

8.

A MUNKASZERZŐDÉS TELJESÍTÉSE, ALAPVETŐ KÖTELEZETTSÉGEK, A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS

8.1 A munkaszerződés teljesítése, alapvető kötelezettségek

Mt. 51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

(3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(5) A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(6) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

8.1.1 A munkáltató alapvető kötelezettségei

A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni. *A munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire – ideértve a díjazásra – vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik [EBH 2000. 349.]. A munkáltató köteles a dolgozót munkával ellátni. Ha a munkaviszony jellegű jogviszonyban álló munkavállaló az eredeti munkakörébe tartozó munka végzését megtagadja és utóbb megszünteti a munkáltatóval fennálló jogviszonyát, sem munkabérrre, sem végkielégítésre nem tarthat igényt [BH 1994. 55.].*

Amennyiben a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, és a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni – az elháríthatatlan külső okot kivéve – az emiatt kiesett munkaidőre az állásidőre járó díjazás illeti meg [Mt. 146. § (1)]. *A munkáltató lényeges kötelezettsége a munkával ellátás és a munkavégzés feltételeinek biztosítása. Ha ennek huzamosabb ideig nem tett eleget, a munkavállaló jogszerűen élt azonnali hatályú felmondással [EBH 2001. 477.].*

A munkáltatót terheli az elvégzendő munkákkal kapcsolatos irányítási, végrehajtási, ellenőrzési feladatok összehangolása, a szükséges szakmai, technológiai utasítások kiadása, a megfelelő képzettségű munkavállalók alkalmazása, továbbképzése, az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítása. A munkáltató köteles – a felek eltérő megállapodása hiá-

nyában (pl. távmunka) – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. E körbe tartozik a munka megfelelő megszervezésének munkáltatói kötelezettsége. A munkáltató köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja. Mindehhez folyamatosan biztosítani kell a munkavégzés személyi és tárgyi feltételeit (pl. megfelelő számú munkavállaló, vezető, munkavégzésre alkalmas munkavégzési hely, munkaeszközök) folyamatos biztosítása. Ezen túl a munkáltató kötelessége a munkavállalók munkájának ellenőrzése, a munkafegyelem fenntartása. Mindez a munkáltató érdeke is, hiszen alapfeltétele megfelelő működésének.

8.1.2. A munkavállaló költségeinek megtérítése

Az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján – általános szabályként – a munkáltató viseli a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségeket azzal együtt, hogy biztosítja a munkavégzés tárgyi feltételeit: a munkaeszközöket, munkaanyagokat, a munkavégzés helyszínét. Ezen túlmenően azonban felmerülhet a károk megelőzése érdekében a munkavállaló kötelezettsége egyes költségek megelőlegzésével kapcsolatban.

A károk megelőzése érdekében a munkavállaló nem tesz feltétlenül eleget ez irányú kötelezettségének, ha a károk előidézésére alkalmas hiányosságokat jelent. Váratlanul előálló, halasztást nem tűrő és a dolgozó anyagi erejét meg nem haladó beszerzés, valamint a kisebb munkák elvégzése a munkavállalónak is kötelessége. Mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék (LB MK 26. számú állásfoglalás).

A 278/2005. (XII. 20.) Korm. rendelet állapítja meg a munkáltató belföldi kiküldetésben lévő munkavállalójának járó, az étellemezési többletköltség fedezésére szolgáló napidíj elszámolásáról szóló szabályokat, a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet rendelkezik a munkába járással összefüggő, a munkáltatót terhelő költségekről.

8.1.3. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása

Az Mt. 51. § (4) bekezdése alapján alapvető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavédelemről szóló szabályokat a munkavállaló foglalkoztatása során megtartsa, azaz teremtsen meg a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeit. (Erre nézve részletesen lásd a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt, illetve annak egyes részterületekre vonatkozó végrehajtási rendeleteit!).

Ha a munkáltató a biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségét elmulasztotta, nem hivatkozhat eredménnyel arra, hogy a munkavállalónak magának kellett volna a gép biztonságos munkafeltételeiről gondoskodni [BH 2006. 373.]. A balesetet megelőző intézkedésekre az a munkáltató köteles, akinél a munkaeszközt használják [BH 2005. 189.]. Több munkáltató által működtetett munkavégzési helyen az összehangolt munkavégzést előíró szabály nem mentesíti az egyes munkáltatókat az általuk használt munkaeszközök szabályszerűsége biztosításának kötelezettsége alól [EBH 2004. 1151.].

Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása a munkáltató részéről – többek között – munkahelyi kockázatértékelés elvégzését, a veszélyforrások ellen védelmet

nyújtó egyéni védőeszközök meghatározását, azokkal a munkavállalók ellátását, használatuk megkövetelését, a berendezések biztonságos működését, munkavédelmi oktatás tartását, valamint a munkavégzés ellenőrzését követeli meg. *A munkavállalót együttműködési kötelezettség terheli az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében. Így a munkavédelmi oktatáson való részvétel megtagadása az azonnali hatályú felmondást is megalapozza [BH 2009/159.].*

A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. Az egészségügyi megfelelésről előzetes és időszakos orvosi vizsgálat alapján kell dönten. *Nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a fizikai munkakörre vonatkozó munkaszerződés-módosítás alapján a munkavégzés megkezdése előtt kell a munkáltatónak alkalmassági orvosi vizsgálatra küldeni [BH 2006. 65.].* Garanciális előírás, hogy a munkáltató a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát (lásd erről a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet!).

A rokkant munkavállalót – jogszabályban előírt alkalmassági vizsgálatok részbeni elmulasztásával – foglalkoztató munkáltató nem hivatkozhat eredménnyel arra, hogy a munkavállalónak a természetes kórokú betegsége okozta a rosszullétét, illetve a kárát [BH 2005. 259.]. A munkáltatónak – különösen a munkavédelmi szempontból veszélyesnek minősülő munkáknál – a végzett munka jellegéhez igazodóan részletes utasítást kell adnia [BH 2004. 389.]. A munkavállaló kizárólagos károkozó magatartása nem állapítható meg, ha a munkáltató a szükséges munkaszervezési és munkavédelmi intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettségét elmulasztotta [EBH 2006. 1537.].

8.1.4. A munkavállaló alapvető kötelezettségei

Mt. 52. § (1) A munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,**
 - b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,**
 - c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,**
 - d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,**
 - e) munkatársaival együttműködni.**
- (2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.**
- (3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült. (KSZ 0; MSZ 0)**
- (4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.**

A munkáltató mellett a munkavállalót is terhelik a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének az Mt. Bevezető rendelkezésében foglalt elvi jellegű rendelkezései és az általános magatartási követelmények. Az Mt. 52. § (1) bekezdés a)-b) pontja alapján a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni. *A munkavállalónak a munkahelyén való megjelenése – amennyiben erről az utasításadásra feljogosított vezető jelentkezés hiányában nem szerezhethet tudomást – nem jelenti a munkavégzésre rendelkezésre állás teljesítését [BH 2006. 95.].* A munkavállaló munkaidőben csak a munkáltató engedélyével hagyhatja el munkahelyét. *A munkából történt ismételt, engedély nélküli távollétek, valamint a munkavállaló magatartásából eredő munkahelyi konfliktusok az azonnali hatályú felmondást megalapozzák [BH 2008. 132.].* A munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akarattnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül a munkahelyéről elfogadható indok nélkül huzamosabb ideig távol marad [EBH 2002. 787.]. A munkavállaló köteles munkavégzés hiányában teljes munkaidőben munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni a munkahelyen. A beosztás szerinti munkaidőn kívüli időtartamban is elrendelheti a munkáltató a rendelkezésre állást. A munkavállaló ügyelet esetén a munkáltató által meghatározott helyen, készenlét esetén az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel haladéktalanul elérhető – helyen kell, hogy tartózkodjon.

