

# ROMÁN MUNKATÖRVÉNYKÖNYV

Fordította: Dr. Vallasek Magdolna



# ROMÁN MUNKATÖRVÉNYKÖNYV

Fordította: Dr. Vallasek Magdolna



Forum Iuris Könyvkiadó

Kolozsvár 2018

© Vallasek Magdolna, fordító 2018

© Forum Iuris Könyvkiadó 2018

A fordítást lektorálta: Dr. Mélypataki Gábor

ISBN 978-606-94372-9-2

Kiadja a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem Jogtudományi  
Intézetének megbízásából a Forum Iuris Könyvkiadó.

A fordítás és a jelen kötet kiadása

Magyarország Igazságügyi Minisztériumának támogatásával valósult  
meg.

[www.jog.sapientia.ro](http://www.jog.sapientia.ro)

400193 Kolozsvár (Cluj-Napoca)

Tordai út (Calea Turzii) 4. sz.

Románia

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**Román Munkatörvénykönyv. - Cluj-Napoca : Forum Iuris, 2018**

ISBN 978-606-94372-9-2

349.2

<b>Bevezető .....</b>	<b>5</b>
<b>2003. évi 53. törvény a Munkatörvénykönyvről .....</b>	<b>8</b>
<b>I. cím: Általános rendelkezések.....</b>	<b>8</b>
I. fejezet: Hatály.....	8
II. fejezet: Alapelvek .....	9
<b>II. cím: A munkaszerződés .....</b>	<b>13</b>
I. fejezet: A munkaszerződés megkötése .....	13
II. fejezet: A munkaszerződés teljesítése .....	28
III. fejezet: A munkaszerződés módosítása.....	32
IV. fejezet: A munkaszerződés szüneteltetése .....	35
V. fejezet: A munkaszerződés megszűnése .....	39
VI. fejezet: A határozott idejű munkaszerződés .....	57
VII. fejezet: A munkaerő-kölcsönzés .....	60
VIII. fejezet: A részmunkaidős munkaszerződés.....	67
IX. fejezet: Az otthonról végzett munka.....	69
<b>III. cím: Munkaidő és pihenőidő .....</b>	<b>71</b>
I. fejezet: Munkaidő .....	71
II. fejezet: Időszakos szünetek .....	78
III. fejezet: Szabadságok .....	83
<b>IV. cím: A munka díjazása .....</b>	<b>90</b>
I. fejezet: Általános rendelkezések .....	90
II. fejezet: A minimálbér .....	91
III. fejezet: A munkabér kifizetése .....	92

IV. fejezet: Bérgarancia Alap .....	95
V. fejezet: A munkáltatói jogutódlás .....	95
<b>V. cím: Munkaegészségügy és munkavédelem .....</b>	<b>96</b>
I. fejezet: Általános szabályok .....	96
II. fejezet: A munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság ..	
100	
III. fejezet: A munkavállalók egészségének orvosi szolgálat általi védelme .....	101
<b>IV. cím: A szakmai képzés.....</b>	<b>104</b>
I. fejezet: Általános rendelkezések.....	104
II. fejezet: A munkáltató által szervezett szakmai képzésre vonatkozó különös szerződések .....	108
III. fejezet: A munkahelyi tanulószerveződés.....	110
<b>VII. cím: A társadalmi párbeszéd.....</b>	<b>112</b>
I. fejezet: Általános rendelkezések.....	112
II. fejezet: A szakszervezetek .....	112
III. fejezet: A munkavállalói képviselőlet .....	114
IV. fejezet: A munkáltatói szervezetek .....	116
<b>VIII. cím: Kollektív szerződések.....</b>	<b>118</b>
<b>IX. cím: A munkaügyi konfliktusok .....</b>	<b>119</b>
I. fejezet: Általános rendelkezések .....	119
II. fejezet: A sztrájk.....	119
<b>X. cím: A Munkaügyi Főfelügyelőség.....</b>	<b>121</b>
<b>XI. cím: Jogi felelősség .....</b>	<b>122</b>

I. fejezet: Belső szabályzat.....	122
II. fejezet: Fegyelmi felelősség .....	124
III. fejezet: Kárfelelősség.....	127
IV. fejezet: Szabálysértési felelősség.....	130
V. fejezet: Büntetőjogi felelősség .....	134
<b>XII. cím: Munkaügyi bírászkodás .....</b>	<b>138</b>
I. fejezet: Általános rendelkezések.....	138
II. fejezet: Joghatóság és területi illetékesség .....	139
III. fejezet: Sajátos eljárási szabályok .....	140
<b>XIII. cím: Átmeneti és záró rendelkezések .....</b>	<b>142</b>





# Bevezető

A Forum Iuris Könyvkiadó gondozásában 2017-ben megjelent *Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés* című jegyzetem alapvető célkitűzéseként fogalmaztam meg azt, hogy olyan munka kerüljön az olvasó kezébe, amely egyaránt segítséget nyújt egyetemi hallgatóknak, munkáltatóknak vagy munkavállalóknak abban, hogy sikeresen eligazodjanak „a munka világában”, olyan területen, amely valamilyen módon elengedhetetlenül része mindnyájunk életének.

A munkajog területén a hatályos szabályozás beható ismerete nem lehet csupán a jogászok feladata és privilégiuma, hiszen annak alkalmazása minden munkaviszony esetében napi rendszerességgel szükséges. A munkáltatónak és munkavállalónak egyaránt ismernie kell jogait és kötelezettségeit, ezzel segítve elő a létrejött munkaviszony zökkenőmentes teljesítését, lehetőleg mindkét fél megelégedésére. Gyakorlati munkám során számtalanszor volt alkalmam megtapasztalni, milyen gondokat okoz a munkajogi szabályozás alapjainak hiányos ismerete olyan helyzetekben is, amelyekben munkáltató és munkavállaló egyáltalán nem ellenérdekű felekként állnak szemben egymással.

Meggyőződésünk szerint a Munkatörvénykönyv magyar nyelvű fordítása hasznos eszköze a megértésnek minden érdekelt számára, joghallgatóknak, munkavállalóknak, munkáltatóknak és munkajoggal foglalkozó gyakorló jogászoknak egyaránt, hiszen ez az a törvény, amely a keretét adja a román munkajognak. Számtalan, különösen a munkavédelem és munkaegészségügy, illetve a kollektív

munkajogok területén hatályos további jogszabály alkotja a román munkajogi szabályozás egészét, azonban a Munkatörvénykönyv elsődleges szerepe és kiemelt fontossága a munkaviszonyok születése, teljesítése és megszűnése által felvetett kérdések, a jogi felelősség, szakmai képzés, társadalmi párbeszéd vonatkozásában elvitathatatlan. Ez a 2003. évi 53. törvény, a Munkatörvénykönyv az, amely a teljes román munkajog gerincét alkotja. Tudomásunk szerint a Munkatörvénykönyvnek ilyen jellegű, tudományos igényű magyar nyelvű fordítására korábbiakban nem történt kísérlet, s mint ilyen, a jelen kötet hiánypótló jellegű a hazai jogéletben.

A fordítás ugyanakkor komoly kihívást, számtalan szakmai problémát jelentett. Bár a román és magyar munkajogi szabályozás alapvetően hasonló, a két munkatörvény mind szerkezetileg, mind nyelvileg, de akár szellemiségében is számtalan eltérést mutat. Nem egy olyan munkajogi intézmény létezik, amelyek eltérő formában kerültek szabályozásra. A fordítás során tehát figyelembe kellett vennünk egyrészt a román munkajogi szabályozás jellegzetességeit, másrészt a magyar munkajogi szaknyelv igényességét, szembenézve azzal a ténnyel is, hogy bizonyos kifejezéseket a magyar munkajog ugyan nem ismer, a hazai nyelvhasználatunkban azonban olyan mély hagyományokkal gyökerezik, amelyek miatt elengedhetetlen a használatának elfogadása.

Mindezen nyelvi nehézségek ellenére úgy gondoljuk, hogy jelen kötetben olyan fordítást sikerült megvalósítani, amely mind a romániai, mind a magyarországi munkajogász társadalom számára elfogadható. A romániai munkavállalói és munkáltatói közösség

számára pedig reményeink szerint egy valóban hasznos, mindennapi segítséget fog nyújtani.

Ezúton szeretném megköszönni Dr. Mélypataki Gábornak a fordításhoz nyújtott szakmai segítségét, amely nélkül ez a kötet nem jöhetett volna létre, illetve Dr. Horváth Istvánnak a munkajogi kutatásaimban nyújtott szakmai támogatását.

A fordítást 2018. július 15-én zártam le.

Dr. Vallasek Magdolna

# **2003. évi 53. törvény a Munkatörvénykönyvről**

## **I. cím: Általános rendelkezések**

### **I. fejezet: Hatály**

1. cikk. - (1) Jelen törvénykönyv szabályozza a munkaviszonyoknak, a munkaviszonyokra vonatkozó szabályozás ellenőrzési módozatának, valamint a munkaügyi bírászkodásnak a területét.

(2) A törvénykönyv alkalmazandó a különös törvények által szabályozott munkaviszonyokra is, amennyiben azok nem tartalmaznak eltérő rendelkezéseket.

2. cikk. - A jelen törvénykönyv rendelkezéseinek hatálya kiterjed:

a) munkaszerződés alapján Romániában munkát végző román állampolgárokra;

b) romániai munkáltatóval megkötött, munkaszerződés alapján, külföldön munkát végző román állampolgárokra, kivéve, ha a munkavégzés helyét jelentő állam szabályozása kedvezőbb;

c) Romániában, vagy romániai munkáltató számára munkaszerződés alapján munkát végző külföldi állampolgárokra és hontalanokra;

- d) Románia területén munkaszerződéssel a törvény szerint alkalmazott, menekült státust elnyert személyekre;
- e) tanulószerveződés alapján munkát végző tanulóakra;
- f) természetes és jogi személy munkáltatókra;
- g) szakszervezetekre és munkáltatói érdekképviselői szervezetekre.

## II. fejezet: Alapelvek

3. cikk. - (1) A munka szabadságát az Alkotmány garantálja. A munkához való jog nem korlátozható.

(2) Minden személy szabadságot élvez munkahelye, hivatása, szakmája vagy az általa folytatott tevékenység megválasztásában.

(3) Senki sem kötelezhető arra, hogy egy bizonyos munkahelyen vagy szakmában dolgozzon, vagy ne dolgozzon, bármi is lenne az.

(4) Az (1) – (3) bekezdések megsértésével megkötött munkaszerződés jog szerint semmis.

4. cikk. - (1) A kényszermunka tilos.

(2) A kényszermunka kifejezés vonatkozik minden olyan munkára vagy szolgáltatásra, amelyre egy személyt fenyegetéssel vesznek rá, vagy amelyre vonatkozóan az adott személy nem adta szabadon a beleegyezését.

(3) Nem tekintendő kényszermunkának a közhatóságok által előírt munka vagy tevékenység a következő esetekben:

a) a kötelező sorkatonai szolgálatra vonatkozó törvény alapján;

b) a törvény által meghatározott polgári kötelezettség teljesítésére;

c) jogerős büntetőjogi ítélet alapján, a törvényes feltételek mellett;

d) vis maior esetében, háború, katasztrófák, vagy katasztrófák veszélye esetében, mint: tűzvész, árvíz, földrengés, heves járványok vagy állat-egészségügyi járványok, állat vagy rovarinvázió, és általában minden olyan körülmény esetében, amelyek veszélyeztetik az életet, illetve a lakosság, vagy annak bizonyos részének a normális életkörülményeit.

5. cikk. - (1) A munkaviszonyok területén az egyenlő elbánás elve érvényesül, minden munkavállaló és munkáltató vonatkozásában.

(2) Tilos a munkavállalóval szemben minden, nemi, szexuális orientáció, genetikai jellemzők, életkor, nemzetiség, faj, bőrszín, etnikum, vallás, politikai hovatartozás, társadalmi származás, fogyatékoság, családi helyzet vagy felelősség, szakszervezeti tevékenység vagy hovatartozás alapján történő közvetlen vagy közvetett diszkrimináció.

(3) Közvetlen diszkriminációnak tekintendők a (2) bekezdés kritériumai alapján kirekesztésre, megkülönböztetésre, korlátozásra vagy jogellenes módon előnyben részesítésre irányuló ügyletek és cselekmények, amelyeknek célja vagy következménye a

munkajog által előírt jogok elismerésének, használatának vagy gyakorlásának megtagadása, korlátozása, illetve elhárítása.

(4) Közvetett diszkriminációnak tekintendő a látszólag a (2) bekezdésen kívüli indokokon alapuló ügyletek és cselekmények, amelyek hatása azonban a közvetlen diszkrimináció hatásával azonos.

6. cikk. - (1) Minden munkát végző alkalmazott számára biztosítani kell a végzett tevékenységnek megfelelő munkakörülményeket, szociális védelmet, munkabiztonsági és munkaegészségügyi körülményeket, valamint a méltóságának és lelkiismeretének minden diszkriminációtól mentes tiszteletben tartását.

(2) Minden munkát végző alkalmazott számára el kell ismerni a kollektív tárgyaláshoz, személyes adatok védelméhez, valamint a törvényellenes felmondással szembeni védelemhez való jogát.

(3) Egyenlő vagy egyenlő értékű munka esetében tilos bármilyen nemi alapú diszkrimináció a bérezés összetevői és feltételei tekintetében.

7. cikk. - A munkavállalók és munkáltató szabadon társulhatnak jogaik védelme és szakmai, gazdasági vagy társadalmi érdekeik képviselete érdekében.

8. cikk. - (1) A munkaviszonyok a megegyezés és jóhiszeműség elvére alapulnak.

(2) A munkaviszonyok jó teljesítése érdekében a felek kölcsönösen tájékoztatják egymást és tanácskoznak egymással, a törvény és a kollektív szerződés feltételei mellett.

9. cikk. - A román állampolgárok szabadon vállalhatnak munkát az Európai Unió államaiban vagy más államokban, a nemzetközi munkajogi szabályok és a Románia által aláírt kétoldalú egyezmények tiszteletben tartása mellett.



## **II. cím: A munkaszerződés**

### **I. fejezet: A munkaszerződés megkötése**

10. cikk. - Munkaszerződés az a szerződés, amelynek alapján egy természetes személy, a munkavállaló, kötelezettséget vállal arra, hogy munkát végezzen egy természetes vagy jogi személy munkáltató érdekében és irányítása alatt, cserében egy, bérnek nevezett, díjazásért.

11. cikk. - A munkaszerződés nem tartalmazhat a jogszabályokban vagy kollektív szerződésben meghatározottal ellentétes vagy alacsonyabb szintű jogosultságokról rendelkező előírásokat.

12. cikk. - (1) A munkaszerződés határozatlan időre jön létre.

(2) Kivételes esetben, a törvényben rögzített feltételek mellett, a munkaszerződés határozott időre is megköthető.

13. cikk. - (1) Egy természetes személy 16. életévének betöltésekor nyeri el a munkaképességet.

(2) Alkalmazotti minőségben munkaszerződést köthet egy természetes személy 15. éves korának betöltését követően, szülei vagy törvényes képviselői jóváhagyásával, testi fejlettségének, képességeinek és ismereteinek megfelelő tevékenységekre, amennyiben az nem veszélyezteti egészségét, szakmai fejlődését és képzését.

(3) 15. évnél fiatalabb személyek munkában való alkalmazása tilos.

(4) Bírósági felügyelet alá helyezett személyek munkában való alkalmazása tilos.

(5) Nehéz, ártalmas vagy veszélyes munkakörbe való alkalmazásra csak a 18. életév betöltését követően kerülhet sor; az ilyen munkaköröket Kormányhatározatban állapítják meg.

14. cikk. - (1) Jelen törvénykönyv értelmében munkáltatónak kell tekinteni azt a természetes vagy jogi személyt, aki a törvény értelmében munkaszerződés alapján munkaezőt alkalmazhat.

(2) Egy jogi személy munkáltatói minőségben munkaszerződést köthet a jogi személyiség elnyerésének időpontjával kezdődően.

(3) Egy természetes személy a jogképessége megszerzésének időpontjától nyeri el munkaszerződések munkáltatói minőségben való megkötésének képességét.

15. cikk. - Semmisség terhe mellett tilos munkaszerződést kötni törvénytelen vagy erkölcstelen munka, illetve tevékenység végzésének céljára.

15<sup>1</sup>. cikk. - Jelen törvény értelmében bejelentés nélküli munkavégzésnek tekintendő:

a) a tevékenység megkezdését megelőző napon írott formában megkötött munkaszerződés nélkül való foglalkoztatása egy személynek;

b) a munkaviszonynak az általános munkavállalói jegyzékbe legkésőbb a tevékenység megkezdését megelőző napon való beküldése nélkül való foglalkoztatása egy személynek;

c) szüneteltetett munkaszerződéssel rendelkező alkalmazott foglalkoztatása a szüneteltetés ideje alatt;

d) részmunkaidős munkaszerződéssel rendelkező alkalmazott foglalkoztatása a szerződésben rögzített munkaprogramon kívüli időpontban.

16. cikk. - (1) A munkaszerződés megkötésére a felek megegyezése alapján, írott formában, román nyelven kerül sor a munkavállaló általi tevékenység megkezdését megelőzően. A munkaszerződés írott formában való megkötésének kötelezettsége a munkáltatót terheli.

(2) A tevékenység megkezdését megelőzően a munkaszerződést nyilvántartásba veszik a területi munkaügyi felügyelőségnek átküldött általános munkavállalói jegyzékbe.

(3) A munkáltató köteles a munkaszerződés egy példányát a munkavállalónak, a tevékenység megkezdését megelőzően átnyújtani.

(4) A munkáltató köteles arra, hogy a munkavállalók munkaszerződésének egy másolatát a munkavégzés helyén megőrizze.

(5) Egy munkaszerződés alapján végzett munkát munkarégiségnek kell tekinteni.

(6) Az igazolatlan hiányzásokat és fizetés nélküli szabadságokat a munkarégiségből le kell számítani.

(7) Kivételt képeznek a (6) bek. rendelkezései alól a 155. és 156. cikkek feltételei mellett biztosított fizetés nélküli szakmai szabadságok.

16<sup>1</sup>. cikk- (1) A 16. cikk (4) bek. értelmében a munkahely az a hely, ahol a munkavállaló tevékenységét végzi, a természetes vagy jogi személy munkáltató által biztosított területen, annak elsődleges székhelyén, illetve fiókjánál, képviseleténél, ügynökségénél vagy telephelyén.

