg átadja a Munkavállaló számára a munkaköri leírását. Felek rögzítik, hogy a Munkavállaló a Munka

Törvénykönyve 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló²⁰. A Munkavállaló az ügyvezető közvetlen irányítása alatt álló, az ügyvezető helyettesítésére jogosított vezető állású munkavállaló.

3. A Munkáltató és a Munkavállaló megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló havi bruttó személyi alapbére: **[havi bruttó személyi alapbér számformátumban megadva]** ,- Ft, azaz **[havi bruttó személyi alapbér betűvel írt alakban]** forint.²¹
4. A munkabér havonta, egy összegben, minden hó **[sorszám]** napjáig utalással / készpénzben²² kerül kifizetésre a munkavállaló bankszámlájára / a munkavállaló számára²³. A munkabér a jogszabályok szerint előírt levonásokkal csökkenten kerül kifizetésre.
5. A Munkáltató és a Munkavállaló megállapodnak abban, hogy a munkavállaló munkavégzésének helye: főszabályként a

²⁰ Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló.

²¹ Amennyiben a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, úgy a felek megállapodása esetén alkalmazhatóak rá a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok.

²² Megfelelő kiválasztandó.

²³ A megfelelő rész kiválasztandó.

munkáltató székhelye: **[a munkáltató székhelyének címe]**. Munkáltató ettől eltérő munkavégzési helyet is megállapíthat, amennyiben a munkakör betöltéséhez az szükséges.

6. A munkáltató a Munkavállaló munkaidejét heti **[a heti munkaidő óraszám]** órában állapítja meg. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató tájékoztatta a Munka Törvénykönyv 46. § (1) bekezdésében felsorolt feltételekről. A felek kijelentik, hogy a Munkáltató a Munkavállalóra irányadó munkarendet és a munkába lépés napjától alkalmazandó munkaidő – beosztást a jelen Munkaszerződéshez csatolt Tájékoztatóban a Munkavállalóval ismertette. Munkavállaló munkarendje az Mt. 209. § (3) bekezdése alapján kötetlen.
7. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vele szemben a munkáltatói jogkör gyakorlására az ügyvezető jogosult.
8. A Munka tv. 210.§ (1) bekezdése b) és c) pontjai alapján a Munkáltató felmondását nem köteles megindokolni, valamint a felmondási idő kezdetére nem vonatkozik az Mt. 68.§ (2) szerinti védelmi időszak.

A Munka tv. 78. § (1) bekezdése alapján a Munkáltató vagy a Munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú 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.

Az Mt. 209.§ (6) bekezdése alapján amennyiben a Munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni a Munkáltató részére.

- 9.** Az alkalmazott főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatott, vezető beosztású munkavállaló. Ennek következtében a Munkavállaló teljes munkaerejét a Munkáltató szolgálatába állítja. A Munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet.

A Munkavállaló továbbá:

a) nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajánosságot kivételével - a Munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is

végző, vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

b) nem köthet a saját nevében vagy javára a Munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá

c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a Munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a Munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

10. A Munkavállalót, az Mt. szerinti mértékű szabadság illeti meg, kiadására az Mt. rendelkezései vonatkoznak (115-125.§).

11. A Munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzemi (üzleti) titkot, valamint a Munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni, Munkavállaló a Munkáltató működésével kapcsolatos információkat üzleti és vállalati titoknak tekinti és azokat semmilyen módon nem hozza külső, harmadik szervek vagy személyek tudomására. A jelen pontban körülírt kötelezettség jelen munkaszerződés hatályán túl is fennáll. Ezen túlmenően sem közölhet

illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a Munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartási kötelezettség fennáll a cég azon alkalmazottaival szemben is, akik a Munkavállaló mindenkori tevékenységével nem állnak közvetlen kapcsolatban. A Munkavállaló továbbá teljes anyagi és erkölcsi felelőssége mellett kötelezettséget vállal arra, hogy a Munkáltató előzetes írásos hozzájárulása nélkül sem közvetlenül, sem pedig közvetve nem hoz semmilyen más személy tudomására vagy másként nem él vissza bármilyen bizalmas információval, amelyet tudomására hoztak, vagy amely a tudomására jutott a munkáltatónál való munkaviszonya alatt. A jelen pont értelmében “Bizalmas Információ” egyebek mellett a Munkáltató további munkavállalóiról, ügyfeleiről, beszállítóiról, potenciális ügyfeleiről, szolgáltatásainak specifikációiról és módszereiről, számlázási összegeiről, eljárásairól, üzleti módszereiről, alkalmazott technikai megoldásokról, pénzügyeiről, gazdálkodásáról szóló, vagy bármely más, a Munkáltatóval kapcsolatos olyan információ (bármely formában vagy eszközön) (legyen az szakmai-, magán-, vagy

egyéb titok), amely a Munkáltató számára értékes és/vagy a Munkáltató bizalmasként kezeli.

12. A Munka tv. 209. § (4) bekezdése alapján a Munkavállaló gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel, továbbá szándékos károkozás esetén is a teljes kárt kell megtérítenie. A kár megtérítésére Ptk. szabályait kell alkalmazni.