A munkavállaló köteles a munkaviszonya fennállása alatt a munkáltatójával, a munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetőkkel és a munkatársaival a jóhiszeműség és a tisztesség általános elve szem előtt tartásával együttműködni. Ebből következően is a munkavállaló köteles haladéktalanul bejelenteni a munkáltatónak, ha a megjelenésben akadályozva van, és az akadályoztatás tényét igazolnia is kell. *A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés ideje alatt is fennáll a munkavállaló együttműködési kötelezettsége. Így például e kötelezettség részeként tájékoztatni kell a munkáltatót a szabadság alatti tartózkodási címről, keresőképtelen betegség esetén a munkáltató tudomására kell hozni a mentesülés okát, azt igazolni kell [BH 1999. 573.].* A tájékoztatást – a munkavállaló állapotától függően – haladéktalanul meg kell adni, olyan időben, hogy a munkáltatónak – szükség esetén – módja legyen pótolni a kieső munkavállalót, az egyéb szükséges intézkedéseket megtehesse (pl. tárgyalás lemondása). Ha az előzetes tájékoztatás nem lehetséges, azt azonnal meg kell adni, mihelyt lehetséges. *A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására kell hoznia [BH 2002. 244.].*

A munkára képes állapot olyan fizikai és szellemi állapotot jelent, amely nem gátolja a munkaköri feladatok elvégzését. A munkára képes állapotot mindig a munkavállaló által konkrétan betöltött munkakör szempontjából kell vizsgálni. A munkavégzésre alkalmas állapot körébe vonható a munkavállaló megfelelő ruházata, egyenruhája, egészséges és kipihent állapota is. A munkáltató jogosult és a munkavédelmi szabályok értelmében köteles is ellenőrizni a munkavállaló munkavégzésre alkalmas állapotát, a munkavállaló köteles az ellenőrzésben közreműködni, azt elősegíteni. A munkára képes állapot alkohol- és gyógyszer, egyéb tudatmódosító szerektől mentes állapot. A munkavállaló nem állhat a korábbi, pihenőidejében történt alkoholfogyasztása hatása alatt sem, nem lehet erőteljesen másnapos (ún. posztalkoholos állapot). A munkavállaló ilyenkor arra hivatkozással nem mentesülhet a kötelezettségszegés alól, hogy munkaidejében nem fogyasztott alkoholt. Nem az alkoholfogyasztás idejének van ugyanis jelentősége, hanem annak, hogy az ennek hatására bekövetkező, a munkavégzést veszélyeztető vagy akadályozó állapot mikor jelentkezik.

Rendeltetésellenes, ha a munkáltató nem azért végzi a vizsgálatot, hogy meggyőződjék róla, hogy a munkavállaló alkoholtól befolyásolt, illetve attól mentes állapotban van-e, hanem például személyes bosszúból hosszabb időn át, esetleg naponta többször, alaptalanul ismétli a vizsgálatot, nagy nyilvánosság előtt, a munkavállaló személyiségi jogait sértve. Ilyenkor a munkavállaló kellő indokkal tagadja meg a közreműködést, valamint akkor is, ha a munkáltató arra nem jogosult munkavállalója rendelte el a vizsgálatot [LB MK 122. sz. állásfoglalás]. Az ellenőrzés nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait, az ellenőrzési jog gyakorlása nem lehet rendeltetésellenes [BH 1998. 198.].

Szemben a korábbi szabályozással, az Mt. nem nevesíti kötelezettségként, hogy a munkavállaló munkáltatójának előzetesen bejelentse a munkaviszonyának fennállása alatti további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését. Figyelemmel az Mt. szabályozásának általános jellegére, tételes törvényi rendelkezés hiányában célszerű, ha a munkáltató előírja valamennyi, további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének előzetes bejelentési kötelezettségét, amely megtiltható a munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme vagy veszélyeztetése esetén.

8.1.5. A személyes munkavégzési kötelezettség

Az 52. § (1) bekezdés c) pontja egyebek mellett a személyes munkavégzési kötelezettségről rendelkezik, illetve a munkavégzés minőségével kapcsolatos alapvető előírásokat tartalmazza. A munkavállaló a munkavégzésre helyettest nem vehet igénybe. A munkaviszony közös megegyezéssel megszüntetéséről megkezdett tárgyalás esetén a munkavállaló nem mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól [BH 2006. 28.]. ***Természetes követelmény a vonatkozó szabályok, utasítások, továbbá a kialakult szokások szerinti munkavégzés kötelezettsége. A munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott képzésen is részt venni.*** A munkavállaló a munkát a munkaköre szerint köteles végezni a munkavégzési helyén. A munkakör a munkaköri feladatok összességéből áll. A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat is elvégezni.