(2) A munkaszerződés másolatát az (1) bek. szerint meghatározott munkahelyen kell megőrizni papírformában vagy elektronikus adathordozón, a munkáltató által erre kijelölt személy által, a személyes adatokra vonatkozó titoktartási rendelkezések tiszteletben tartásával.

17. cikk. - (1) A munkaszerződés megkötését vagy módosítását megelőzően a munkáltatónak kötelessége tájékoztatni a leendő munkavállalót, vagy adott esetben a munkavállalót, mindazokról a lényeges rendelkezésekről, amelyeket a szerződésbe bele akar foglalni, vagy amelyeket módosítani kíván.

(2) Az alkalmazásra kiválasztott személynek, illetve a munkavállalónak a tájékoztatására irányuló munkáltatói kötelezettséget teljesítettnek kell tekinteni a munkaszerződés vagy a kiegészítő okirat aláírásának pillanatában.

(3) Az alkalmazásra kiválasztott személynek, illetve adott esetben a munkavállalónak a tájékoztatása legalább a következőkre kell kiterjedjen:

- a) a felek kiléte;
  - b) a munkavégzés helye, illetve állandó munkavégzési hely hiányában annak lehetősége, hogy a munkavállaló változó munkavégzési helyen dolgozzon;
  - c) a munkáltató székhelye, adott esetben lakhelye;
  - d) a Romániai foglalkozások besorolása vagy más jogszabályok alapján meghatározott tisztség/foglalkozás, valamint a munkaköri leírás a munkakör feladatainak pontosításával;
  - e) a munkavállaló szakmai tevékenységének minősítésére a munkáltatónál alkalmazott kritériumok;
  - f) a munkakörrel járó kockázatok;
  - g) a szerződés hatálybalépésének időpontja;
  - h) határozott időre szóló munkaszerződés, illetve munkaerő-kölcsönzési szerződés esetében ezek időtartama;
  - i) a pihenőszabadság időtartama, amelyre jogosult a munkavállaló;
  - j) a szerződő felek által biztosított felmondási idő feltételei és időtartama;
  - k) az alpbér és a bérjövedelem egyéb összetevői, valamint a munkavállalót megillető bér kifizetésének időszakai beosztása;
  - l) a normális munkaidő, óra/nap és óra/hét formában kifejezve;
  - m) a munkavállaló munkakörülményeit szabályozó kollektív szerződés megjelölése;
  - n) a próbaidő időtartama;
- (4) A tájékoztatás (3) bekezdésben előírt összetevőit a munkaszerződésnek is tartalmaznia kell.

(5) A (3) bekezdés szerinti összetevőknek a munkaszerződés végrehajtása során bekövetkező bármilyen módosítása a szerződést kiegészítő okirat megkötését vonja maga után, a módosítás bekövetkeztét megelőzően, kivéve mindazokat az eseteket, amikor egy ilyen módosítást jogszabály vagy az alkalmazandó kollektív szerződés írja elő.

(6) A munkaszerződés megtárgyalása, megkötése vagy módosítása során, saját döntése szerint bármelyik fél igénybe veheti harmadik személy segítségét, a (7) bek. rendelkezésének tiszteletben tartása mellett.

(7) A munkaszerződés megkötését megelőzően, a munkavállalónak nyújtott tájékoztatás tekintetében a felek titoktartási szerződést köthetnek.

18. cikk. - (1) Külföldi munkavégzés esetében a munkáltató köteles megfelelő időben, a kiutazást megelőzően, tájékoztatni az alkalmazásra kiválasztott személyt, illetve adott esetben a munkavállalót a 17. cikk (3) bekezdésében előírtakról, továbbá a következőkről:

- a) a külföldön történő munkavégzés leendő időtartama;
- b) a bérfizetés pénzneme, illetve a fizetési módozatok;
- c) a külföldi munkavégzésért járó pénzbeli/természetbeni díjazás;
- d) klímaviszonyok;
- e) az adott ország főbb munkajogi rendelkezései;

f) mindazok a helyi szokások, amelyek tiszteletben tartásának elmulasztása veszélyeztetné az életét, szabadságát vagy személyes biztonságát;

g) adott esetben a dolgozó hazatelepítésének körülményei.

(2) Az (1) bek. a), b) és c) pontjaiba foglalt információknak szerepelni kell a munkaszerződés szövegében is.

(3) Az (1) bek. rendelkezéseit a külföldi munkavégzés körülményeit szabályozó különös törvények egészítik ki.

19. cikk. - A munkáltatónak a 17. és 18. cikkben előírt tájékoztatási kötelezettségének elmulasztása esetén az alkalmazásra kiválasztott személynek, vagy adott esetben a munkavállalónak, a kötelezettség elmulasztásától számított 30 napos határidőn belül jogában áll értesíteni az illetékes bírói fórumot és a munkáltató általi tájékoztatási kötelezettség elmulasztásával okozott kárnak megfelelő kártérítést igényelni.

20. cikk. - (1) A 17. cikkben előírt lényeges klauzulákon kívül a felek sajátos klauzulákat is megtárgyalhatnak és belefoglalhatnak a munkaszerződésbe.

(2) A teljesség igénye nélkül sajátos klauzulának számítanak:

a) a szakmai továbbképzési záradék;

b) a versenytilalmi záradék;

c) a mobilitási záradék;

d) a titoktartási záradék.

21. cikk. - (1) A munkaszerződés megkötésekor vagy teljesítése alatt a felek megtárgyalhatnak és belefoglalhatnak a szerződésbe egy versenytilalmi záradékot, amelynek értelmében a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a szerződés megszűnését követően ne folytasson, saját maga vagy harmadik személy érdekében olyan tevékenységet, amely versenyben van a munkáltatójánál folytatott tevékenységgel, cserében egy havonkénti versenytilalmi juttatásért, amelynek a kifizetésére a munkáltató a teljes versenytilalmi időszakra nézve kötelezettséget vállal.

(2) A versenytilalmi záradék csak abban az esetben fejt ki hatását, ha a munkaszerződésben konkrétan előírják azokat a tevékenységeket, amelyeknek a folytatása a szerződés megszűnését követően tilosak a munkavállaló számára, a havi versenytilalmi juttatás összegét, a versenytilalmi záradék hatályának periódusát, a harmadik személyeket, akiknek javára tilos munkavégzést folytatni, valamint azt a földrajzi területet, amelyen belül a munkavállaló valós versenyben lehet a munkáltatóval.

(3) A munkavállalót megillető versenytilalmi juttatás nem bér jellegű, tárgyalás útján határozzák meg és mértéke legkevesebb 50%-a a munkavállaló a munkaszerződés megszűnését megelőző 6 hónapban megillető bruttó bérjövdelem átlagának, illetve, 6 hónapnál rövidebb időtartamú munkaszerződés esetében a szerződés teljesítése alatt járó bruttó havi bérjövdelem átlagának.

(4) A versenytilalmi juttatás a munkáltató költségének tekintendő, leszámítható az adózandó nyereség kiszámítása alkalmával, és a törvény szerint a jogosult természetes személy számára adóköteles.



22. cikk. - (1) A versenytalmai záradék a munkaszerződés megszűnését követő legfeljebb 2 éves időtartamra köthető.

(2) Az (1) bek. rendelkezése nem alkalmazandó azokban az esetekben, amikor a munkaszerződés megszűnése jog szerint következett be, kivéve az 56. cikk (1) bek. c), e), f), g) és i) pontjaiban felsorolt esetekben, vagy a munkáltató kezdeményezésére következett be, a munkavállaló személyét nem érintő okokból kifolyólag.

23. cikk. - (1) A versenytalmai záradék nem eredményezheti a munkavállaló számára hivatása vagy képezése gyakorlásának abszolút mértékű megtiltását.

(2) A munkavállaló vagy a területi munkaügyi felügyelőség kérelmére az illetékes bírói hatóság mérsékelheti a versenytalmai záradék hatásait.

24. cikk. - A versenytalmai záradék vétkes megsértése esetében a munkavállaló a juttatás visszaszolgáltatására és, adott esetben, kártérítésre kötelezhető, a munkáltatónak okozott kárnak megfelelően.

25. cikk. - (1) A mobilitási záradékban a munkaszerződés felei megállapodnak arról, hogy, tekintettel a munkavégzés jellegére, a szolgálati feladatoknak a munkavállaló általi teljesítésére nem egy állandó munkahelyen kerül sor. Ebben az esetben a munkavállaló pénzbeli vagy természetbeni kiegészítő juttatásban részesül.

(2) A pénzbeli kiegészítő juttatás összegét, illetve a természetbeni juttatások módját a munkaszerződésben határozzák meg.

26. cikk. - (1) A titoktartási záradék értelmében a felek megegyeznek abban, hogy a munkaszerződés teljesítésének teljes időtartama alatt, valamint azt követően nem adnak tovább olyan adatokat vagy információkat, amelyekről a szerződés teljesítése alatt szereztek tudomást, a belső szabályzatok, kollektív szerződések vagy munkaszerződésekben rögzített feltételek mellett.

(2) A záradéknak bármelyik fél általi megsértése a vétkes félnek kártérítés fizetésére való kötelezését eredményezi.

27. cikk. - (1) Egy személyt kizárólag orvosi igazolás alapján lehet alkalmazni, amely tanúsítja az érintettnek az adott munkavégzésre való képességét.

(2) Az (1) bekezdés szabályainak megszegése a munkaszerződés semmisségét eredményezi.

(3) Az orvosi igazolás kiadásának illetékességét és eljárását, valamint a munkáltatót sújtó szankciókat, arra az esetre, ha az alkalmazásra, a munkavégzés helyének vagy a munkakörnek a megváltoztatására orvosi igazolás nélkül kerül sor, különös törvények határozzák meg.

(4) Terhességi vizsgálatok elvégzésének kérése az alkalmazáskor tilos.

(5) Egészségügyi, közéleti, oktatási vagy más, törvényben meghatározott területeken való alkalmazás esetében sajátos orvosi vizsgálatok kérhetőek.

28. cikk. - Az orvosi igazolás a fentiekén túl az alábbi esetekben is kötelező:

a) a munkavégzés újakezdésekor, ártalmas tényezőknek kitett munkakörök esetében 6 hónapot meghaladó, más esetekben egy évet meghaladó megszakítást követően;

b) kirendelés vagy más munkahelyre, tevékenységre való áthelyezés esetében, amennyiben megváltoznak a munkakörülmények;

c) a kikölcsönzés megkezdésekor, munkaerő-kölcsönzési szerződéssel alkalmazott munkavállalók esetében;

d) tanulók, gyakornokok, egyetemi hallgatók esetében, amennyiben mesterségben vagy szakmákban való képzésük következik, valamint a mesterségnek a képzés során való változásakor;

e) idő szakosan, az Egészségügyi Minisztérium rendelkezéseinek megfelelően, az ártalmas tényezőknek kitett feltételek mellett dolgozók esetében;

f) idő szakosan, az Egészségügyi Minisztérium rendelkezéseinek megfelelően, mindazok esetében, akik betegségek terjesztésének kockázatát hordozó tevékenységet folytatnak, az élelmiszeripari szektor, állattenyésztés, ivóvízzel való ellátást biztosító berendezések, gyermekközösségek, egészségügyi egységek területén;

g) időszakosan, a kockázati tényezőktől mentes egységekben dolgozók esetében, életkor, nem és egészségügyi állapot szerint megkülönböztetett orvosi vizsgálatok által, a kollektív szerződés rendelkezései szerint.

29. cikk. - (1) A munkaszerződés megkötésére az alkalmazást kérő személy szakmai és személyes képességeinek előzetes ellenőrzését követően kerül sor.

(2) Eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában az (1) bekezdésben előírt előzetes ellenőrzés módozatait az alkalmazandó kollektív szerződés, a szakmai vagy fegyelmi személyzeti statútum és a belső szabályzat írja elő.

(3) A munkáltató által a munkavállalótól az előzetes ellenőrzés során bármilyen formában kért információknak nem lehet más célja, mint az adott állás elfoglalásához szükséges képesség, valamint a szakmai készségek felmérése.

(4) Az alkalmazást kérő személlyel kapcsolatban a munkáltató az előző munkáltatóktól is kérhet információkat, azonban csupán a végzett tevékenységekre és az alkalmazás időtartamára vonatkozóan és csak az érintett előzetes tájékoztatását követően.

30. cikk. - (1) A közintézményekben, közhivatalokban és más állami intézményekben való alkalmazás csak vizsga vagy adott esetben versenyvizsga alapján történik.

(2) Az álláskeretben létező üres állásoknak versenyvizsgára való kiírására az (1) bekezdésben felsorolt egyes egységek szükségletei alapján kerül sor.

(3) Amennyiben egy üres állás betöltésére szervezett versenyvizsgára nem jelentkezett több pályázó, az alkalmazás vizsga alapján történik.

(4) A vizsga/versenyvizsga szervezésének és végrehajtásának a feltételeit kormányhatározatban jóváhagyott szabályzat határozza meg.

31. cikk. - (1) A munkavállaló képességeinek ellenőrzése érdekében, a munkaszerződés megkötésekor, egyszerű beosztás esetében legfeljebb 90 naptári napban, vezető beosztás esetében legfeljebb 120 naptári napban meghatározott próbaidő határozható meg.

(2) Fogyatékkal élő személyek alkalmazása esetében a szakmai képességek ellenőrzésére kizárólag legfeljebb 30 naptári napban meghatározott próbaidővel kerülhet sor.

(3) A próbaidő alatt vagy annak a végén a munkaszerződés megszüntethető kizárólag egy írásbeli értesítés útján, felmondási idő nélkül, bármelyik fél kezdeményezésére, indoklás nélkül.

(4) A próbaidő időszaka alatt a munkavállaló rendelkezik a munkajogi szabályozásban, hatályos kollektív szerződésben, belső szabályzatban valamint a munkaszerződésben előírt valamennyi joggal és kötelezettséggel.

(5) A felsőoktatási intézmények végzősei számára a szakmában való elhelyezkedést követő első 6 hónap gyakornoksági

időnek tekintendő. Kivételt képeznek azok a szakmák, amelyek esetében a gyakornokságot különös törvény szabályozza. A gyakornoki idő végén a munkáltató kötelező módon kiállít egy igazolást, amelyet a székhelye szerint területileg illetékes munkaügyi felügyelőség láttamoz.

(6) Az (5) bekezdésben előírt gyakornokság végrehajtásának módozatát különös törvény határozza meg.

32. cikk. - (1) Egy munkaszerződés teljesítése alatt csupán egyetlen próbaidő állapítható meg.

(2) Kivételes esetben, amikor ugyanannál a munkáltatónál más munkakörben vagy szakmában, illetve nehéz, ártalmas vagy veszélyes munkakörülmények között kezd tevékenykedni, a munkavállaló újabb próbaidőnek vethető alá.

(3) A próbaidő munkarégiségnek tekintendő.

33. cikk. - Egyazon állásra egymást követően több személynek próbaidős alkalmazása legfeljebb 12 hónapos periódusra lehetséges.

34. cikk. - (1) Minden munkáltatónak kötelessége létrehozni egy általános munkavállalói nyilvántartási jegyzéket.

(2) Az általános munkavállalói nyilvántartási jegyzéket, a törvény szerint a munkáltató székhelye vagy lakhelye szerint területileg illetékes közhivatalnál iktatni kell, amely időponttól hivatalos okiratnak tekintendő.

(3) Az általános munkavállalói nyilvántartási jegyzékbe való bejegyzés és a területi munkaügyi felügyelőséghez való közvetítése az alkalmazások sorrendje szerint történik és tartalmaznia kell minden munkavállaló azonosító adatait, az alkalmazás időpontját, a munkakört/foglalkozást a Romániai foglalkozások besorolása vagy más jogszabályok alapján, a munkaszerződés típusát, a munkabért, pótlékokat és azok összegét, a munkaszerződés szüneteltetésének okát és időtartamát, a kirendelés időtartamát és a munkaszerződés megszűnésének időpontját.

(4) Az általános munkavállalói nyilvántartási jegyzéket a munkáltató lakhelyén, illetve székhelyén kell megőrizni, és a munkaügyi felügyelő vagy más, azt igénylő hatóság rendelkezésére bocsátani, a törvény feltételei mellett.

(5) Egy munkavállaló vagy volt munkavállaló kérésére a munkáltató köteles kiállítani egy okmányt, amely tanúsítsa az általa folytatott tevékenységet, annak időtartamát, a munkabért, a munkában, szakmában és szakosodásban szerzett régiséget.

(6) A munkáltató tevékenységének megszűnése esetében az általános munkavállalói nyilvántartási jegyzéket a törvény szerint a munkáltató székhelye vagy lakhelye szerint területileg illetékes közhivatalnak kell átadni.

(7) Az általános munkavállalói nyilvántartási jegyzék vezetésének módszertanát, a szükséges bejegyzéseket valamint minden más, a kitöltésével kapcsolatos kérdést kormányhatározatban állapítják meg.

35. cikk. - (1) Minden munkavállalónak jogában áll különböző munkáltatóknál, vagy egyazon munkáltatónál munkaszerződések alapján munkát végezni, rendelkezve a munkabérrel mindegyiknek megfelelően.

(2) Kivételt képeznek az (1) bek. rendelkezései alól azok a helyzetek, amikor a jogszabály egyes állások halmozásának vonatkozásában összeférhetetlenséget állapít meg.

36. cikk. - A külföldi állampolgárok és hontalanok munkaszerződéssel alkalmazhatóak a jogszabály feltételei mellett kiállított munkavállalási engedély vagy a munkavégzési célú tartózkodási engedély alapján.

## II. fejezet: A munkaszerződés teljesítése

37. cikk. - A munkáltató és munkavállaló közötti munkaviszonyra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket a felek a törvényben meghatározottak szerint kollektív szerződés és munkaszerződés keretében, tárgyalásos úton határozzák meg.

38. cikk. - A törvényben elismert jogaikról a munkavállalók nem mondhatnak le. A törvényben elismert jogokról való lemondást vagy azok korlátozását célzó minden megállapodás semmis.