13. Az Mt. 285. § (2) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.

14. Felek megállapodnak abban, hogy Munka törvénykönyve 228.§ alapján az alábbi Versenytilalmi Megállapodást kötik.

15. Munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a Munkaviszony megszűnésétől számított ***[időtartam rögzítése]***²⁴ éves időtartama alatt sem közvetlenül, sem közvetve:

(a) nem vesz részt semmilyen formában olyan üzleti tevékenységben, amely a Munkáltató üzleti tevékenységére nézve versenyként jelenhet meg, vagy a Munkáltató tevékenységével részben azonos, sem mint igazgató,

²⁴ Legfeljebb két éves időtartam köthető ki.

üzlettárs, munkavállaló, tanácsadó, polgári jogviszony alapján egyéb módon foglalkoztatott vagy megbízott és semmilyen más formában nem vesz részt, vagy nem segít ilyen vállalkozásnak;

(b) egyéni vállalkozóként, polgári jogviszony keretében, betéti társaság, polgárjogi társaság, vagy korlátolt felelősségű társaság keretében, vagy egy együttműködés keretében közvetlenül vagy közvetve nem végez olyan üzleti tevékenységet, amely a Munkáltató üzleti tevékenységére nézve versenyként jelenhet meg, vagy a Munkáltató tevékenységével részben azonos;

(c) nem rendelkezik, illetve nem szerez társasági részesedést olyan kereskedelmi társaságban, amely a Munkáltatóval konkuráló, vagy részben azonos üzleti tevékenységet folytat;

(d) nem tesz, illetve nem segít másokat olyan cselekmények megtételében (beleérte az ellenszolgáltatás nélkül végzett tevékenységet is), amely Munkáltató, vagy kapcsolt vállalkozásainak tevékenységét veszélyezteti („Konkuráló Tevékenység”). Konkuráló Tevékenység bármely olyan tevékenység, amely a Munkáltatónak Magyarországon, vagy külföldön végzett tevékenységére

nézve részben azonos vagy a tevékenységre nézve versenyként jelenhet meg.

16. Felek rögzítik, hogy a Versenytilalmi Megállapodás ellenértékéként a Munkavállaló Munkaviszonyának megszűnésekor fennálló havi bruttó személyi alapbérének egyharmad összegével azonos összeg kerül megfizetésre a Munkaviszony megszűnését követően a Versenytilalmi Megállapodással érintett időtartam erejéig az alábbiak szerint. A Versenytilalmi Megállapodás ellenértékéből – amennyiben a hatályos jogszabályok előírják- levonásra kerülnek a mindenkori hatályos jogszabályoknak megfelelő adók és járulékok. A Versenytilalmi Megállapodás ellenértéke a Munkáltató részéről a Munkaviszony megszűnését követően negyedévente (azaz 3 havonta) utólag az eltelt időszak szerint arányosan kerül megfizetésre a Munkavállaló részére, csak és kizárólag abban az esetben, amennyiben a Munkavállaló a Versenytilalmi Megállapodás feltételeit teljesítette.

17. A Munka Törvénykönyve 15.§ (2) bekezdése alapján Felek a Munkáltató részére kikötik a jelen Versenytilalmi Megállapodástól való elállás jogát, melyet Munkáltató indoklás nélküli egyoldalú nyilatkozattal a Munkaviszony

megszűnéséig gyakorolhat. Felek rögzítik, hogy elállás esetén a Munkáltatónak a Munkavállalóval szemben elszámolási kötelezettsége nincs, tekintettel arra, hogy a Versenytilalmi Megállapodás teljesítését Munkavállaló csak a Munkaviszony megszűnését követően tudná megkezdeni.

18. A Munkavállaló a Versenytilalmi Megállapodásban szabályozott –azaz a jelen Munkaszerződés 14-18., pontjaiban rögzített- kötelezettségeinek megszegése esetén a kötelezettségszegés időpontjában köteles a Munkáltatónak,- Ft (azaz forint) egyösszegű kötbért megfizetni, Munkáltató jogosult továbbá a kötbéren felül keletkezett kárának megtérítésére Munkavállaló által.²⁵

19. Ha a jelen Munkaszerződés bármely része érvénytelenné, jogellenessé vagy érvényesíthetlenné válik, az a fennmaradó részek érvényességét, jogszerűségét és érvényesíthetőségét nem érinti.

A jelen megállapodásban, beleértve a jelen megállapodásban foglalt Versenytilalmi Megállapodást is a nem szabályozott kérdésekben a 2012. évi I. tv. a Munka Törvénykönyve, a Tájékoztatás a munkaviszonyból eredő alapvető jogokról és

²⁵ Felek a Ptk. szabályai szerint jogosultak kötbérikikötésre.

kötelezettségekről című tájékoztató, és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendelkezései az irányadóak.

[Keltezés: helyszín, dátum]

.....

.....

[munkáltató neve]

[munkavállaló neve]

A szerződés 3 példányban készül, melyből egy példány a munkavállalónak kerül átadásra, két példány az munkáltató munkaügyi nyilvántartásában kerül elhelyezésre.

Egy példányt átvettem:

Átvétel dátuma:

.....

munkavállaló aláírása

[munkavállaló neve]

Tartalomjegyzék

Jogszabályok.....	2
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	2
2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről.....	52
2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról.....	75
2006. évi X. törvény a szervezetekről	97
Iratminták	113
Munkaszerződés (részmunkaidő, határozott idő).....	113
Több munkáltatóval létesített munkaviszony	127
Táv munkavégzésre irányuló munkaszerződés	135
Bedolgozói munkaviszonyra irányuló szerződés	141
Munkaerő-kölcsönzés.....	150
Vezető állású munkavállaló.....	157