A munkavállaló a munkavégzése során egyrészt a munkájára vonatkozó szakmai és egyéb szabályok, szokások és hatósági, valamint technológiai előírások, normák, know-how-k, a munkáltató szabályzatai alapján jár el, másrészt – ezek mellett – az adott feladat ellátására vonatkozó konkrét utasításnak is köteles eleget tenni. A munkáltató szabályzatai meghatározhatják szervezetét, belső hatásköri hierarchiáját, az ellátandó feladatokhoz kapcsolódó működési feltételeket, ügyviteli vagy technológiai előírásokat. E körben különös a jelentősége a szervezeti és működési szabályzatnak, mely meghatározza az egyes munkáltatói egységek hatásköreit, egymáshoz való viszonyukat.

8.1.6. Az általában elvárható szakértelem és gondosság

A munkavállaló munkáját az adott munkakörben általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint köteles végezni [52 § (1) c) pont]. Az adott munkakörben általában elvárható szakértelem és gondosság objektív mérce, a társadalom által támasztott, meghatározott színvonalat jelenti az adott munkakört ellátó munkavállalóval szemben. Nyilvánvalóan mást jelent az elvárhatóság a cég vezetője és a beosztott munkatársak, vagy a bizalmi, pénzügyi munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló és a betanított munkás esetében. Az elvárható szakértelem az ismeretek meghatározott szintje szerinti munkavégzés követelményét hárítja a dolgozóra. *A magasan kvalifikált műszaki szakember a munkaköri kötelezettségének tesz eleget akkor is, ha a feladatát az átlagosat meghaladó színvonalon teljesíti [EBH 2003. 948.].*

8.1.7. A munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítása

Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjának szabálya olyan általános – a munkavégzésen túl is érvényesülő – magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Az általános zsinórmértékhez képest az egyes munkakörök, azok jellege eltérő kötelmeket, magatartási szabályokat involváltnak. Nyilvánvaló, a vezető állású munkavállalóval szemben a bizalmi magatartás tanúsítása jóval szélesebb körű elvárást tartalmaz. *Ha a vezetői munkakört betöltő munkavállaló a bizalmi állásában a tőle különösen elvárható együttműködési kötelezettségét szándékosan megszegi, a munkáltató jogszerűen mondja fel azonnali hatályú felmondással munkaviszonyát [BH 1997. 499.].*

Általában csak az olyan magatartás ütközik az 52. § (1) bekezdés d) pontjában meghatározott követelménybe, amely szükségképpen, az általános társadalmi felfogás és elvárás szerint kötődik meghatározott munkakör ellátásához. A bizalom esetleges elvesztése mindig valamely, a munkaviszonnyal összefüggő magatartás következménye, így soha nem közvetlenül kiváltó oka a munkáltató erre reagáló intézkedésének (pl. felmondás).

A bizalomnak való megfelelés számos kötelezettség teljesítését jelenti. Így a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét, a munkaidőn kívüli megfelelő magatartás tanúsítását, a véleményhez való jog korlátozását.

Az Mt. a felektől a jogviszony fennállása alatt jóhiszemű és tisztességes eljárást kíván meg, és ha a munkavállaló magatartása ezeknek a kívánalmaknak hosszabb időn keresztül nem felel meg, és emiatt lehetetlen a vele való együttműködés, a jogviszony alkalmatlanság címén megszüntethető, mert az alkalmasság kérdése nem szűkíthető a szűken vett munkavégzésre [BH 2000. 267.]. A munkaszerződés részének minősülő etikai szabály megsértése az együttműködési kötelezettség megsértésének minősülhet, amelyet a munkáltató a bizalomvesztésén alapuló rendes felmondása jogszerű indokaként jelölhet meg [EBH 2004. 1055.]. A bizalomnak való megfelelés része, hogy a munkavállaló köteles mindenkor általában olyan magatartást tanúsítani, amely a munkáltató helytelen megítélését nem idézi elő. Így nem tehet nagy nyilvánosság előtt olyan nyilatkozatot, amely alkalmas a munkáltató jó hírnevének megsértésére, lejáratására. Ez a kötelezettség független a közölt vélemény valósgártartalmától és nem sérti a munkavállaló vélemény nyilvánításának szabadságát sem, hiszen a munkavállaló véleményét bármikor közölheti munkahelyi felettesével, vezetőivel. A munkáltató üzletrészével rendelkezés nem ad jogot a munkavállalónak arra, hogy felettesét a munkavállalók előtt lejáratassa, a munkahelyi légkört rontsa [BH 2009. 161.]. Azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségzegésnek minősül, ha a munkavállaló egy munkatársa számítógépét saját céljára használja; a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben több esetben sértő, gúnyos hangnemet használ; illetve a munkáltató gazdasági érdekét sértő tájékoztatást ad [BH 2006. 64.]. Az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el [EBH 2004. 1050.].