39. cikk. - (1) A munkavállaló főbb jogai:

- a) az elvégzett munkáért járó díjazáshoz való jog;
- b) napi és heti pihenőidőhöz való jog;



- c) éves pihenőszabadsághoz való jog;
  - d) esélyegyenlőséghez és egyenlő elbánáshoz való jog;
  - e) az emberi méltósághoz való jognak érvényesülése a munkaviszonyban;
  - f) munkabiztonsághoz és egészséghez való jog;
  - g) szakmai képzéshez való hozzáférés joga;
  - h) tájékoztatáshoz és tanácskozáshoz való jog;
  - i) a munkakörülmények meghatározásában és enyhítésében való részvétel joga;
  - j) felmondás esetén járó védelemhez való jog;
  - k) kollektív és egyéni tárgyaláshoz való jog;
  - l) kollektív akciókban való részvétel joga;
  - m) szakszervezet alapításának vagy szakszervezethez való csatlakozásnak a joga;
  - n) egyéb jogszabályban vagy az alkalmazandó kollektív szerződésekben előírt jogok.
- (2) A munkavállaló főbb kötelezettségei:
- a) a munkanorma teljesítésének vagy, adott esetben, a munkaköri leírás szerinti feladatok teljesítésének kötelezettsége;
  - b) a munkafegyelem tiszteletben tartásának kötelezettsége;
  - c) a belső szabályzat, az alkalmazandó kollektív szerződés valamint a munkaszerződés rendelkezéseinek tiszteletben tartásának kötelezettsége;
  - d) a munkáltatóval szembeni hűség kötelezettsége a munkaköri feladatok teljesítése tekintetében;
  - e) az egységben érvényes munkabiztonsági és egészségügyi rendelkezések tiszteletben tartásának a kötelezettsége;

f) szolgálati titoktartás tiszteletben tartásának a kötelezettsége;

g) egyéb jogszabályban vagy az alkalmazandó kollektív szerződésben előírt kötelezettségek;

40. cikk. - (1) A munkáltató főbb jogai:

a) az üzem szervezetének és működésének meghatározásához való jog;

b) az egyes munkavállalók feladatainak törvényes keretek közötti meghatározásához való jog;

c) a munkavállaló számára, a törvényesség feltétele mellett, kötelező utasításhoz való jog;

d) a munkaköri feladatok teljesítésének ellenőrzéséhez való jog;

e) a fegyelmi vétségek megállapításához és szankcionálásához való jog, az alkalmazandó kollektív szerződésnek és a belső szabályzatnak megfelelően;

f) az egyéni teljesítményi célkitűzéseinek és a megvalósítás értékelési kritériumainak meghatározásához való jog;

(2) A munkáltatónak főbb kötelezettségei:

a) a munkavállalók tájékoztatásának kötelezettsége a munkakörülményekről és a munkaviszonyok teljesítésének összetevőiről;

b) a munkanormák és a megfelelő munkakörülmények meghatározásakor figyelembe vett technikai és szervezési feltételek biztosításának kötelezettsége;

c) a jogszabályból, alkalmazandó kollektív szerződésből és munkaszerződésekből származó munkavállalói jogok biztosításának kötelezettsége;

d) a munkavállalók időszaki tájékoztatásának kötelezettsége az egység gazdasági és pénzügyi helyzetével kapcsolatban, kivéve azokat az érzékeny vagy titkos információkat, amelyeknek nyilvánosságra hozatala káros hatással lenne a munkáltató tevékenységére. A tájékoztatás időszakos beosztását az alkalmazandó kollektív szerződésben, tárgyalás útján határozzák meg.

e) a szakszervezetekkel, vagy adott esetben a munkavállalói képviselettel való tanácskozás kötelezettsége mindazon döntések esetében, amelyek lényeges hatással lehetnek a munkavállalók jogaira és érdekeire;

f) minden őt terhelő hozzájárulás és adó befizetésének, valamint a munkavállalókat terhelő hozzájárulások és adók visszatartásának kötelezettsége a törvényben meghatározottak alapján;

g) az általános munkavállalói nyilvántartási jegyzék létrehozásának és a törvényben előírt bejegyzések megejtésének kötelezettsége;

h) a munkavállalói minőséget tanúsító okmányok kibocsátásának kötelezettsége, ilyen irányú kérelem esetében;

i) a munkavállalók személyes adatainak bizalmas kezelésére vonatkozó kötelezettség.

### III. fejezet: A munkaszerződés módosítása

41. cikk. - (1) A munkaszerződés csak a felek megegyezésével módosítható.

(2) A munkaszerződés egyoldalú módosítása kivételes jelleggel, a jelen törvénykönyvben előírt esetekben és feltételek mellett lehetséges.

(3) A munkaszerződés módosítása az alábbiakban meghatározott tartalmi elemek bármelyikére vonatkozhat:

- a) a szerződés időtartama;
- b) a munkavégzés helye;
- c) a munkakör;
- d) a munkakörülmények;
- e) bérezés;
- f) munkaidő és pihenőidő.

42. cikk. - (1) A munkavégzés helyét a munkáltató egyoldalúan módosíthatja a munkavállalónak a munkaszerződésben előírttól különböző munkahelyre való kiküldetésével vagy kirendelésével.

(2) A kiküldetés, illetve kirendelés időtartamára a munkavállaló megőrzi munkakörét és a munkaszerződésből származó valamennyi jogosultságát.

43. cikk. - A kiküldetés a munkavállalónak a munkáltató utasításából eredő munkaköri hatáskörének megfelelő

munkálatoknak vagy feladatoknak a munkáltató által ideiglenes jelleggel a munkahelytől eltérő helyen való végrehajtását jelenti.

44. cikk. - (1) A kiküldetés 12 hónapos idő intervallumon belül legfeljebb 60 naptári napra rendelhető el és kizárólag a munkavállaló bejegyzése mellett további legfeljebb 60 naptári napos idő szakkal hosszabbítható meg. A kiküldetés meghosszabbításának munkavállaló általi visszautasítása nem szolgálhat fegyelmi szankció kiadásának indokaként.

(2) A kiküldött munkavállaló jogosult az utazási és szállásköltségeinek megtérítésére valamint egy kiküldetési juttatásra, a törvény vagy kollektív szerződés által előírt feltételek mellett.

45. cikk. - Kirendelés az az ügylet, amely alapján a munkáltató utasítására elrendelik a munkahely ideiglenes megváltoztatását, egy másik munkáltatóhoz, azzal a céllal, hogy ennek érdekében végezzen el egyes munkálatokat. Kivételes esetben a kirendelés által módosítható a munkakör is, azonban csak a munkavállaló írásos bejegyzése mellett.

46. cikk. - (1) A kirendelés legfeljebb egy évre rendelhető el.

(2) Kivételes esetben, a munkavállalónak a kirendelés helye szerinti munkáltatónál való jelenlétét szükségessé tevő objektív okokból a kirendelés 6 havonta meghosszabbítható, mindkét fél bejegyzése mellett.

(3) A munkavállaló csak kivételesen és alapos személyes indokból kifolyólag utasíthatja vissza a munkáltatója általi kirendelést.

(4) Törvény vagy az alkalmazandó kollektív szerződésben meghatározott feltételek alapján a kirendelt munkavállaló jogosult utazási- és szállásköltségeinek megtérítésére, illetve juttatásra is.

47. cikk. - (1) A munkavállalót megillető jogok biztosítása azt a munkáltatót terhelik, ahova a kirendelés történt.

(2) A kirendelés ideje alatt a munkavállalót a kedvezőbb jogok illetik meg, vagy a kirendelést elrendelő munkáltatónál érvényes jogok, vagy a kirendelés helye szerinti munkáltatónál érvényes jogok.

(3) A kirendelő munkáltatónak kötelessége mindent megtenni annak érdekében, hogy a kirendelés helye szerinti munkáltató teljes mértékben és időben teljesítse a kirendelt munkavállalóval szembeni kötelezettségeit.

(4) Amennyiben az a munkáltató, ahova a kirendelés történt, nem teljesíti teljes mértékben és időben a kirendelt munkavállalóval szembeni kötelezettségeit, a kirendelő munkáltató fogja teljesíteni azokat.

(5) A két munkáltató közötti nézeteltérés esetében, vagy ha egyik sem teljesíti az (1) és (2) bek. szerint a kötelezettségeket, a kirendelt munkavállalónak jogában áll visszatérni a munkahelyére a kirendelő munkáltatóhoz, bármelyik munkáltatóval szemben keresettel élni és a nem teljesített kötelezettségek kényszervégrehajtását kérni.

48. cikk. - A munkáltató ideiglenesen, a munkavállaló beleegyezése nélkül módosíthatja a munkavégzés helyét és a munkakörét, vis maior esetben, fegyelmi szankcióként vagy a munkavállaló védelmében, a jelen törvénykönyv által előírt esetekben és körülmények között.

## IV. fejezet: A munkaszerződés szüneteltetése

49. cikk. - (1) A munkaszerződés szüneteltetésére sor kerülhet jog szerint, a felek megegyezése alapján vagy az egyik fél egyoldalú akaratnyilvánítása által.

(2) A munkaszerződés szüneteltetése a munkavállaló általi munkavégzés és a munkáltató általi munkadíj kifizetés szüneteltetését eredményezi.

(3) A szüneteltetés ideje alatt továbbra is életben maradhatnak a (2) bekezdésben jelzetten kívüli jogai és kötelezettségei a feleknek, amennyiben ezt különös törvény, alkalmazandó kollektív szerződés, munkaszerződés vagy belső szabályzat írja elő.

(4) A munkaszerződésnek a munkavállalónak felróható cselekmény miatt való szüneteltetése esetében annak időtartama alatt nem élvezzi a munkavállalói státusából származó egyetlen jogosultságot sem.

(5) Valahányszor a munkaszerződés szüneteltetése alatt felmerül egy jog szerinti megszűnési ok, ez utóbbi elsőbbséget élvez.

(6) A munkaszerződés szüneteltetése alatt minden, a megkötésével, módosításával, végrehajtásával vagy megszűnésével kapcsolatos határidő felfüggesztettnek tekintendő, kivéve a munkaszerződés jog szerinti megszűnésének eseteit.

50. cikk. - A munkaszerződés jog szerint szünetel a következő esetekben:

a) anyasági szabadság;

b) ideiglenes munkaképtelenségi szabadság;

c) karantén;

d) ellenkező törvényi rendelkezés hiányában a végrehajtó, törvényhozó vagy igazságszolgáltató hatóságnál betöltött tisztség, a mandátum teljes ideje alatt;

e) bérezéssel járó vezető tisztség betöltése egy szakszervezetben;

f) vis maior;

g) a munkavállaló előzetes letartóztatásba helyezése, a Büntetőeljárás Törvénykönyv feltételei mellett;

h) a szakma gyakorlásához szükséges tanúsítvány, véleményezés vagy engedélyezés érvényességi idejének lejáratának dátumától. Amennyiben a munkavállaló 6 hónapon belül nem újítja meg a szakma gyakorlásához szükséges tanúsítványt, véleményezést vagy engedélyezést, a munkaszerződés jog szerint megszűnik;

i) egyéb, a törvényben előírt esetekben.

51. cikk. - (1) A munkaszerződés szüneteltethető a munkavállaló kezdeményezésére, a következő esetekben:



a) a gyermek 2 éves koráig, sérült gyermek esetében 3 éves koráig tartó gyermeknevelési szabadság;

b) beteg gyermek gondozására járó szabadság, a gyermek 7 éves koráig, vagy sérült gyermek esetében, interkurrens fertőzés miatt, annak 18 éves koráig;

c) apasági szabadság;

d) szakmai képzési szabadság;

e) központi vagy helyi szakmai szervezetben betöltött választott tisztség esetében, a mandátum teljes ideje alatt;

f) sztrájkban való részvétel;

g) beilleszkedési szabadság.

(2) A munkaszerződés szüneteltethető a munkavállaló igazolatlan hiányzásai miatt, az alkalmazandó kollektív szerződés, munkaszerződés, valamint a belső szabályzat által megállapított feltételek között.

52. cikk. - (1) A munkaszerződés szüneteltethető a munkáltató kezdeményezésére, a következő esetekben:

a) hatályon kívül helyezve

b) a munkavállaló a betöltött tisztségével össze nem egyeztethető cselekedet miatt büntetőeljárás alá került, a jogerős bírósági határozatig;

c) a tevékenységnek gazdasági, technológiai, strukturális vagy más hasonló okból történő ideiglenes megszakítása vagy lecsökkentése esetében, amely nem vonja maga után a munkaszerződés megszűnését;

c<sup>1</sup>) a Büntetőeljárás Törvényben megfogalmazott munkavállalóval szemben elrendelt bírósági felügyelet, óvadék ellenében elrendelt bírósági felügyelet, amennyiben a munkavállalóra kiszabott kötelezettségek megakadályozzák a munkaszerződés teljesítését, valamint házi őrizet elrendelése, amennyiben az intézkedés tartalma megakadályozza a munkaszerződés teljesítését;

d) kirendelés idejére;

e) a szakma gyakorlásához szükséges tanúsítványnak, véleményezésnek vagy engedélyezésnek az illetékes hatóság általi felfüggesztése;

(2) Az (1) bek. a) és b) pontjaiban leírt esetekben, amennyiben megállapítást nyer az érintett ártatlansága, a munkavállaló újrakezdi előző tevékenységét és, a polgári jogi felelősségvállalás normái és elvei szerint, a szerződés szüneteltetésének idejére járó bére és egyéb juttatásai összegével egyenlő kártérítés kifizetésére jogosult.

(3) A tevékenységnek gazdasági, technológiai, strukturális vagy más hasonló okból történő, 30 napot meghaladó ideiglenes lecsökkentése esetében a munkáltatónak lehetősége van a munkaprogramnak heti 5 napról 4 napra való csökkentésére, a munkabér arányos csökkentése mellett, a munkaprogram csökkenését előidéző helyzet megoldódásáig, az üzemi szinten reprezentatív szakszervezettel vagy a munkavállalói képvisellel való tanácskozást követően.

53. cikk. - (1) A tevékenység ideiglenes csökkentése/ megszakítása alatt, a csökkentett/megszakított tevékenységben érintett munkavállalók, akik nem folytatnak tevékenységet, a beralapból fedezett juttatásban részesülnek, amely nem lehet kevesebb az adott munkakörnek megfelelő alaplábér 75%-nál, az 52. cikk (3) bekezdésében leírt esetek kivételével.

(2) Az (1) bekezdésben jelzett ideiglenes csökkentés/ megszakítás idejére a munkavállalók a munkáltató rendelkezésére állnak, akinek lehetősége van bármikor elrendelni a tevékenység folytatását.

54. cikk. - A munkaszerződés a felek megegyezésével szüneteltethető a személyes érdekből igényelt, vagy fizetés nélküli tanulmányi szabadság esetében.

## V. fejezet: A munkaszerződés megszűnése

55. cikk. - Az egyéné munkaszerződés megszűnhet:

a) jog szerint

b) a felek megegyezésével, az általuk kijelölt időpontban

c) valamelyik fél egyoldalú akaratnyilatkozatának következményeként, a törvényben korlátozottan előírt esetekben és feltételek mellett.

---

### I. rész: A munkaszerződés jog szerinti megszűnése

56. cikk. - A munkaszerződés jog szerint megszűnik:

a) a munkavállaló vagy a természetes személy munkáltató halálának időpontjában, valamint a jogi személy munkáltató feloszlása esetében, a munkáltató törvény szerinti megszűnésének időpontjában;

b) a munkavállaló vagy a természetes személy munkáltató halálának bírósági megállapítása vagy bírósági gondnokság alá helyezésének időpontjától;

c) az öregségi nyugellátáshoz szükséges korhatárra és biztosítottsági időre vonatkozó együttes feltétel bekövetkeztének időpontjától; a részleges előrehozott-, az előrehozott-, karkedvezményes nyugdíjazás időpontjától; I. és II. fokú rokkantság esetében a munkaképességre vonatkozó orvosi igazolás kiállításának időpontjától;

d) a munkaszerződés semmisségének a felek megegyezése általi, vagy végleges bírósági határozatban való megállapításának időpontjától;

e) a jogszerűtlen vagy megalapozatlan indokkal való felmondás jogerős bírósági határozatban való megállapítását követően a korábbi munkavállalónak a munkahelyre való visszahelyezése esetében, a visszahelyezésről szóló bírósági határozat jogerőssé válásának időpontjától;

f) szabadságvesztés büntetésére vonatkozó bírósági határozat jogerőssé válásának időpontjától;

g) a szakma gyakorlásához szükséges tanúsítványnak, engedélynek vagy igazolásnak az illetékes hatóság vagy szervezet általi visszavonásának az időpontjától;

h) a szakma gyakorlásának vagy munkakör betöltésének biztonsági intézkedésként vagy kiegészítő büntetésként való megtiltására vonatkozó bírósági határozat jogerőssé válásának időpontjától;

i) a határozott idejű munkaszerződés lejártának időpontjától;

j) a 15 és 16 év közötti munkavállaló számára megadott szülői, vagy törvényes képviselői beleegyezés visszavonásának időpontjától.

(2) Az (1) bek. c)-j) pontjaiban leírt esetekben a munkaszerződés megszűnési okának megállapítására az esemény bekövetkeztétől számított 5 munkanapos határidőn belül kerül sor, írásban, a munkáltató által kiadott határozatban, amelyről 5 munkanapos határidőn belül kiértesítik az adott helyzetben levő személyeket.

57. cikk. - (1) A munkaszerződés jogszerű megkötéséhez szükséges bármely feltételnek a tiszteletben nem tartása annak semmisségét eredményezi.

(2) A munkaszerződés semmisségének a megállapításának csak a jövőre nézve van hatása.

(3) A munkaszerződés semmissége a törvényes feltételek utólagos teljesítésével orvosolható.

(4) Az a rendelkezés, amely az imperatív törvényes rendelkezésekben vagy alkalmazandó kollektív szerződésben előírtaknak ellentmondó munkavállalói jogok vagy kötelezettség előírása miatt semmis, jog szerint helyettesítendő a törvényes vagy az

alkalmazandó szerződéses rendelkezésekkel, a munkavállaló pedig kártérítésre jogosult.

(5) Egy semmis munkaszerződés alapján munkát végzett személynek joga van a munka díjazására, a munkaköri feladatai ellátásának megfelelően.

(6) A semmisség megállapítására és a törvény szerinti hatásainak meghatározására sor kerülhet a felek megegyezésével.

(7) Megegyezés hiányában a semmisséget a bíróság mondja ki.

---

## 2. rész: Munkáltató általi felmondás

58. cikk. - (1) A munkáltató általi felmondás a munkaszerződésnek a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetését jelenti.

(2) A felmondás elrendelhető a munkavállaló személyével összefüggő, vagy a személyével össze nem függő okok miatt.

59. cikk. - Tilos a munkavállalónak való felmondás:

a) nem, szexuális irányultság, genetikai jellemzők, életkor, nemzeti hovatartozás, faj, bőrszín etnikum, vallás, politikai világnézet, társadalmi eredet, fogyatékoság, családi helyzet vagy felelősség, szakszervezeti hovatartozás vagy tevékenység kritériumai alapján;

b) a sztrájkhoz való jog, vagy a szakszervezeti jogok törvény szerinti gyakorlása miatt.

6o. cikk. - (1) A munkavállalónak való felmondás nem rendelhető el:

a) a törvény szerint orvosi bizonyítvánnyal megállapított ideiglenes munkaképtelenség ideje alatt;

b) a tevékenységnek karantén miatti szüneteltetése alatt;

c) a munkavállaló várandósságának ideje alatt, amennyiben a munkáltató a felmondási határozat kibocsátását megelőzően értesült helyzetéről;

d) anyasági szabadság ideje alatt;

e) a gyermek 2 éves koráig tartó, vagy sérült gyermek esetében annak 3 éves koráig tartó gyermeknevelési szabadság ideje alatt;

f) a 7 évnél fiatalabb gyermek, vagy a 18 évnél fiatalabb, interkurrens fertőzésben szenvedő sérült gyermek betegsége esetén járó gondozási szabadság ideje alatt;

g) hatályon kívül helyezve

h) pihenőszabadság ideje alatt.

(2) Az (1) bek. rendelkezései nem alkalmazandók abban az esetben, ha a felmondásra a munkáltatónak a törvényes feltételek melletti újjászervezése, csődje vagy feloszlata miatt kerül sor.

---

### 3. rész: A munkavállaló személyével összefüggő okból történő felmondás

61. cikk. - A munkáltató a munkavállalónak személyével összefüggő okból történő felmondását a következő esetekben rendelheti el:

a) fegyelmi szankcióként, a munkafegyelemi szabályok vagy a munkaszerződésben, az alkalmazandó kollektív szerződésben, illetve a belső szabályzatban meghatározott rendelkezések megsértésével elkövetett, ismétlődő vagy súlyos fegyelmi kihágás esetében;

b) ha a munkavállaló a Büntetőeljárás Törvénykönyv feltételei mellett 30 napot meghaladó ideig van előzetes letartóztatásban vagy házi őrizetben;

c) a munkavállalónak az illetékes orvosszakértői szervek által kiállított határozat alapján megállapított fizikai vagy pszichikai alkalmatlansága esetében, amely lehetetlenné teszi azt, hogy ellássa a munkakörének megfelelő feladatokat;

d) amikor a munkavállaló szakmailag alkalmatlan az adott munkakör betöltésére.

62. cikk. - (1) Abban az esetben, ha a felmondásra a 61. cikk b) – d) pontjaiban felsorolt okból kerül sor, a munkáltatónak kötelessége a felmondási indok megállapításától számított 30 naptári napos határidőn belül kiállítani a felmondási határozatot.



(2) Abban az esetben, ha a felmondásra a 61. cikk a) pontja alapján következik be, a munkáltató csak a 247-252 cikkek rendelkezéseinek tiszteletben tartásával bocsáthatja ki a felmondási határozatot.

(3) A határozatot írásba kell foglalni és a semmisség szankciója mellett indokolni kell, de facto es de iure, illetve pontosítást kell tartalmazzon a fellebbezési terminusra és az illetékes bírói fórumra vonatkozóan.

63. cikk. - (1) A munkafegyelmi szabályok megsértésével elkövetett súlyos vagy ismétlődő fegyelmi kihágás miatti felmondás elrendelésére csak a munkáltató által lefolytatott előzetes fegyelmi eljárást követően kerülhet sor, a jelen törvénykönyvben meghatározott határidőkön belül.

(2) A 61. cikk d) pontjába foglalt okból való felmondásra csak a munkavállalónak az alkalmazandó kollektív szerződés, vagy annak hiányában a belső szabályzat által előírt értékelési eljárás szerinti előzetes értékelését követően kerülhet sor.

64. cikk. - (1) Amennyiben a felmondást a 61. cikk c) és d) pontjában foglalt okokból rendelik el, illetve ha a munkaszerződés megszűnésére az 56. cikk (1) bek. e) pontja szerinti jog szerinti megszűnési okból került sor, a munkáltatónak kötelessége feljárnani a munkavállaló számára az adott egységben meglévő olyan betöltetlen állásokat, amelyek megfelelnek a szakmai felkészültségének vagy a munkaorvos által meghatározott munkaképességének.

(2) Az (1) bek. szerinti betöltetlen állások hiányában a munkáltatónak kötelessége a területi munkaerő-ügynökség segítségét kérni annak érdekében, hogy a munkavállalót a szakmai felkészültségének és/vagy a munkaorvos által meghatározott munkaképességének megfelelően áthelyezzék.

(3) A munkavállalónak a munkáltató által az (1) bek. szerinti értesítéstől számított 3 munkanapos határidő áll rendelkezésére ahhoz, hogy írásban jelezze beleegyezését a felajánlott új munkahellyel kapcsolatban.

(4) Ha a munkavállaló nem nyilvánítja ki beleegyezését a (3) bekezdésben előírt határidőn belül, valamint a területi munkaerő-ügynökségnek a helyzetről a (2) bek. szerinti értesítését követően a munkáltató elrendelheti a felmondást.

(5) A 61. cikk c) pontjában előírt felmondási indok esetében a munkavállaló végkielégítésre jogosult, az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a munkaszerződés által rögzített körülmények között.

---

#### 4. rész: A munkavállaló személyével össze nem függő okból történő felmondás

65. cikk. - (1) A munkavállaló személyével össze nem függő okból történő felmondás a munkaszerződés megszűnésének azon esete, amely a munkavállaló által betöltött állás megszűnése miatt következik be, a személyével összefüggésben nem levő ok vagy okok következtében.

(2) Az állás megszűnésének ténylegesnek, illetve valós és komoly okból bekövetkezőnek kell lennie.

66. cikk. - A munkavállaló személyével össze nem függő okból történő felmondás lehet egyéni vagy csoportos jellegű.

67. cikk. - A személyükkel össze nem függő okok miatti felmondásban érintett munkavállalóknak a munkanélküliség elleni aktív intézkedésekben részesülnek, valamint végkielégítésre lehetnek jogosultak a törvény és az alkalmazandó kollektív szerződés körülményei között.

---

## 5. rész: Csoportos létszámcsoökkentés. A munkavállalók tájékoztatása, tanácskozás és a csoportos létszámcsoökkentés eljárása

68. cikk. - (1) Csoportos létszámcsoökkentésnek minősül a 30 naptári napon belül, a munkavállaló személyével össze nem függő okokból végrehajtott felmondás:

a) legkevesebb 10 munkavállalónak, ha a létszámcsoökkentést végrehajtó munkáltatónak 20-nál több, de 100-nál kevesebb alkalmazottja van;

b) a munkavállalók 10%-nak, ha a létszámcsoökkentést végrehajtó munkáltatónak 100-nál több, de 300-nál kevesebb alkalmazottja van;

c) legkevesebb 30 munkavállalónak, ha a létszámcsökkentést végrehajtó munkáltatónak legkevesebb 300 alkalmazottja van.

(2) Az (1) bek. szerint a létszámcsökkentésben érintett munkavállalók tényleges számának meghatározásakor be kell számítani azokat a munkavállalókat is, akiknek a munkaszerződése a személyükkel össze nem függő, egy vagy több okból kifolyólag, a munkáltató kezdeményezésére szűnt meg, legkevesebb 5 ilyen felmondás létezésének esetén.

69. cikk. - (1) Amennyiben a munkáltató csoportos létszámcsökkentésre készül, kötelessége megfelelő időben és megegyezésre jutás céljával, a törvény feltételei mellett, tanácskozást kezdeményezni, a szakszervezettel, vagy adott esetben a munkavállalói képviselettel, legkevesebb a következőkre nézve:

a) a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének, vagy az érintett munkavállalók számának csökkentését célzó módszerek és eszközök;

b) a létszámcsökkentés következményeinek enyhítése szociális intézkedések által, amelyek többek között az érintett munkavállalók szakmai átképzését célozzák.

(2) Az (1) bek. szerinti tanácskozások ideje alatt, annak érdekében, hogy a szakszervezetek vagy a munkavállalók képviselői kellő időben javaslatokat tudjanak megfogalmazni, a munkáltatónak kötelessége minden lényeges információval szolgálni számukra és írásbeli értesítést nyújtani a következőkről:

a) a munkavállalók teljes létszáma és kategóriái;

b) a tervezett létszámcsökkentés indokai;

c) a létszámcsökkentésben érintett munkavállalók létszáma és kategóriái;

d) a törvény és/vagy a kollektív szerződések szerinti kritériumai a létszámcsökkentéskor alkalmazott fontossági sorrend meghatározásának;

e) a létszámcsökkentés mértékének csökkentése érdekében figyelembe vett intézkedések;

f) a létszámcsökkentés következményeinek enyhítése érdekében hozott intézkedések és az érintett munkavállalók számára adott végkielégítések, a törvény és/vagy az alkalmazandó kollektív szerződés rendelkezései szerint;

g) a létszámcsökkentés végrehajtásának időpontja vagy időszaka;

h) a határidő, amelyen belül a szakszervezetek, vagy adott esetben a munkavállalók képviselői javaslatokkal élhetnek a létszámcsökkentés elkerülése vagy az érintett munkavállalók számának csökkentése érdekében.

(3) A (2) bek. d) pontjában előírt kritériumokat a munkavállalók sorrendjének meghatározásához a teljesítményi célkitűzések megvalósításának értékelését követően kell alkalmazni.

(4) Az (1) és (2) bekezdésben előírt kötelezettségek attól függetlenül érvényesek, hogy a csoportos létszámcsökkentést kiváltó határozat a munkáltatótól, vagy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalattól származik.

(5) Abban az esetben, ha a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntés egy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalattól származik, az nem hivatkozhat, az (1) és (2) bek.

rendelkezések tiszteletben nem tartásakor arra, hogy az adott vállalat nem szolgáltatta számára a megfelelő információkat.

70. cikk. - A 69. cikk (2) bekezdésben előírt értesítés egy másolatát a munkáltatónak kötelessége benyújtani a területi munkaügyi felügyeletnek és a területi munkaerő-ügynökségnek, ugyan abban az időpontban, amikor a szakszervezeteknek, vagy adott esetben a munkavállalói képviselőnek kiközölte.

71. cikk. - (1) A szakszervezetek, vagy adott esetben a munkavállalói képviselőnek az értesítés kézhezvételétől számított 10 naptári napos határidő áll rendelkezésére, hogy javaslatokat tegyen a munkáltatónak a létszámcsökkenés elkerülése vagy az érintett munkavállalók számának csökkentése érdekében.

(2) Az (1) bek. előírása szerint megfogalmazott javaslatokra a munkáltatónak kötelessége a kézhezvételtől számított 5 naptári napos határidőn belül írásban, indoklás csatolásával válaszolni.

72. cikk. - (1) Abban az esetben, amikor a munkáltató, a szakszervezettel vagy a munkavállalói képviselővel való, a 69. és 71. cikk szerinti tanácskozást követően a csoportos létszámcsökkenés végrehajtásáról dönt, legkevesebb 30 naptári nappal a felmondási határozatok kibocsátását megelőzően köteles írásban értesíteni a területi munkaügyi felügyelőséget és a területi munkaerő-ügynökséget.

(2) Az (1) bekezdésben előírt értesítésnek tartalmaznia kell a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozóan a 69. cikk (2)

bekezdésben előírt minden lényeges információt, valamint a szakszervezettel vagy a munkavállalói képviselettel a 69. cikk (1) bek. és 71. cikk szerinti tanácskozás eredményét, különös tekintettel a létszámcsökkentés indokaira, a munkavállalók összlétszámára, a létszámcsökkentésben érintett munkavállalók számára és a létszámcsökkentés végrehajtásának időpontjára vagy időszakára.

(3) A munkáltató köteles az (1) bek. szerinti értesítés egy másolatát kiközölni a szakszervezetnek vagy a munkavállalói képviseletnek, a munkaügyi felügyelőség és a területi munkaerő-ügynökség értesítésével egyidejűleg.

(4) A szakszervezet vagy a munkavállalói képviselet elküldheti esetleges nézőpontját a területi munkaügyi felügyelőségnek.

(5) Bármelyik fél indoklással ellátott kérelme esetében a területi munkaügyi felügyelőséget, a területi munkaerő-ügynökség véleményezésével, elrendelheti az (1) bekezdésben előírt periódus csökkentését, az egyéni felmondási időhöz való jog tiszteletben tartása mellett.

(6) A területi munkaügyi felügyelőség köteles 3 munkanapos határidőn belül tájékoztatni a munkáltatót és a szakszervezetet vagy, adott esetben, a munkavállalói képviseletet az (1) bekezdésben előírt periódus csökkentéséről vagy meghosszabbításáról, valamint az erre vonatkozó döntést megalapozó indokokról.

(7) Ha a tervezett csoportos létszámcsökkentés egy tengerjáró hajó legénységét érinti, az (1) bekezdésben előírt értesítést közölni kell azon állam illetékes szervével is, amelynek

felsőjele alatt hajózik, tiszteletben tartva a (2) bek. rendelkezéseit és az (1) bekezdésben meghatározott határidőt.

73. cikk. - (1) A 72. cikk (1) bekezdésben előírt időszak alatt a területi munkaerő-ügynökség köteles megoldásokat keresni a tervezett csoportos létszámcsoökkentés által felvetett problémákra és azokat kellő időben közölni kell a munkáltatóval és a szakszervezettel vagy, adott esetben a munkavállalói képviselővel.

(2) Bármelyik fél indoklással ellátott kérelme esetén, a területi munkaügyi felügyelőség, a területi munkaerő-ügynökséggel való tanácskozást követően elrendelheti a felmondási határozatok kibocsátásának legfeljebb 10 naptári nappal való elhalasztását, amennyiben a tervezett csoportos létszámcsoökkentéssel összefüggő egyes aspektusokat nem lehet a 72. cikk (1) bekezdésében előírt csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó értesítésbe foglalt, a felmondási határozatok kibocsátási időpontjának megjelölt időpontig megoldani.

(3) A területi munkaügyi felügyelőség köteles írásban tájékoztatni a munkáltatót és a szakszervezetet, vagy adott esetben a munkavállalói képviselőt a felmondási határozatok kibocsátásának elhalasztásáról, valamint a halasztást megalapozó indokokról, a 72. cikk (1) bekezdésében előírt eredeti határidő lejártát megelőzően.

74. cikk. - (1) A felmondástól számított 45 naptári napos határidőn belül a csoportos létszámcsoökkentéssel elbocsátott munkavállalónak elsőbbségi joga van arra, hogy az újból létrehozott



állásra alkalmazást nyerjen, ugyanarra a tevékenységre, vizsga, versenyvizsga vagy próbaidő nélkül.

(2) Abban az esetben, ha az (1) bekezdésben előírt határidőn belül újrakezdődnek ugyanazon tevékenységek, a munkáltató írásbeli értesítést küld azoknak a munkavállalóknak, akiket olyan állásból bocsátottak el, amelyek esetében azonos szakmai képességre vonatkozó feltételek mellett újrakezdődik a tevékenység, tájékoztatva őket a tevékenység újraindításáról.

(3) A munkavállalóknak a (2) bekezdésben előírt tájékoztatástól számított legfeljebb 5 naptári napos határidő áll rendelkezésére ahhoz, hogy írásban nyilvánítsák ki hozzájárulásukat a felajánlott álláshoz.

(4) Amennyiben a (2) bek. szerinti újraalkalmazási joggal rendelkező munkavállalók a (3) bekezdésben előírt határidőn belül nem nyilvánítsák ki hozzájárulásukat, illetve ha visszautasítják a felajánlott munkahelyet, a munkáltatónak jogában áll a betöltetlenül maradt állásokra új alkalmazásokat eszközölni.

(5) A 68-73 cikkek rendelkezései nem alkalmazandók az állami intézmények és hatóságok munkavállaló esetében.

(6) A 68-73 cikkek rendelkezései nem alkalmazandók a határozott idejű munkaszerződések esetében, kivéve, ha a létszámcsökkentésre a szerződések lejártát megelőzően kerül sor.

---

## 6. rész: A felmondási időhöz való jog

75. cikk. - A 61. cikk c) és d) pontja, 65. és 66. cikk alapján elbocsátott személyek legkevesebb 20 munkanapos felmondási időre jogosultak.

(2) Kivételt képeznek az (1) bek. rendelkezései alól a 61. cikk d) pontja alapján elbocsátott, próbaidőn levő személyek.

(3) Amennyiben a felmondási idő alatt a munkaszerződés szüneteltetése következik be, hasonlóképpen szünetel a felmondási idő is, kivéve az 51. cikk (2) bekezdésébe foglalt esetet.

76. cikk – A felmondási határozatot a munkavállalóval írásban kell közölni, és kötelezően tartalmaznia kell:

a) a felmondás indokait;

b) a felmondási idő hosszát;

c) a 69. cikk (2) bek. d) pontja szerinti fontossági sorrend kritériumait, kizárólag csoportos létszámcsökkentés esetében;

d) az üzemben rendelkezésre álló valamennyi munkahely listáját, és azt a határidőt, amelyen belül a 64. cikk feltételei mellett a munkavállalók dönthetnek egy betöltetlen állás elfoglalásáról.

77. cikk. - A felmondási határozat a munkavállalóval való közlés időpontjától fejt ki hatását.

---

## 7. rész: A jogellenes felmondások ellenőrzése és szankcionálása

78. cikk. - A törvényes eljárás megsértésével elrendelt felmondás semmis.

79. cikk. - Munkaügyi vita esetében a munkáltató nem hivatkozhat a bíróság előtt a felmondási határozatba foglalttól eltérő tárgyi vagy törvényes indokokra.

80. cikk. - (1) Megalapozatlan vagy jogtalan felmondás esetében a bíróság elrendeli annak megsemmisítését és az indexált, megemelt, aktualizált bér összegével, valamint a munkavállalónak járó más jogosultságokkal egyenlő kártérítés kifizetésére kötelezi a munkáltatót.

(2) A munkavállaló kérésére a felmondást megsemmisítő bíróság a feleket visszahelyezi a felmondási határozat kibocsátása előtti helyzetbe.

(3) Amennyiben a munkavállaló nem kérelmezi a felmondási határozat kibocsátása előtti helyzetbe való visszahelyezését, a munkaszerződés a bírósági határozat jogerőssé válásának időpontjával jog szerint megszűnik.

---

## 8. rész: A munkavállaló általi felmondás

81. cikk. - (1) Munkavállaló általi felmondásnak tekintendő a munkavállaló azon egyoldalú akaratnyilatkozata, amely által írásban értesíti a munkáltatót a munkaszerződésnek a felmondási idő lejártát követő megszűnéséről.