A bizalomnak megfelelés további részkötelezettsége a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme [Mt. 8. § (1)] és a munkaidőn kívüli megfelelő magatartás követelménye [8. § (2)], amelyek ún. veszélyeztetési tényállások. Azaz nem szükséges, hogy a sérelem maga bekövetkezzen. A bizalomnak való megfelelés egyik kiemelt részkötelezettsége a titoktartási kötelezettség, amelyet egyben a munkáltató jogos gazdasági érdekeit érintő kötelezettségek tekinthetünk [Mt. 8. § (4)]. E kötelezettséget érintően további rendelkezéseket tartalmaznak a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény 4. § (1) – (3) bekezdései, továbbá a Ptk. 81. §-a. Az üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése vagy felhasználása a jogosult jogszerű pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit sértené vagy veszélyeztetné, és amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedéseket megtette [Ptk. 81. § (2) bek.]. A munkavállaló nemcsak a munkaviszony fennállása alatt, de annak megszűnését követően is köteles a munkáltató üzleti titkait megtartani. Az 1996. évi LVII. törvény szerint üzleti titok tisztességtelen módon való megszerzésének minősül az is, ha az üzleti titkot a jogosult hozzájárulása nélkül, a vele – a titok megszerzése idején vagy azt megelőzően – bizalmi viszonyban vagy üzleti kapcsolatban álló személy közreműködésével szerezték meg. A törvény bizalmi viszonyt tekint különösen a munkaviszonyt, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt és a tagsági viszonyt [4. § (2)-(3)].

8.1.8. Az együttműködési kötelezettség

Az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja a munkavállalók egymással való együttműködésének kötelezettségét is nevesíti. E kötelezettség nemcsak a munkáltatót, de a többi munkavállaló irányában is fennáll, magában foglalja, hogy a munkavállaló mindenkor az általános magatartási normáknak megfelelően járjon el, körültekintő gondossággal és elővigyázatossággal végezze munkáját. *Aki munkatársaival nem együttműködő, akadályozza a hatékony munkavégzést, feszültségeket okoz a munkahelyi szervezetben – ezzel súlyos károkat okozhat a munkáltató számára. A munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet, és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik [BH 2006. 201.].* A munkavállalót az együttműködési kötelezettség ezen túlmenően a munkaköre ellátása során, a munkaviszonnal összefüggésben vele kapcsolatba kerülő harmadik személy irányában is terheli (pl. a munkáltató szerződéses partnerei, ügyfelei).

8.1.9. Juttatás elfogadása harmadik személytől

Az üzleti szokások alapján a munkavállaló munkaviszonya teljesítése során harmadik személytől különféle anyagi juttatás elfogadására kaphat ajánlatot. Az Mt. 52. § (2) bekezdése előzetes munkáltatói hozzájáruláshoz köti, hogy a munkavállaló harmadik személytől díjazást fogadhasson el a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel. Ezen kötelezettség is a munkaviszony bizalmi jellegéhez kapcsolódik, mivel a munkavállaló munkavégzése során a munkáltató utasításai szerint a munkáltató érdekében köteles eljárni, s ennek fejében munkabérben részesül. *Díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt. Bizalomvesztésen alapuló munkáltatói felmondás jogszerű indokának minősül, ha a munkavállaló a munkáltató előzetes tájékoztatása nélkül magáncélra jelentős*

anyagi előnyt fogad el a munkáltatóval tartós jogviszonyban lévő gazdasági társaságtól [BH 2004. 388.]. A munkáltató hozzájárulásával a díjazás elfogadható például a vendéglátásban, ahol közismert szokás a borra való adása.

8.2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Mt. 53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint

c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha

d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította. (KSZ 0; MSZ 0)

(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó. (KSZ 0; MSZ 0)

(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphétre jogosult.