(2) A munkáltató köteles iktatni a munkavállaló felmondását. Az iktatásnak a munkáltató általi visszautasítása feljogosítja a munkavállalót arra, hogy bármely bizonyítási eszközzel bizonyíthassa annak meglétét.

(3) A munkavállalónak jogában áll indoklás nélkül felmondani.

(4) A felmondási idő a felek által a munkaszerződésben, adott esetben az alkalmazandó kollektív szerződésben meghatározott időszak, amely nem lehet hosszabb 20 munkanapnál egyszerű beosztású, illetve 45 munkanapnál vezető beosztású munkavállalók esetében.

(5) A felmondási idő alatt a munkaszerződés minden hatása érvényesül.

(6) Amennyiben a felmondási idő alatt a munkaszerződés szüneteltetése következik be, hasonlóképpen szünetel a felmondási idő is.

(7) A munkaszerződés a felmondási idő lejártának időpontjában vagy a munkáltató által a felmondási időről való teljes vagy részleges lemondás időpontjában szűnik meg.

(8) A munkavállaló azonnali hatállyal is felmondhat, ha a munkáltató nem teljesíti a munkaszerződésben előírt kötelezettségeit.

## VI. fejezet: A határozott idejű munkaszerződés

82. cikk. - (1) A 12. cikk (1) bekezdésben előírt szabálytól eltérően a munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy a jelen törvénykönyv által szabályozott esetekben és feltételek mellett, határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztassanak munkaerőt.

(2) A határozott idejű munkaszerződést kizárólag írásban lehet megkötni, időtartamának kifejezett pontosításával.

(3) A határozott idejű munkaszerződés az eredeti időtartamának lejárta után, a felek írásos megegyezésével a 83. cikkben előírt feltételek mellett, meghosszabbítható egy projekt, program vagy munkálat megvalósításához szükséges időtartamra.

(4) Ugyanazon felek között legfeljebb három egymást követő határozott idejű munkaszerződés köthető.

(5) Egy határozott idejű munkaszerződés lejárta utáni 3 hónapon belül kötött határozott idejű munkaszerződés egymás utáninak tekintendő, és egyik sem lehet 12 hónapnál hosszabb időtartamú.

83. cikk. - Munkaszerződést határozott időre szólóan csak a következő esetekben lehet kötni:

a) egy szüneteltetett munkaviszonyban levő munkavállaló helyettesítésére, kivéve, ha az adott munkavállaló sztrájkban vesz részt;

b) a munkavállaló tevékenységi struktúrájának ideiglenes növekedése és/vagy változása esetében;

c) idényjellegű tevékenységek elvégzésére;

d) egyes munkanélküli személyi csoportok munkavállalásának támogatására ideiglenesen hozott jogszabályi rendelkezések alapján;

e) az öregségi nyugdíjazás feltételeit 5 éven belül teljesítő személy alkalmazása esetében;

f) szakszervezetben, munkáltatói érdekvédelmi szervezetben, vagy nemkormányzati szervezetben betöltött választott tisztség mandátumának idejére;

g) olyan nyugdíjasok alkalmazására, akik a törvényes rendelkezések alapján nyugdíjukat munkajövedelemmel halmozhatják;

h) más, különös törvényben előírt esetekben, vagy bizonyos munkálatok, projektek vagy programok elvégzésére.

84. cikk. - (1) Határozott idejű munkaszerződést nem lehet 36 hónapnál hosszabb időszakra kötni.

(2) Amennyiben a határozott idejű munkaszerződést egy szüneteltetett munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló helyettesítésének érdekében kötötték meg, a szerződés az első munkavállaló munkaszerződésének szüneteltetését kiváltó ok megszűnésekor jár le.

85. cikk. - A határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló számára próbaidő írható el, amely nem lehet hosszabb, mint:

a) 5 munkanap, 3 hónapnál rövidebb munkaszerződés esetében;

b) 15 munkanap, 3-6 hónap közötti időtartamú munkaszerződés esetében;

c) 30 munkanap, 6 hónapnál hosszabb munkaszerződés esetében;

d) 45 munkanap, 6 hónapnál hosszabb, vezető beosztásra szóló munkaszerződés esetében.

86. cikk. - (1) A munkáltatók kötelesek tájékoztatni a határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókat a szakmai felkészültségüknek megfelelő betöltetlen, vagy betöltetlenné váló állásokról, és biztosítaniuk kell számukra a határozatlan munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalókkal azonos feltételek mellett való hozzáférést azokhoz.

(2) Az (1) bekezdésben előírt értesítés egy másolatát azonnal hatállyal kiközlésre kerül a szakszervezetnek vagy a munkavállalói képviselőnek.

87. cikk. - (1) Az alkalmazási és munkavégzési körülmények vonatkozásában a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat nem lehet kevésbé kedvezően kezelni, mint a hasonló helyzetű állandósított munkavállaló, csupán a

munkaszerződés időtartama miatt, kivéve azokat az eseteket, amikor a különböző elbánásnak objektív indokai vannak.

(2) Az (1) bek. értelmében a hasonló állandó munkavállaló az a munkavállaló, aki határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezik és azonos vagy hasonló tevékenységet folytat, ugyanabban az üzemben, figyelembe véve a szakmai képezését/képességeit.

(3) Amennyiben egyazon üzemben nincs határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező hasonló munkavállaló, az alkalmazandó kollektív szerződés, vagy annak hiányában a törvényes rendelkezések lesznek irányadóak.

## VII. fejezet: A munkaerő-kölcsönzés

88. cikk. - (1) Munkaerő kölcsönzés keretében végzett munka az a munka, amelyet egy kölcsönzött munkavállaló teljesít, aki munkaerő-kölcsönzési szerződést kötött egy munkaerő-kölcsönzővel, és akit egy kikölcsönző vállalkozáshoz helyeznek ki azzal a céllal, hogy ideiglenes jelleggel ez utóbbi ellenőrzése és irányítása alatt dolgozzon.

(2) Kölcsönzött munkavállaló az a személy, aki egy munkaerő-kölcsönzővel kölcsönzési munkaszerződést kötött, annak érdekében, hogy egy kölcsönvevőhöz kihelyezzék, akinek felügyelete alatt és irányítása mellett ideiglenes jelleggel munkát végezzen.

(3) A munkaerő-kölcsönző az a Munka-, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium által engedélyezett jogi személy, aki



kölcsönzési munkaszerződéseket köthet kölcsönzött munkavállalókkal, annak érdekében, hogy egy kölcsönvevő vállalkozáshoz kihelyezze őket azzal a céllal, hogy azok számára, a kihelyezési szerződésben meghatározott ideig ellenőrzésük alatt és irányításukkal munkát végezzenek. A munkaerő-kölcsönző működésének feltételeit valamint az engedélyezési eljárást kormányhatározatban állapítják meg.

(4) A kölcsönvevő vállalkozás az a természetes vagy jogi személy, akinek érdekében, felügyelete alatt és irányításával a munkaerő kölcsönző által kihelyezett kölcsönzött munkavállaló ideiglenes jelleggel munkát végez.

(5) A kikölcsönzés az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából, meghatározott feladatok ideiglenes jelleggel való elvégzésére.

89. cikk. - Egy kölcsönvevő vállalkozás munkaerő-kölcsönzőkhöz fordulhat egyes meghatározott s ideiglenes jellegű feladatok elvégzése érdekében, kivéve a 93. cikkben előírt esetet.

90. cikk. - (1) Kikölcsönzés legfeljebb 24 hónapra állapítható meg.

(2) A kikölcsönzés időtartama meghosszabbítható az eredeti kikölcsönzéshez hozzáadott egymást követő időszakokra, anélkül hogy meghaladná a 36 hónapot.

(3) A kikölcsönzés meghosszabbításának feltételeit a kölcsönzési munkaszerződés, vagy a szerződést kiegészítő irat határozza meg.

91. cikk. - (1) A munkaerő-kölcsönző egy kölcsönzési munkaszerződéssel rendelkező munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozás részére egy írott kihelyezési szerződés alapján helyez ki.

(2) A kihelyezési szerződésnek tartalmaznia kell:

a) a kölcsönzés időtartamát;

b) a munkakör sajátosságait, különösképpen a szükséges képzettséget, a munkavégzés helyét és a munkaidő beosztását;

c) a konkrét munkakörülményeket;

d) a munkavédelmi eszközöket, amelyeket a kölcsönzött munkavállalónak használnia kell;

e) bármilyen más, a kölcsönzött munkavállaló érdekét szolgáló kedvezményeket és szolgáltatásokat;

f) a munkaerő-kölcsönző számára megállapított jutalék összegét, valamint a kölcsönzött munkavállaló munkadíját;

g) a feltételeket, amelyek esetén a kölcsönvevő vállalkozás visszautasíthat egy a munkaerő-kölcsönző által kihelyezett kölcsönzött munkavállalót.

(3) Minden olyan rendelkezés semmis, amely megtiltja a kölcsönvevő vállalkozásnak, hogy a kölcsönzési időszakot követően a kölcsönzött munkavállalóval munkaviszonyba lépjen.

92. cikk. - (1) A kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő vállalkozás által biztosított valamennyi szolgáltatáshoz

és kedvezményhez hozzáférést kell biztosítani, a többi munkavállalója számára előírt feltételekkel azonos feltételek mellett.

(2) A kölcsönvevő vállalkozás köteles biztosítani a kölcsönzött munkavállaló számára az egyéni munkavédelmi és munkavégzési felszerelést, kivéve, ha a kihelyezési szerződés kimondja, hogy ezek biztosítás a munkaeő-kölcsönzőt terheli.

(3) A kölcsönzött munkavállalónak a munkadíja nem lehet kevesebb, mint amire a kölcsönvevő vállalkozás hasonló, vagy azonos munkát végző alkalmazottja jogosult.

(4) Amennyiben a kölcsönvevő vállalkozásnak nincs ilyen munkavállalója, a kölcsönzött munkavállaló bérét egy munkaszerződés alapján munkaviszonyban levő, hasonló vagy azonos munkát végző munkavállalónak a kölcsönvevő vállalkozásnál alkalmazandó kollektív szerződés rendelkezései szerint meghatározott munkabérének szintjén kell megállapítani.

93. cikk. - Sztrájkban való részvételért szüneteltetett munkaviszonyú munkavállaló helyettesítésére a kölcsönvevő vállalkozás nem veheti igénybe kölcsönzött munkavállaló szolgáltatásait.

94. cikk. - (1) A kölcsönzési munkaszerződés a munkaeő-kölcsönző és a kölcsönzött munkavállaló között létrejövő, egyetlen kikölcsönzés idejére szóló munkaszerződés.

(2) A kikölcsönzési munkaszerződésben pontosítani kell a 17. cikk és 18. cikk (1) bek. rendelkezésein kívül a kikölcsönzés teljesítésének feltételeit, időtartamát, a kölcsönvevő vállalkozás

kilétét és székhelyét, valamint a kölcsönzött munkavállaló munkadíjának mértékét és kifizetésének módozatait.

95. cikk. - (1) Kölcsönzési munkaszerződés több kikölcsönzésre is létesíthető, a 90. cikk (2) bekezdésben előírt határidő tiszteletben tartása mellett.

(2) A munkaerő-kölcsönző határozatlan időre szóló munkaszerződést is köthet, ez esetben a két kihelyezés közötti időszakban a kölcsönzött munkavállaló a munkaerő-kölcsönző rendelkezésére áll.

(3) A felek minden újabb kihelyezést megelőzően kölcsönzési munkaszerződést kötnek, amely tartalmazza a 94. cikk (2) bek. szerinti adatokat.

(4) A kölcsönzési munkaszerződés megszűnik a tárgyat jelentő kihelyezést követően, vagy ha a kölcsönvevő vállalkozás lemond a szolgáltatásról a kihelyezés befejezése előtt, a kihelyezési szerződés feltételei mellett.

96. cikk. - (1) A kölcsönzés teljes idejére a kölcsönzött munkavállaló a munkaerő-kölcsönző által fizetett munkadíjra jogosult.

(2) Minden egyes kihelyezés idejére járó munkadíjat a munkaerő-kölcsönzővel való közvetlen tárgyalás útján határozzák meg, és nem lehet kevesebb, mint a garantált országos bruttó minimálbér.

(3) A kihelyezett munkavállalót terhelő, központi költségvetésbe fizetendő hozzájárulások és adók visszatartása és

átutalása a munkaező-kölcsönzöt terheli, aki kifizeti a munkavállaló nevében a törvényben előírt valamennyi hozzájárulást.

(4) Amennyiben a munkadíj, valamint a hozzájárulások és adók kifizetésének határidejétől számított 15 naptári napon belül a munkaező-kölcsönző nem teljesítette a kifizetést, a kihelyezett munkavállaló kérelme alapján a kölcsönvevő vállalkozás fizeti ki azokat.

(5) Az a kölcsönvevő vállalkozás, aki a (4) bek. szerinti összegeket kifizette, az adott összeg mértékéig a kihelyezett munkavállaló helyébe lép a munkaező-kölcsönzővel szembeni követelésében.

97. cikk. - A kölcsönzési munkaszerződésbe a kihelyezésre szóló próbaidő köthető ki, amelynek hossza nem lehet több, mint:

a) két munkanap, egy hónapra vagy annál rövidebb időre szóló kölcsönzési munkaszerződés esetében;

b) 5 munkanap, 1 hónap és 3 hónap közötti időtartamú kölcsönzési munkaszerződés esetében;

c) 15 munkanap, 3 hónap és 6 hónap közötti időtartamú kölcsönzési munkaszerződés esetében;

d) 20 munkanap, 6 hónapnál hosszabb időtartamú kölcsönzési munkaszerződés esetében;

e) 30 munkanap, 6 hónapnál hosszabb időtartamú, vezető beosztású munkakör betöltésére szóló kölcsönzési munkaszerződés esetében.

98. cikk. - (1) A kihelyezés ideje alatt a kölcsönvevő vállalkozás felel a kölcsönzött munkavállaló munkakörülményeinek biztosításáért, a törvény előírásainak megfelelően.

(2) A kölcsönvevő vállalkozás azonnali hatállyal értesíti a munkaező-kölcsönzőt a kölcsönzött munkavállalót ért munkabalesetről vagy foglalkozási megbetegedésről való tudomásszerzés esetében, amely a munkaező-kölcsönző által kihelyezett munkavállalót érinti.

99. cikk. - (1) A kihelyezés lejárta után a kihelyezett munkavállaló munkaszerződést köthet a kölcsönvevő vállalkozással.

(2) Abban az esetben, ha a kölcsönvevő vállalkozás, egy kihelyezést követően alkalmazza a kihelyezett munkavállalót, a kihelyezés időtartama beszámításra kerül a munkadíj, valamint a munkajog által előírt más jogosultságok megállapításához.

100. cikk - Az a munkaező-kölcsönző, akik a kölcsönzési szerződés lejárta előtt, fegyelmi okoktól eltérő indokból felmondással él a munkavállalóval szemben, köteles tiszteletben tartani a munkaszerződésnek a munkavállaló személyével össze nem függő megszűnése esetére előírt törvényes rendelkezéseket.

101. cikk. - A jelen fejezetben elrendelt eltérő különös rendelkezés hiányában a kölcsönvevő vállalkozás határozatlan időre szóló munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalói számára előírt rendelkezései a belső szabályzatnak, valamint az alkalmazandó

kollektív szerződésnek, a kihelyezés ideje alatt azonos módon alkalmazandóak a kihelyezett munkavállalók vonatkozásában is.

102. cikk. - A munkaerő-kölcsönző semmilyen illetéket nem tarthat vissza a kihelyezett munkavállalóktól a kölcsönvevő vállalkozáshoz való kihelyezés érdekében tett lépéseikért vagy egy kölcsönzési munkaszerződés megkötéséért.

## VIII. fejezet: A részmunkaidős munkaszerződés

103. cikk. - Részmunkaidős munkavállaló az, akinek rendes munkaidő szerinti munkaóráinak száma, heti vagy havi átlagként számolva, kevesebb, mint egy hasonló, teljes munkaidejű munkavállaló munkaóráinak a száma.

104. cikk. - (1) A munkáltatónak joga, hogy határozatlan vagy határozott idejű részmunkaidős munkaszerződéssel részmunkaidős munkavállalókat foglalkoztasson.

(2) A részmunkaidős munkaszerződés kizárólag írásban köthető meg.

(3) Hasonló munkavállaló az egyazon üzemben levő teljes munkaidős munkavállaló, aki a részmunkaidős munkavállalóval azonos típusú munkaszerződéssel rendelkezik, azonos vagy hasonló tevékenységet folytat, figyelembe véve a munkarégiség és szakmai képzettség/képességek szempontjait.

(4) Ha az üzemben nincs hasonló munkavállaló, az alkalmazandó kollektív szerződés előírásait, illetve annak hiányában a törvényes rendelkezéseket kell figyelembe venni.

105. cikk. - (1) A részmunkaidős munkaszerződésnek a 17. cikk (3) bekezdésében előírtakon kívül tartalmaznia kell a következőket:

- a) a munkaidőt és a munkaidő beosztást;
- b) a munkaprogram módosításához szükséges feltételeket;
- c) a túlmunka végzésére vonatkozó tilalmat, kivéve a vis maior esetét, illetve egy baleset megelőzésének vagy következményei elhárításának érdekében végzett munkálatokat.

(2) Egy részmunkaidős munkaszerződést az (1) bekezdés által előírt rendelkezések hiányában teljes munkaidőre szóló szerződésnek kell tekinteni.

106. cikk. - (1) A részmunkaidejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalót a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a jogszabályban és az alkalmazandó kollektív szerződésben megfogalmazott jogai illetik meg.

(2) A munkabért a tényleges munkavégzési idő alapján számolják, a teljes munkaidőért járó jogosultságokhoz viszonyítva.

107. cikk. - (1) A munkáltatónak lehetőség szerint kötelessége figyelembe venni a munkavállalóknak egy teljes munkaidősről részmunkaidős munkakörbe vagy részmunkaidősről teljes munkaidős munkakörbe való áthelyezésre vonatkozó kérését,



vagy a munkaprogramjának megnövelését, amennyiben erre lehetőség nyílik.

(2) A munkáltatónak időben tájékoztatást kell nyújtani a felmerülő részmunkaidős vagy teljes munkaidős munkakörökről annak érdekében, hogy megkönnyítse a teljes munkaidőről részmunkaidőre való áthelyezést és fordítva. A tájékoztatás a munkáltató székhelyén való hirdetmény kifüggesztésével valósul meg.

(3) A (2) bek. szerinti hirdetmény egy másolatát azonnali hatállyal ki kell közölni a szakszervezetnek vagy a munkavállalói képviselőnek.

(4) A munkáltató, lehetőség szerint, részmunkaidős munkakörhöz való hozzáférést minden szinten biztosít.

## IX. fejezet: Az otthonról végzett munka

108. cikk. - Otthonról munkát végző munkavállaló az a munkavállaló, aki a munkakörüknek megfelelő jellegzetes feladataikat saját otthonukban végzik el.

(2) A munkahelyi feladatok elvégzésének érdekében az otthonról munkát végző munkavállalók maguk határozzák meg a munkaidő beosztásukat.

(3) A munkáltatónak jogában áll ellenőrizni az otthonról munkát végző munkavállaló tevékenységét, a munkaszerződésben meghatározott feltételek mellett.

109. cikk. - Az otthonról végzett munkára vonatkozó munkaszerződést kizárólag írásban kell megkötöni, és a 17. cikk (3) bekezdésében előírtakon kívül tartalmaznia kell a következőket:

a) annak a pontosítását, hogy a munkavállaló otthonról dolgozik

b) a munkáltató általi ellenőrzés programját és konkrét megvalósításának módozatait

c) a munkáltatónak azt a kötelességét, hogy a munkavállaló lakhelyére szállítsa a tevékenységhez használt nyersanyagokat és anyagokat, illetve elszállítsa onnan a létrehozott késztermékeket.

110. cikk. - (1) Az otthonról munkát végző munkavállalót a munkáltató székhelyén dolgozó munkavállalók számára a törvényben és az alkalmazandó kollektív szerződéseken előírt valamennyi jogosultság megilleti.

(2) Kollektív szerződésben és/vagy munkaszerződésben az otthonról végzett munkára vonatkozóan, a hatályos jognak megfelelően, további sajátos feltételek is előírhatóak.

# III. cím: Munkaidő és pihenőidő

## I. fejezet: Munkaidő

---

### I. rész: A munkaidő időtartama

III. cikk. - Munkaidőnek tekintendő az az időszak, amelyben a munkavállaló munkát végez, a munkáltatója rendelkezésére áll és teljesíti a kötelességet és feladatait, a munkaszerződés, alkalmazandó kollektív szerződés és/vagy a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint.

III.2. cikk. - (1) Teljes munkaidőre alkalmazott munkavállalók számára a rendes munkaidő napi 8 óra és heti 40 óra.

(2) A 18 évnél fiatalabbak számára a munkaidő hossza napi 6 óra és heti 30 óra.

III.3. cikk. - (1) A munkaidőnek az egy heten belüli elosztása általában egyenletes, napi 8 óra 5 napon keresztül, két nap pihenőidővel.

(2) Az üzem vagy a végzett munka jellegzetességeinek függvényében választható a munkaidőnek nem egyenletes elosztása is, a heti legfeljebb 40 órás rendes munkaidő tiszteletben tartása mellett.

II4. cikk. - (1) A munkaidő maximális törvényes hossza nem haladhatja meg a heti 48 órát, beleértve a túlórákat is.

(2) A túlmunkával együttes munkaidő kivételesen meghosszabbítható a heti 48 órán túlmenően is, azzal a feltétellel, hogy a 4 naptári hónapos munkaidő-keretre számítva a munkaórák átlaga ne haladja meg a heti 48 órát.

(3) Az alkalmazandó kollektív szerződésben rögzített egyes tevékenységek vagy szakmák esetében az adott kollektív szerződésben tárgyalásra kerülhetnek 4 hónapnál hosszabb munkaidő-keret, amelynek időtartama azonban nem haladhatja meg a 6 hónapot.

(4) A munkavállalókra vonatkozó munkaegészségügyi és munkabiztonsági rendelkezések tiszteletben tartása mellett, objektív, technikai vagy munkaszervezési indokokból a kollektív szerződések a munkaidő-keretnek a (3) bekezdésben meghatározott időtartamától való eltérést is előírhatnak, amely azonban semmiképp nem haladhatja meg a 12 hónapot.

(5) A (2) – (4) bekezdésekben előírt munkaidő-keret meghatározásába nem számítanak bele az éves pihenőszabadság és a munkaszervezés szüneteltetésének időszakai.

(6) Az (1) – (4) bekezdések rendelkezései a 18 évnél fiatalabbakra nem alkalmazandóak.

II5. cikk. - (1) Egyes tevékenységi szektorokban, üzemekben vagy szakmákban kollektív vagy egyéni tárgyalás útján, illetve sajátos jogszabályokban a 8 óránál rövidebb vagy hosszabb napi munkaidő is meghatározható.

(2) A 12 órás napi munkaidőt 24 órás pihenőidő követi.

116. cikk. - (1) Az egyenlőtlen munkaprogram konkrét meghatározását a 40 órás munkaheten belül, valamint a sűrített munkaheten belül, üzemi szintű kollektív szerződésben kell megtárgyalni, annak hiányában pedig a belső szabályzatba kell foglalni.

(2) Egyenlőtlen munkaprogram csak a munkaszerződésben való kifejezett megjelölése esetében működhet.

117. cikk. - A munkarendet és annak beosztását a munkavállalók tudomásár kell hozni és ki kell függeszteni a munkáltató székhelyén.

118. cikk. - (1) Az érintett személy beleegyezésével vagy annak kérésére a munkáltató egyéni munkarendet is meghatározhat.

(2) Az egyéni munkaprogramok a munkaidő rugalmas szervezési módját feltételezik.

(3) A napi munkaidő két időszakra oszlik fel: egy rögzített időszakot, amikor a személyzet egyidejűleg a munkahelyen tartózkodik, és egy változó, mozgatható időszakot, amikor a munkavállaló, a napi munkaidő tiszteletben tartása mellett, maga választja meg az érkezési és távozási időpontját.

(4) Egyéni munkaprogram csak a 112. és 114. cikkek rendelkezéseinek tiszteletben tartása mellett működhet.

119. cikk. - (1) A munkáltató köteles a 16<sup>1</sup>. cikk által meghatározott munkavégzési helyen nyilvántartást vezetni minden munkavállalónak a napi munkavégzési óráiról, megjelölve a munkaidő megkezdésének és befejezésének az időpontját, és erre való kérelem esetében a nyilvántartást a munkaügyi felügyelők ellenőrzésének alávetni.

(2) Változó munkavégzési helyű, illetve otthonról munkát végző munkavállalók számára a munkáltató a napi teljesített munkaórák nyilvántartását a munkavállalóval való írásos megegyezés alapján vezeti, a végzett tevékenység sajátosságainak függvényében.

---

## 2. rész: A túlmunka

120. cikk. - (1) A 112. cikk által előírt rendes heti munkaidőt meghaladó munkavégzést túlmunkának kell tekinteni.

(2) Túlmunka csak a munkavállaló beleegyezésével végezhető, kivéve a vis maior helyzetét, vagy egy baleset bekövetkeztenek elkerülését, illetve következményeinek elhárítását célzó sürgős munkálatokat.

121. cikk. - (1) A munkáltató kérésére a munkavállalók a 114. vagy 115. cikk rendelkezéseinek tiszteletben tartása mellett végezhetnek túlmunkát.

(2) Tilos a 114. vagy 115. cikk rendelkezései által előírt mértéken túli túlmunka végzése, kivéve a vis maior helyzetét, vagy egy baleset bekövetkeztenek elkerülését, illetve következményeinek elhárítását célzó sürgős munkálatokat.

122. cikk. - (1) A túlmunkát, annak elvégzését követően 60 naptári napon belül, fizetett szabad órákkal kell megtéríteni.

(2) Ilyen esetben a munkavállaló a rendes munkaidején túl teljesített munkaórákért járó munkadíjra jogosult.

(3) A tevékenység lecsökkentésének időszakában a munkáltatónak lehetősége van fizetett szabadnapok kiadására, amelyből megtéríthetőek a következő 12 hónapban teljesítendő túlórák.

123. cikk - (1) Amennyiben a 122. cikk (1) bekezdése által előírt határidőn belül nem lehetséges a fizetett szabad órákkal való megtérítés, a rákövetkező hónapban a túlmunka, időtartamának megfelelően, a munkavállaló munkadíjához adott pótlék formájában kerül kifizetésre.

(2) Az (1) bek. körülményei között nyújtott túlmunka pótlékot tárgyalás útján, a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben határozzák meg, és mértéke nem lehet kevesebb, mint az alaphír 75%-a.

124. cikk. - A 18 évnél fiatalabbak nem végezhetnek túlmunkát.

---

### 3. rész: Az éjszakai munka

125. cikk. - (1) A 22.00 – 6.00 óra között végzett munka éjszakai munkának tekintendő.

(2) Éjszakai munkavállalónak tekintendő:

a) az a munkavállaló, aki a napi munkaidejéből legalább 3 óra éjszakai munkát végez;

b) az a munkavállaló, aki havi munkaidejének legalább 30%-ában éjszakai munkát végez.

(3) Egy éjszakai munkavállaló számára a rendes munkaidő hossza nem haladhatja meg az átlag napi 8 órát, legfeljebb 3 naptári hónapos munkaidő-keretre számolva, a heti pihenőidőre vonatkozó törvényes rendelkezések tiszteletben tartása mellett.

(4) A speciális vagy különleges munkakörülmények között tevékenykedő éjszakai munkavállalóknak a rendes munkaideje nem haladhatja meg a 8 órát, bármely 24 órás időszakon belül, kivéve, ha ennek az időtartamnak a megnövelését az alkalmazandó kollektív szerződés írja elő és csak olyan esetben, ha egy ilyen rendelkezés nem mond ellent a magasabb szintű kollektív szerződés kifejezett előírásainak.

(5) A (4) bekezdés szerinti esetben a munkáltató köteles egyenértékű megtérítési pihenőidőszakokat biztosítani vagy pénzben megtéríteni a 8 órás időtartam felett teljesített éjszakai órákat.

(6) Az a munkáltató, aki rendszeresen vesz igénybe éjszakai munkavégzést köteles erről tájékoztatni a területi munkaügyi felügyelőséget.

126. cikk. - Az éjszakai munkavállalók jogosultak:

a) vagy a napi rendes munkaidőhöz képest egy órával csökkentett munkaidő beosztásra, minden olyan napért, amelyben



legkevesebb 3 óra éjszakai munkát végeznek, anélkül, hogy ez az alpbér csökkenését eredményezné

b) vagy az alpbér 25%-ával egyenlő éjszakai munkavégzésért járó pótlékra, amennyiben az éjszakai munkavégzés legkevesebb 3 éjszakai órát jelent a rendes munkaidőből.

127. cikk. - (1) Azokat a munkavállalókat, akik a 125. cikk (2) bekezdése szerint éjszakai munkát fognak végezni, ingyenes orvosi vizsgálatnak kell alávetni a tevékenység megkezdése előtt, és azt követően időszakos jelleggel.

(2) Az orvosi vizsgálat elvégzésének körülményeit és időszakosságát a munka-, család- és szociális biztonságért felelős miniszter, valamint az egészségügyi miniszter által közös rendeletben jóváhagyott szabályzat határozza meg.

(3) Azok az éjszakai munkavállalók, akik ezzel összefüggő egészségügyi problémáktól szenvednek, a számukra alkalmas nappali munkavégzésre lesznek áthelyezve.

128. cikk. - (1) A 18 életévnél fiatalabbak nem végezhetnek éjszakai munkát.

(2) Várandós, gyermekágyas és szoptató nők nem kötelezhetőek éjszakai munkavégzésre.

---

#### 4. rész: A munkanorma

129. cikk. - A munkanorma a munkálatok, műveletek elvégzéséhez szükséges munkamennyiséget jelenti, egy megfelelő

képesítésű, rendes intenzitással, meghatározott technológiai és munkavégzési eljárások alkalmazásával dolgozó személy általi munkavégzést fejezi ki. A munkanorma magába foglalja a termelési időt, a technológiai eljárás által megkövetelt megszakításokat, a munkaprogramon belüli törvényes szüneteket.

130. cikk. - A munkanormát a termelési eljárás vagy az egyéb normázott tevékenységek jellemzőinek függvényében időnormában, termelési normában, személyzeti normában, feladatkör területe szerinti vagy az adott tevékenység sajátosságai szerinti más normában lehet kifejezni.

131. cikk. - A munka normázását minden munkavállalói kategóriára alkalmazni kell.

132. cikk. - A munkanormákat a munkáltató dolgozza ki, a hatályos normatívák alapján, illetve amennyiben nem léteznek normatívák, a munkanormákat a munkáltató a reprezentatív szakszervezettel vagy, adott esetben a munkavállalói képvisellel való tanácskozást követően kerülnek kidolgozásra.

## II. fejezet: Időszakos szünetek

133. cikk. - Pihenőidő minden olyan időszak, ami nem munkaidő.

---

## I. rész: Ebédszünet és napi pihenőidő

134. cikk. - (1) 6 óránál hosszabb napi munkaidő esetében a munkavállalók ebédszünetre és más szünetekre jogosultak, az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a belső szabályzat feltételei mellett.

(2) A 18 életévnél fiatalabbak legkevesebb 30 perces ebédszünetre jogosultak, amennyiben a napi munkaidejük meghaladja a 4 és fél órát.

(3) Az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a belső szabályzat ellenkező rendelkezéseit kivéve, a szüneteket nem számítják bele a napi rendes munkaidőbe.

135. cikk – (1) Két munkanap között a munkavállalók legkevesebb 12 egymást követő órából álló pihenőidőre jogosultak.

(2) Több műszakos munkavégzés esetében kivételesen, a műszakok közötti szünet nem lehet 8 óránál rövidebb.

136. cikk. - (1) Több műszakos munkát jelent a munkaidő beosztásnak minden olyan megszervezése, amely alapján a munkavállalók, a munkaszerződésben meghatározott módon, egy adott program alapján, beleértve a körforgást is, amely lehet folytonos vagy nem folytonos jellegű egy adott munkakörben követik egymást, s ez maga után vonja a munkavállaló részéről annak szükségességét, hogy egy adott munkanap vagy egy hét leforgása alatt különböző időintervallumokban végezzen munkát.

(2) Több műszakban dolgozó munkavállaló bármely olyan munkavállaló, akinek a munkaprogramja a több műszakos munkaprogramba illeszkedik.

---

## 2. rész: Heti pihenőidő

137. cikk. - (1) A heti pihenőidő egymás után következő 48 órából áll, rendszerint szombat és vasárnap.

(2) Amennyiben a heti pihenőnapoknak szombat és vasárnap való teljesítése sértené a közérdeket vagy a tevékenység rendes menetét, a heti pihenőidő kiadható az alkalmazandó kollektív szerződésben vagy belső szabályzatban meghatározott, attól eltérő más napokon is.

(3) A (2) bekezdés szerinti esetben a munkavállalók az alkalmazandó kollektív szerződésben vagy, adott esetben, a munkaszerződésben meghatározott bérpótlékban részesülnek.

(4) Kivételes esetben a heti pihenőidő, egy 14 naptári napnál nem hosszabb folytonos tevékenységi időszakot követően összevonva is kiadható, a területi munkaügyi felügyelőség engedélyével és a szakszervezet vagy, adott esetben a munkavállalói képviselőlet beleegyezése mellett.

(5) Azok a munkavállalók, akik a (4) bekezdés szerint részesülnek pihenőidőben, a 123. cikk (2) bekezdése szerinti térítés duplájára jogosultak.

138. cikk. - (1) Sürgős munkálatok esetében, amelyek azonnali elvégzése a személyek vagy a munkáltató javainak

megmentése érdekében, közvetlenül fenyegető baleset elkerülése, vagy ezen balesetnek az anyagokra, berendezésekre, az üzem épületeire kiterjedő hatásai miatt van szükség, a heti pihenőidő szüneteltethető a munkálatok elvégzéséhez szükséges személyzet számára.

(2) Azok a munkavállalók, akiknek az (1) bekezdés szerint szüneteltették a heti pihenőidejét, a 123. cikk (2) bekezdése szerinti térítés duplájára jogosultak.

---

### 3. rész: Törvényes ünnepnapok

139. cikk. - (1) A törvényes munkaszünettel járó ünnepnapok a következők:

- január 1 és 2;
- január 24, a Román Fejedelemségek Egyesülésének Napja;
- Nagypéntek, a Húsvét előtti utolsó pénteki nap
- Húsvét első és második napja;
- május 1;
- június 1;
- Pünkösd első és második napja;
- Nagyboldogasszony napja;
- november 30, Szent András, Románia védőszentjének ünnepe;
- december 1;
- Karácsony első és második napja;
- a nem keresztény vallási felekezetek számára két-két nap három, az adott egyház által megjelölt vallásos ünnep idejére.

(2) A szabadnapokat a munkáltató adja ki.

(3) Az (1) bekezdés szerint megállapított szabadnapokat a törvényesen elismert, nem keresztyén felekezetekhez tartozó személyek számára a munkáltató a törvényben meghatározott törvényes ünnepnapoktól, illetve az éves pihenőszabadságtól különböző napokon adja ki.

140. cikk. - Egészségügyi és közétkeztetési egységek számára kötelezően alkalmazandó kormányhatározatban állapítanak meg megfelelő munkarendet, annak érdekében, hogy az egészségügyi ellátás és a lakosság számára a feltétlenül szükséges élelmiszerek beszerzése biztosítva legyen.

141. cikk. - A 139. cikk rendelkezéseit nem alkalmazzák azokon a munkahelyeken, amelyek tevékenysége nem szakítható meg a termelési folyamat jellege, vagy a tevékenység sajátossága miatt.

142. cikk. - (1) A 140. cikkben szereplő üzemekben dolgozó munkavállalók számára, valamint a 141. cikkben előírt munkahelyek esetében az elkövetkező 30 napban megfelelő szabadidővel való kompenzálást kell biztosítani.

(2) Amennyiben igazolt okokból nem adják ki a szabadnapokat, a munkavállalók a törvényes szabadnapon végzett munkáért az alapbérre számolt pótlékra jogosultak, amelynek mértéke nem lehet kevesebb, mint a rendes munkaidőnek megfelelő alapbér 100%.

143. cikk. - Az alkalmazandó kollektív szerződésben egyéb szabadnapok is meghatározhatóak.

### III. fejezet: Szabadságok

---

#### I. rész: Éves pihenőszabadság és a munkavállalók egyéb szabadságai

144. cikk. - (1) A fizetett éves pihenőszabadsághoz való jog minden munkavállaló számára garantált.

(2) Az éves pihenőszabadsághoz való jog nem képezheti átruházás, lemondás vagy korlátozás tárgyát.