Az 53. § (1) bekezdésében felsorolt lehetőségek közös ismérve, hogy egyik sem minősül munkaszerződés módosításnak, ebből kifolyólag ahhoz nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása. A munkajogi védeltséget élvező választott szakszervezeti tisztségviselő csak a közvetlen felettes szakszervezeti szerv, illetve az üzemi tanács elnöke csak az üzemi tanács előzetes jóváhagyása mellett foglalkoztatható a munkaszerződéstől eltérően [Mt. 260. § (3), 273. § (1)].

A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek – eltérő megállapodás hiányában – azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték (más munkáltatónál történő foglalkoztatás). Ezért eltérő megállapodás hiányában a munkáltató követelheti a munkavállalótól a kirendelés keretében okozott kárának megtérítését [BH 2000. 33.]. Helyettesítés (más munkakörbe tartozó feladatok ellátása) történik akkor is, ha az annak elrendelésére jogosult tudomásul veszi, hogy a munkavállaló helyettesítést végez és ez a munkáltató érdekében indokolt és szükséges [BH 1998. 196.]. A munkakörbe tartozó feladatokon kívül jelentékeny mértékben más munkaköri feladatok huzamos időn keresztül a munkavállaló szóbeli beleegyezésével történő végeztetése nem minősül a munkaszerződéstől eltérő munkakörben történő foglalkoztatásnak [BH 2009. 306.].

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelésekor a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, és ez az intézkedése a munkavállaló oldalán aránytalan sérelemmel nem járhat. A munkavállaló érdekei védel-

mét szolgáló garanciális szabályok, az aránytalan sérelem vizsgálata körében különös súlylyal kell értékelni a törvényben megjelölt személyi körülményeket, ha a munkáltató egyidejűleg alkalmazza az átirányítást és a kiküldetést [EBH 2008. 1897.].

A munkaszerződéstől eltérő munkakörben és/vagy munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál történő foglalkoztatás időtartama összességében naptári évenként a 44 munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg [Mt. 53. § (2)]. A két számítási módszer nem variálható, tehát nincs jogszerű lehetőség arra, hogy a megengedett időtartam egy részét munkanapban, más részét munkaórában számolják el. A 44 munkanapos vagy 352 órás időtartamot arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. Amennyiben például július 1-gyel létesítenek munkaviszonyt, a II. félévre legfeljebb 22 munkanapon (176 órában) lehet egyoldaltú munkáltatói döntés alapján munkaszerződésétől eltérő munkakörben, munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál foglalkoztatni a munkavállalót.

Az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest lényegesen szűkíti a munkaszerződéstől munkáltatói utasítás alapján történő eltérő foglalkoztatás lehetőségét. ***A szűkítéssel az Indokolás szerint az intézmény kivételes jellegét hangsúlyozza az Mt., ami természetesen változatlanul nem zárja el a feleket az elől, hogy a munkaszerződés megfelelő – határozott időre szóló – módosítása alapján hosszabb időre történjék a korábbiaktól eltérő foglalkoztatás.***

A 62. §-ra is figyelemmel kizárólag kollektív szerződésben lehet az Mt.-ben foglaltnál hosszabb időtartamot megállapítani a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra. Olyan munkáltatóknál, melyek nem tartoznak kollektív szerződés hatálya alá, megoldást jelenthet a bírói gyakorlat által elismert kapcsolt munkakörben történő megállapodás (pl. két munkakört kötnek ki a szerződésben), a munkavégzés helyének tágabb meghatározása, illetve az új Mt. által elismert több munkáltató és egy munkavállaló közti munkaviszony létrehozatala. *A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. A kollektív szerződésnek az átirányítás évi maximális időtartamát időkorlát nélküliként szabályozó rendelkezése semmis [BH 2006. 300.].*

A munkavállaló díjazását tekintve az a garanciális szabály érvényesül, mely szerint a munkavállalót a teljes időtartamra a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló alaphéjánél [Mt. 53. § (5)]. *Külön megállapodás nélkül is megilleti a gépkocsivezetőt helyettesítő munkavállalót a karbantartási díj, ha olyan gépkocsivezetőt helyettesít, aki ilyen díjazásra jogosult [BH 1999. 426.].*

(A munkaszerződés teljesítésével kapcsolatban lásd még a 9. és 10. tételnél írtakat!)