145. cikk. - (1) Az éves pihenőszabadság minimális időtartama 20 munkanap.

(2) Az éves pihenőszabadság tényleges időtartamát a munkaszerződésben határozzák meg, tiszteletben tartva a törvényes rendelkezéseket és az alkalmazandó kollektív szerződést.

(3) A törvényes ünnepnapok, amelyek munkaszüneti napok, valamint az alkalmazandó kollektív szerződésben meghatározott fizetett szabadnapok nem tartoznak bele az éves pihenőszabadság időtartamába.

(4) Az éves pihenő szabadság időtartamának meghatározásához az ideiglenes munkaképtelenségi időszakok, az anyasági szabadságon, anyasági kockázati szabadságon és a beteg

gyermek gondozásáért járó szabadságon töltött időszakok teljesített tevékenységi időszaknak számítanak.

(5) Amennyiben az ideiglenes munkaképtelenség, anyasági szabadság, anyasági kockázati szabadság és a beteg gyermek gondozásáért járó szabadság az éves pihenőszabadság letöltésének ideje alatt következett be, ez utóbbit megszakítottnak kell tekinteni, és a megmaradt szabadságnapokat a munkavállaló az ideiglenes munkaképtelenséget, anyasági szabadságot, anyasági kockázati szabadságot vagy a beteg gyermek gondozásáért járó szabadságot kiváltó indok megszűnését követően fogja letölteni, illetve ha ez nem lehetséges, a fennmaradt napokat átütemezik.

(6) A munkavállaló akkor is jogosult éves pihenőszabadságra, ha az ideiglenes munkaképtelenség, a törvény feltételei mellett, egy teljes naptári éven keresztül fennáll, a munkáltató ez esetben köteles az éves pihenőszabadság kiadására a betegszabadságot követő évtől számított 18 hónapon belül.

146. cikk. - (1) A pihenőszabadság minden évben teljesítésre kerül.

(2) Ha a munkavállaló, indokolt okból kifolyólag, részben vagy teljesen, nem tudja letölteni az adott naptári évben neki járó éves pihenőszabadságot, az érintett személy bejegyzésével a munkáltató köteles a le nem töltött pihenőszabadságot az arra való jog megszületését követő évtől számított 18 hónapon belül kiadni számára.



(3) A le nem töltött pihenőszabadságnak pénzben való megtérítése csak a munkaszerződés megszűnésének esetében lehetséges.

147. cikk. - (1) A nehéz, veszélyes vagy ártalmas körülmények között dolgozó munkavállalók, vakok, más fogyatékkal élő személyek, 18 életévénél fiatalabbak 3 munkanap pótszabadságra jogosultak.

(2) A pótszabadságnak megfelelő munkanapok meghatározása az (1) bek. szerinti személyi kategóriák számára az alkalmazandó kollektív szerződésben kerül sor, és nem lehet kevesebb 3 munkanapnál.

148. cikk. - (1) A pihenőszabadság teljesítésére csoportos vagy egyéni ütemezés alapján kerül sor, amelyet a munkáltató határoz meg a szakszervezet, vagy adott esetben a munkavállalói képvisellel való tanácskozást követően a csoportos ütemezés, a munkavállalóval való tanácskozást követően az egyéni ütemezés esetében. Az ütemezésre a naptári év végéig a következő évre szólóan kerül sor.

(2) A csoportos ütemezéshez szabadság időszakokat lehet meghatározni, amelyek nem lehetnek rövidebbek 3 hónapnál, személyi kategóriákra vagy munkahelyekre vonatkozóan.

(3) Egyéni ütemezéssel meghatározható a szabadság időpontja, vagy adott esetben az az időszak, amikor a munkavállaló szabadságra jogosult, s amely nem lehet hosszabb 3 hónapnál.

(4) A (2) és (3) bek. szerint megállapított szabadság időszakokon belül a munkavállaló, legkevesebb 60 nappal korábban, kérheti a szabadság kiadását.

(5) Ha a szabadságok ütemezésére szakaszosan kerül sor, a munkáltató köteles úgy megállapítani az ütemezést, hogy minden munkavállaló egy naptári évben legkevesebb 10 munkanap megszakítás nélküli szabadságot tudjon teljesíteni.

149. cikk. - A munkavállalónak kötelessége a pihenőszabadságot természetben, az ütemezett időszakban letölteni, kivéve a törvényben kifejezetten előírt helyzeteket, amikor objektív okokból kifolyólag a szabadság nem tölthető le.

150. cikk. - (1) A pihenőszabadság időtartamára a munkavállalónak távolléti díj jár, amelynek összege nem lehet kevesebb, mint a munkaszerződésben előírt, az adott időszakra járó alpbér, az állandó juttatások és pótlékok.

(2) A távolléti díj az (1) bek. szerinti munkadíjnak a szabadságot megelőző 3 hónapban számolt napi átlagának és a szabadságnapok számának szorzatával egyenlő.

(3) A távolléti díjat a munkáltató a szabadság kezdete előtt legkevesebb 5 munkanappal kell kifizesse.

151. cikk. - (1) A pihenőszabadság, a munkavállaló kérésére, objektív okokra hivatkozva, megszakítható.

(2) A munkáltató visszahívhatja pihenőszabadságról a munkavállalót vis maior esetében, illetve olyan azonnali érdekre

hivatkozva, a mely szükségessé teszi a munkavállalónak a munkahelyen való jelenlétét. Ebben az esetben a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak és családjának a munkahelyre való visszatérés miatt adódó minden költségét, valamint a pihenőszabadság megszakításából adódó esetleges elszenvedett károkat.

152. cikk. - (1) Különleges családi események alkalmával a munkavállalók fizetett szabadnapokra jogosultak, amelyek nem tartoznak bele a pihenőszabadság időtartamába.

(2) A különleges családi eseményeket és a fizetett szabadnapok számát a törvény, az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a belső szabályzat határozza meg.

153. cikk. - (1) Egyes személyes problémák megoldása érdekében a munkavállalók fizetés nélküli szabadságokra jogosultak.

(2) A fizetés nélküli szabadság időtartamát az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a belső szabályzat határozza meg

---

## 2. rész: Tanulmányi szabadságok

154. cikk. - (1) A munkavállalók, kérés esetén, tanulmányi szabadságokra jogosultak.

(2) A tanulmányi szabadságok lehetnek fizetettek vagy fizetés nélküliek.

155. cikk. - (1) A fizetés nélküli tanulmányi szabadságot a munkavállaló kérelmére, a saját kezdeményezésére végzett szakmai képzésének az időtartamára nyújtják.

(2) A munkáltató csak abban az esetben utasíthatja el a munkavállaló kérelmét, ha annak hiánya súlyosan károsítaná a tevékenységek folytatását.

156. cikk. - (1) A fizetés nélküli tanulmányi szabadságra vonatkozó kérelmet a munkáltatónak legkevesebb egy hónappal annak letöltése előtt kell benyújtani, és tartalmaznia kell a képzési idő kezdetének dátumát, a képzési területet és annak hosszát, valamint a képzést biztosító intézmény elnevezését.

(2) A fizetés nélküli tanulmányi szabadság egy naptári éven belül szakaszosan is igénybe vehető, egy oktatási forma záróvizsgáinak, vagy a felsőoktatási intézményekben a következő tanévre való átjutáshoz szükséges vizsgák teljesítése érdekében, az (1) bek. által előírt feltételek tiszteletben tartása mellett.

157. cikk. - (1) Amennyiben a munkáltató nem tartotta be kötelezettségét, egy munkavállalónak törvénynek megfelelően, az ő költségén képzésben való részvételének biztosítására vonatkozóan, a munkavállaló a munkáltató által fizetett, legfeljebb 10 munkanapos vagy 80 órás tanulmányi szabadságra jogosult.

(2) Az (1) bek. szerinti esetben a távolléti díjat a 150. cikk szabályai szerint kell megállapítani.

(3) Az (1) bek. szerinti fizetett szabadság időszakát a felek megegyezésével állapítják meg. A fizetett tanulmányi szabadságra

vonatkozó kérelmet a munkáltatónak a 156. cikk (1) bek. feltételei között kell benyújtani.

158. cikk. - A tanulmányi szabadság időtartama nem vonható le az éves pihenőszabadságból és, a bérezéstől eltekintve, a munkavállalót megillető jogok szempontjából tényleges munkaidőként kezelendő.

## IV. cím: A munka díjazása

### I. fejezet: Általános rendelkezések

159. cikk. - (1) A munkabér a munkavállaló által a munkaszerződés alapján teljesített munkáért járó ellenszolgáltatás.

(2) A munkaszerződés alapján teljesített munkáért minden munkavállaló egy pénzben kifejezett munkabérre jogosult.

(3) A munkabér meghatározása és nyújtása tekintetében tilos minden nem, szexuális irányultság, genetikai jellemzők, életkor, nemzeti hovatartozás, faj, bőrszín, etnikum, vallás, politikai meggyőződés, társadalmi származás, fogyatékoság, családi helyzet vagy felelősség, szakszervezeti hovatartozás vagy tevékenység alapján történő megkülönböztetés.

160. cikk – A munkabér magába foglalja az alapbért, járandóságokat, pótlékokat és egyéb juttatásokat.

161. cikk. - A munkabér kifizetésére a munkáltató minden más pénzbeli tartozásának kifizetése előtt kerül sor.

162. cikk. - (1) A munkabérek minimális szintjét az alkalmazandó kollektív szerződésen állapítják meg.

(2) Az egyéni munkabért a munkáltató és munkavállaló közötti egyéni tárgyalások útján határozzák meg.

(3) A teljesen vagy részben az állami költségvetésből, társadalombiztosítási költségvetésből, helyi költségvetésből és a

speciális költségvetési alapokból finanszírozott hatóságok és intézmények személyzetének bérezési rendszerét törvény határozza meg, a reprezentatív szakszervezetekkel való tanácskozást követően.

163. cikk. - (1) A munkabér bizalmas jellegű, a munkáltatónak kötelessége megtenni a szükséges intézkedéseket a titkosság biztosítása érdekében.

(2) A munkavállalók érdekeinek és jogainak képviselete érdekében a munkabérek bizalmas jellegére nem lehet hivatkozni a szakszervezetekkel vagy, adott esetben, a munkavállalói képviselettel szemben, amennyiben az szigorúan összefügg azok érdekeivel és a munkáltatóval való közvetlen viszonyukkal.

## II. fejezet: A minimálbér

164. cikk. - (1) A rendes munkaprogramnak megfelelő országos garantált bruttó alap minimálbért a Kormány határozatban állapítja meg, a szakszervezetekkel és munkáltatói érdekvédelmi szervezetekkel való tanácskozást követően. Abban az esetben, ha a rendes munkaidő napi 8 óránál rövidebb, az egy órának megfelelő bruttó minimálbért az országos bruttó alap minimálbérnek a jóváhagyott törvényes munkaidő szerinti havi óraszám átlagához való viszonyítás alapján számolják ki.

(2) A munkáltató nem tárgyalhat és állapíthat meg a munkaszerződésben az országos bruttó alap minimálbér mértékénél kisebb alpbért.

(3) A munkáltató köteles garantálni az országos bruttó alap minimálbérrel legalább egyenlő összegű bruttó havi munkabérnek a kifizetését. Ez a rendelkezés akkor is alkalmazandó, ha a munkavállaló jelen van a munkahelyén, azonban rajta kívül álló okokból kifolyólag nem tud munkát végezni, a sztrájkot kivéve.

(4) A munkavállalóknak a garantált országos bruttó alap minimálberről való tájékoztatása a munkáltatót terheli.

165. cikk. - Azoknak a munkavállalóknak a számára, akiknek a kollektív szerződés vagy munkaszerződés alapján a munkáltató étkeztést, szállást vagy más kedvezményeket biztosít, a végzett munkáért járó pénzösszeg nem lehet kevesebb, mint a törvényben előírt országos bruttó minimálbér.

### III. fejezet: A munkabér kifizetése

166. cikk. - (1) A munkabér kifizetésére pénzben, legalább havonta egy alkalommal kerül sor, a munkaszerződésben, alkalmazandó kollektív szerződésben vagy a belső szabályzatban meghatározott időpontban.

(2) A munkabér kifizetése bankszámlára való átutalással is megvalósítható.

(3) A munkabér egy részének természetben való kifizetése, a 165. cikk feltételei mellett, csak akkor lehetséges, ha ezt kifejezetten rögzíti az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a munkaszerződés.



(4) A munkabér kifizetésének indokolatlan késedelme vagy a kifizetés elmulasztása a munkavállalót ért kárnak a munkáltató általi megtérítési kötelezettségét eredményezheti.

167. cikk. - (1) A munkabért közvetlenül az arra jogosultnak, vagy az általa megbízott személynek fizetik ki.

(2) A munkavállaló halála esetében a halál bekövetkeztéig járó munkabért a következő sorrendben, a túlélő házastársnak, az elhunyt nagykorú gyermekeinek vagy a szüleinek fizetik ki. Ha a fenti személyi kategóriákból senki sincs, a munkabért a törvény szerinti más örökösöknek fogják kifizetni.

168. cikk. - (1) A munkabér kifizetését a kifizetési bizonylattal lehet bizonyítani, valamint bármilyen más igazoló dokumentummal, amely bizonyítja a jogosult munkavállaló felé való kifizetést.

(2) A kifizetési bizonylat, valamint az egyéb igazoló dokumentumok a munkáltató által megőrzésre és archiválásra kerülnek, a könyvelési iratokkal azonos törvényes feltételek és határidők mellett.

169. cikk. - (1) A törvényes esetek és körülmények kivételével a munkabérből semmilyen levonás nem eszközölhető.

(2) A munkáltatónak való károkozás címén nem eszközölhető visszatartás, kivéve, ha a munkavállaló tartozása lejáráthoz ért, folyósítható és esedékes, valamint végleges bírósági határozatban állapították meg.

(3) Több hitelező esetében a következő sorrendet kell tiszteletben tartani:

- a) a Családjogi törvénykönyv szerinti eltartási kötelezettség;
- b) az államnak járó adók és illetékek;
- c) jogellenes cselekményekkel közjavakban okozott károk megtérítése;
- d) egyéb tartozások fedezése.

(4) A munkabérből való együttes visszatartások nem haladhatják meg havonta a nettó munkabér felét.

170. cikk. - A munkabérnek csak egy részére vonatkozó fenntartás nélküli elfogadás vagy ilyen helyzetben a fizetési bizonylat aláírása nem jelenti a munkavállaló lemondását a munkabérről, amelyre teljes egészében jogosult, a törvényes vagy szerződéses rendelkezések szerint.

171. cikk. - (1) A munkabérre, valamint a munkabér kifizetésének nem teljesítéséből vagy nem megfelelő teljesítéséből származó károkra vonatkozó keresethez való jog a jogosultság megszerzésétől számított 3 éves határidővel évül el.

(2) Az adósnak a munkabérre vagy munkabér kifizetésére vonatkozó elismerése az (1) bek. szerinti elévülési határidő folyásának megszakítását eredményezi.

## IV. fejezet: Bérgarancia Alap

172. cikk. - A munkabér kifizetések követelésének bérgarancia-alapjának létrehozását és felhasználását különös törvény szabályozza.

## V. fejezet: A munkáltatói jogutódlás

173. cikk. - (1) A vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek a törvény szerint más munkáltatóhoz való átruházása esetén a munkavállalók jogaik védelmében részesülnek.

(2) Az engedményezőknek egy munkaszerződésből vagy viszonyból származó jogai és kötelezettségei teljes egészében az engedményesre ruházódnak át.

(3) A vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása nem képezheti az engedményező vagy engedményes által kezdeményezett egyéni felmondás vagy csoportos létszámcsökkentés indokát.

174. cikk. - Az engedményező és engedményes az átruházást megelőzően köteles tájékoztatást nyújtani és tanácskozást tartani a szakszervezettel vagy, adott esetben a munkavállalói képvisellett a tulajdonjog átruházásának a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és társadalmi következményeiről.

# V. cím: Munkaegészségügy és munkavédelem

## I. fejezet: Általános szabályok

175. cikk. - (1) A munkáltatónak kötelessége biztosítani a munkavállalók biztonságát és egészségét, a munkavégzéssel kapcsolatos minden vonatkozásban.

(2) Ha egy munkáltató külső szolgálathoz vagy személyekhez folyamodik, ez nem mentesíti az ezen területre vonatkozó felelősségvállalástól.

(3) A munkavállalók munkavédelmi és munkaegészségügyi területen meglevő kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségvállalását.

(4) A munkavédelmi és munkaegészségügyi intézkedések semmilyen körülmények között nem eredményezhetnek anyagi kötelezettségeket a munkavállalók számára.

176. cikk. - (1) Jelen cím rendelkezéseit a különös törvények, az alkalmazandó kollektív szerződés, valamint a munkavédelmi normák és normatívák rendelkezései egészítik ki.

(2) A munkavédelmi normák és normatívák meghatározhatnak:

a) munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére vonatkozó, minden munkavállalóra alkalmazandó általános intézkedéseket;

b) egyes szakmák és tevékenységek számára sajátos munkavédelmi intézkedések;

c) egyes személyzeti kategóriákra alkalmazandó sajátos munkavédelmi intézkedések;

d) a munkavédelmet és munkaegészségügyet biztosító speciális szervezetek működésére és szervezésére vonatkozó rendelkezéseket.

177. cikk. - (1) A saját felelősségi körén belül a munkáltató a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméhez szükséges intézkedéseket hoz, beleértve a szakmai kockázatok megelőzését szolgáló tevékenységeket, tájékoztatást és felkészítést, valamint a munkavédelem megszervezésének alkalmazását és az ehhez szükséges eszközöket.

(2) Az (1) bekezdésben előírt intézkedések meghozatalában és alkalmazásában a következő általános megelőzési elvekre kell tekintettel lenni:

a) a kockázatok elkerülése;

b) az elkerülhetetlen kockázatok mérlegelése;

c) a kockázatoknak forrásuknál való leküzdése;

d) a munkának az emberhez való alakítása, különös tekintettel a munkahelyek megtervezésére, a berendezések és munka- és termelési módszerek megválasztására, első sorban a monoton, ismétlődő munka, valamint ezeknek az egészségre való hatásainak enyhítése érdekében;

e) a technikai fejlődés figyelembe vétele;

f) a veszélyesnek veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyessel való helyettesítése;

g) a megelőzés megtervezése;

h) csoportos védelmi intézkedések elsődleges bevezetése, szemben az egyéni védelmi intézkedésekkel;

i) a megfelelő utasításoknak a munkavállalók tudomására hozatala.

178. cikk. - (1) A munkaegészségügyi és munkavédelmi tevékenység megszervezéséért a munkáltató felel.

(2) A belső szabályzatokba kötelező belefoglalni a munkavédelemre és munkaegészségügyre vonatkozó szabályokat.

(3) A munkavédelmi és munkaegészségügyi intézkedések kidolgozásában a munkáltató tanácskozást tart a szakszervezetekkel, vagy adott esetben a munkavállalói képvisellel, valamint a munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottsággal.

179. cikk. - A munkáltató köteles minden munkavállaló számára a törvényes feltételek mellett munkabaleset és foglalkozási megbetegedés elleni biztosítást kötni.

180. cikk. - (1) A munkáltatónak kötelessége megszervezni a saját munkavállalóinak a munkabiztonsági és munkaegészségügyi területre vonatkozó képzését.

(2) A képzés időszakosan történik, a munkáltató és a munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság, valamint a

szakszervezetek, vagy adott esetben a munkavállalói képviselő által közösen meghatározott sajátos módon.

(3) A (2) bek. szerinti kiképzés kötelező az új munkavállalók, a munkahelyet vagy munkakört változtató munkavállalók, és a 6 hónapnál hosszabb időtartamú megszakítást követően tevékenységüket újrakezdő munkavállalók számára. Minden ilyen esetben a kiképzésre a tevékenység tényleges megkezdése előtt kerül sor.

(4) A kiképzés kötelező a vonatkozó jogi szabályozás módosításának esetében is.

181. cikk. - (1) A munkahelyeket úgy kell megszervezni, hogy az garantálja a munkavállalók biztonságát és egészségét.

(2) A munkáltatónak meg kell szervezni a munkafolyamatban használt anyagok, felszerelések állapotának állandó ellenőrzését, a munkavállalók egészségének és biztonságának biztosítása érdekében.

(3) A munkáltató felel a munkabaleseteknél való elsősegélynyújtás körülményeinek biztosításáért, a tüzesetek megelőzési feltételeinek megvalósításáért, valamint a különleges helyzetek és közvetlenül fenyegető veszély esetén a munkavállalók evakuálásáért.

182. cikk. - (1) A munkabiztonság és egészség biztosítása érdekében az erre törvény által felhatalmazott intézmény elrendelheti a munkavállalókra veszélyes anyagok és készítmények

bármilyen címmel való gyártásának, kereskedelmének, behozatalának vagy felhasználásának korlátozását vagy betiltását.

(2) A munkaügyi felügyelő, a munkaorvos véleményezésével, kötelezheti a munkáltatót arra, hogy az illetékes szervezetektől költségtérítéses alapon kérje egyes veszélyesnek ítélt termékek, anyagok vagy készítmények bevizsgálását és szakvéleményezését, összetevőik és az emberi szervezetre gyakorolt lehetséges hatásuk megismerése érdekében.

## II. fejezet: A munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság

183. cikk. - (1) A munkavállalóknak a munkavédelmi területre vonatkozó döntések kidolgozásába és végrehajtásába való bevonásának biztosítása érdekében minden munkáltatónál létre kell hozni egy munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottságot.

(2) A munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság létrejön a közszféra, magánszféra, szövetkezeteken belüli jogi személyeknél, beleértve a külföldi tőkével rendelkezőket is, akik Románia területén tevékenykednek.

184. cikk. - (1) Munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottságot azoknál a jogi személy munkáltatóknál kell megszervezni, ahol legkevesebb 50 munkavállaló van alkalmazásban.

(2) Nehéz, ártalmas vagy veszélyes munkakörülmények esetén a munkaügyi felügyelő kérheti az ilyen bizottságok felállítását



azoknál a munkáltatóknál is, ahol 50 munkavállalónál kevesebb van alkalmazásban.

(3) A területileg szétszórt tevékenységet folytató üzemek esetében több munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság is felállítható. Ezeknek számát az alkalmazandó kollektív szerződésben határozzák meg.

(4) A munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság hangolja össze a munkavédelmi és egészségügyi intézkedéseket az időlegesen, 3 hónapnál hosszabb ideig folytatott tevékenységek esetében is.

(5) Abban az esetben, ha nem indokolt a munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság felállítása, annak sajátos feladatkörét a munkáltató által kinevezett munkavédelmi felelős látja el.

185. cikk. - A munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottság összetételét, sajátos feladatkörét és működését kormányhatározat szabályozza.

### III. fejezet: A munkavállalók egészségének orvosi szolgálat általi védelme

186. cikk. - A munkáltatóknak kötelessége biztosítani a munkavállalók hozzáférését a munkaorvosi szolgálathoz.

187. cikk. - (1) A munkaorvosi szolgálat lehet egy munkáltató által megszervezett autonóm szolgálat, vagy egy munkáltatói szövetség által biztosított szolgálat.

(2) A munkaorvos által teljesített munkavégzés időtartamát a munkáltató munkavállalóinak száma függvényében határozzák meg, a törvénynek megfelelően.

188. cikk. - (1) A munkaorvos egy, a szakmájában a törvény szerint megerősített munkavállaló, aki egy munkáltatóval vagy egy munkáltatói szövetséggel kötött munkaszerződés alanya.

(2) A munkaorvos szakmája gyakorlásában független.

189. cikk. - (1) A munkaorvos elsődleges feladatai a következők:

a) a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése;

b) a munkaegészségi és higiéniai feltételek tényleges felügyelete;

c) a munkavállalók orvosi vizsgálata a munkába való alkalmazáskor, valamint a munkaszerződés teljesítése alatt.

(2) Feladatai ellátása érdekében a munkaorvos javaslattal élhet a munkáltatónak az egyes munkavállalók munkahelyének vagy munkakörének, egészségi állapotuk miatt indokolt megváltoztatásáról.

(3) A munkaorvos jog szerinti tagja a munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottságnak.

190. cikk. - (1) A munkaorvos minden munkáltató részére évente meghatározza a munkakörnyezetnek a munkaegészség

szempontját figyelembe vevő javítására vonatkozó tevékenységi programot.

(2) A program összetevői minden munkáltató esetében sajátosak és véleményezésre benyújtásra kerülnek a munkavédelmi és munkaegészségügyi bizottságnak.

191. cikk. - A munkaorvosok sajátos feladatkörét, tevékenységének megszervezési módját, ellenőrző szerveit, valamint sajátos szakmai jogállását különös törvény szabályozza.

## IV. cím: A szakmai képzés

### I. fejezet: Általános rendelkezések

192. cikk. - A munkavállalók szakmai képzésének következő főbb célkitűzése van:

a) a munkavállalónak az állás vagy a munkahely követelményeihez való alakítása;

b) szakmai képesítés megszerzése;

c) az állás vagy munkahely sajátos készségeinek és ismereteinek aktualizálása és az alapfoglalkozáshoz szükséges szakmai képzettség tökéletesítése;

d) társadalmi és gazdasági átszervezések által indokolt szakmai átképzés;

e) a szakmai tevékenységek végzéséhez szükséges fejlett ismeretek és modern módszerek és eljárások megszerzése;

f) a munkanélküliség kockázatának megelőzése;

g) munkában való előrelépés és a szakmai karrier fejlesztése.

(2) A szakmai képzésre és az ismeretek felmérésére a foglalkozási standardok alapján kerül sor.

193. cikk. - A munkavállalók szakmai képzésére a következő formákban kerülhet sor:

a) a munkáltató, illetve hazai vagy külföldi szakmai képzési szolgáltatást nyújtók által szervezett tanfolyamon való részvétel;

b) az állás vagy munkahely követelményeihez való szakmai alkalmazkodást segítő gyakorlóidő;

- c) hazai vagy külföldi szakosodási és gyakorlati idő;
- d) a munkahelyen szervezett tanulóképzés;
- e) egyéni képzés;
- f) egyéb, a munkáltató és a munkavállaló által egyeztetett képzési formák.

194. Cikk. - (1) A munkáltatónak kötelessége minden munkavállaló számára biztosítani a szakmai képzési programokban való részvételt, a következők szerint:

- a) legalább 2 évente egyszer, ha legkevesebb 21 munkavállalójuk van;
- b) legalább 3 évente egyszer, ha 21-nél kevesebb munkavállalójuk van.

(2) Az (1) bek. feltételei szerinti szakmai képzési formákban való részvétel költségeit a munkáltató viseli.

195. cikk. - (1) A jogi személy munkáltató, akinek több mint 20 alkalmazottja van, a szakszervezettel vagy, adott esetben a munkavállalói képvisellel való tanácskozást követően évente kidolgozza és végrehajtja a szakmai képzési tervet.

(2) Az (1) bek. szerint kidolgozott szakmai képzési terv az üzemi szintű kollektív szerződés mellékletének tekintendő.

(3) A munkavállalóknak joguk van arra, hogy a szakmai képzési terv tartalmáról tájékoztatást kapjanak.

196. cikk. - (1) A szakmai képzésben való részvételre sor kerülhet a munkáltató vagy a munkavállaló kezdeményezésére.

(2) A konkrét szakmai képzési módozat, a felek jogai és kötelességei, a szakmai képzés időtartama, valamint a szakmai képzéssel összefüggő bármely más kérdés, beleértve a munkavállalónak a szakmai képzés költségeit viselő munkáltatóval szembeni szerződéses kötelezettségeit, a felek megegyezésével kerül meghatározásra és a munkaszerződés kiegészítő szerződésének tárgyát képezi.

197. cikk. - (1) Amennyiben a szakmai képzési tanfolyamokon vagy gyakorlóidőn való részvételt a munkáltató kezdeményezte, ezek minden költségét ő fogja viselni.

(2) Az (1) bek. szerinti szakmai képzési tanfolyamokon vagy gyakorlóidőn való részvétel időtartama alatt, a szakmai képzés teljes időtartamára, a munkavállaló az összes munkabérrel összefüggő jogosultságával rendelkezik.

(3) Az (1) bek. szerinti szakmai képzési tanfolyamokon vagy gyakorlóidőn való részvétel időtartama alatt a munkavállaló az adott munkahelyen való munkarégiséget szerez, az adott időszak a társadalombiztosítási rendszerbe való hozzájárulási időnek számít.

198. cikk. - (1) Azok a munkavállalók, akik a 197. cikk (1) bek. szerinti szakmai képzési tanfolyamban vagy gyakorlóidőben részesültek, nem kezdeményezhetik a munkaszerződés felbontását, a szerződés kiegészítésében meghatározott ideig.

(2) Azon időszak hosszának a meghatározása, amely alatt a munkavállaló köteles munkát végezni a szakmai képzés által felmerülő költségeket viselő munkáltató javára, valamint a

munkavállalónak a szakmai képzést követő kötelezettségeivel kapcsolatos minden egyéb kérdés a munkaszerződést kiegészítő szerződésének tárgyát képezi.

(3) Az (1) bek. rendelkezésének a munkavállaló általi megsértése a szakmai képzés által felmerülő összes költség viselését eredményezi számára, arányosan az egyéni munkaszerződés kiegészítő iratában meghatározott időszakból fennmaradt, le nem dolgozott időszakokkal.

(4) A (3) bekezdésben előírt kötelezettség ráhárul azokra a munkavállalókra is, akikkel szemben a kiegészítő iratban meghatározott időszakon belül, fegyelmi indokkal felmondással élnek, vagy akiknek a munkaszerződése 60 napnál hosszabb ideig tartó előzetes fogva tartás, a munkájukkal kapcsolatos bűncselekmény miatti jogerős bírói ítélet, valamint a szakma gyakorlásának végleges vagy ideiglenes, büntetőbíróóság által kimondott megtiltása következtében szűnt meg.

199. cikk. - (1) Abban az esetben, amikor a munkavállaló kezdeményezi a tevékenységéből való kimaradását eredményező szakmai képzésben való részvételét, a munkáltató a szakszervezettel, vagy adott esetben a munkavállalói képvisellel együttesen megvizsgálja a munkavállaló kérvényét.

(2) A munkáltató az (1) bek. szerint megfogalmazott kérvényre vonatkozóan a kézhezvételétől számított 15 napon belül dönt. A munkáltató dönt egyúttal annak a feltételeiről, amelyek mellett engedélyezi a munkavállaló számára a szakmai képzési

formában való részvételét, beleértve azt is, hogy viselni fogja-e, részben vagy teljesen, annak költségeit.

200. cikk. - Azok a munkavállalók, akik a szakmai képzésre vonatkozóan a munkaszerződést kiegészítő szerződést kötöttek a munkahelyüknek megfelelő munkabéren kívül, a szakmai képzésért járó egyéb természetbeni kedvezményekben is részesülhetnek.

## II. fejezet: A munkáltató által szervezett szakmai képzésre vonatkozó különös szerződések

201. cikk. - Szakmai képzésre vonatkozó különös szerződésnek tekintendő a szakmai képesítési szerződés, valamint a szakmai beilleszkedést segítő szerződés.

202. cikk. - (1) A szakmai képesítési szerződés alapján a munkavállaló arra kötelezi magát, hogy részt vegyen a munkáltató által szervezett képzési tanfolyamokon, egy szakmai képesítés megszerzése érdekében.

(2) Szakmai képesítési szerződést köthetnek azok a legkevesebb 16 életévet betöltött munkavállalók, akik nem szereztek képesítést, vagy olyan képesítéssel rendelkeznek, amely nem teszi lehetővé az adott munkáltatónál levő munkahelyük megtartását.

(3) A szakmai képesítési szerződés 6 hónaptól 2 évig tartó időtartamra köthető.



203. cikk. - (1) Szakmai képzési szerződést csak a Munka-, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium és a Oktatási, Kutatási, Ifjúsági és Sportminisztérium által erre a célra engedélyezett munkáltatók köthetnek.

(2) Az engedélyezési eljárást, valamint a szakmai képzés igazolásának módját különös törvény határozza meg.

204. cikk. - (1) Szakmai beilleszkedést segítő szerződés a kezdő munkavállalóknak egy új állás betöltéséhez, új munkahelyhez vagy új munkaközösséghez való alkalmazkodása érdekében köthető.

(2) A szakmai beilleszkedést segítő szerződést a munkaszerződéssel egy időben, vagy adott esetben a munkavállalónak új állásba, új munkakörbe vagy új munkaközösségbe való kerülésekor kell megkötöni, a törvény feltételei mellett.

205. cikk. - (1) A szakmai beilleszkedést segítő szerződés egy meghatározott, legfeljebb egy éves időtartamra szóló szerződés.

(2) A szakmai beilleszkedést segítő szerződés lejártát követően a munkavállaló a leendő munkavégzés szerinti új állásban, munkahelyben, munkaközösségben való helytállásának megállapítása érdekében végzendő értékelésnek vethető alá.

206. cikk. - (1) A munkáltatónál megvalósuló, különös szerződések általi szakmai képzést egy képzési szakember végzi.

(2) A képzési szakembert a munkáltató nevezi ki, az adott szakterületen legalább 2 éves szakmai tapasztalattal rendelkező képzett munkavállalók közül.

(3) Egy képzési szakember egy időben legfeljebb 3 munkavállaló képzését biztosíthatja.

(4) A szakmai képzési tevékenység teljesítése részét képezi a képzési szakember rendes munkaprogramjának.

207. cikk. - (1) A képzési szakembernek a szakmai képzési különös szerződés időtartama alatt köteles fogadni, segíteni, tájékoztatni és irányítani a munkavállalót, illetve ellenőrizni a képzésben levő munkavállalónak az elfoglalt munkakör szerinti feladatainak teljesítését.

(2) A képzési szakember biztosítja az együttműködést más képzési szervezetekkel és részt vesz a képzésben részesült munkavállaló értékelésében.

### III. fejezet: A munkahelyi tanulószerveződés

208. cikk. - A munkahelyi tanulóképzés a tanulószerveződés alapján kerül megszervezésre.

(2) A munkahelyi tanulószerveződés az a sajátos típusú munkaszerződés, amely alapján:

a) a jogi személy vagy természetes személy munkáltató kötelezi magát arra, hogy a munkabér fizetésén kívül biztosítsa a tanuló számára egy, a tevékenységi területének megfelelő szakmában való szakmai képzését;

b) a tanuló kötelezi magát arra, hogy szakmailag képezze magát és az adott munkáltatónak alárendelve munkát végezzen.

(3) A munkahelyi tanulószerveződés határozott időre szól.

209. cikk. - (1) A tanulószerveződéssel alkalmazott személy tanuló jogállással rendelkezik.

(2) A tanulóra a többi munkavállalóra alkalmazandó rendelkezések érvényesek, amennyiben azok nem ellentétesek a sajátos jogállásából eredőknek.

210. cikk. - A tanulótevékenység megszervezését, végrehajtását és ellenőrzését különös törvény szabályozza.

## VII. cím: A társadalmi párbeszéd

### I. fejezet: Általános rendelkezések

211. cikk. - A társadalmi béke és stabilitás biztosítása érdekében a szociális partnerek közötti állandó tanácskozás és párbeszéd módozatait törvény határozza meg.

212. cikk. - (1) A Gazdasági és Szociális Tanács egy országos érdekű, tripartit, autonóm, az országos szintű háromoldalú párbeszéd megvalósítása érdekében létrehozott közintézmény.

(2) A Gazdasági és Szociális Tanács szervezését és működését különös törvény szabályozza.

213. cikk. - A minisztériumok és prefektúrák keretében a közigazgatás, szakszervezetek és munkáltatói szervezetek közötti társadalmi párbeszédért felelős, tanácskozási jellegű bizottságok működnek, a törvény feltételei mellett.

### II. fejezet: A szakszervezetek

214. cikk. - (1) A szakszervezetek, szakszervezeti föderációk és konföderációk, továbbiakban szakszervezetek, a munkavállalók egyesülési szabadsága alapján jönnek létre, a szakmai, gazdasági és szociális érdekeik képviselője, valamint a kollektív szerződésekből, munkaszerződésekből, kollektív megegyezésekből és szolgálati viszonyokban, valamint a nemzeti jogban, Románia által aláírt

nemzetközi paktumokban, szerződésekben és egyezményekben előírt egyéni és kollektív jogaik védelme céljából.

(2) A szakszervezetek létrehozását, szervezését és működését a törvény szabályozza.

215. cikk. - A szakszervezetek, saját képviselőik révén részt vesznek a kollektív szerződések megtárgyalásában és megkötésében, a közhatóságokkal és munkáltatói szervezetekkel való tárgyalásokban és egyezségeken, valamint a társadalmi párbeszéd sajátos struktúráiban, a törvény feltételei mellett.

216. cikk. - A törvény feltételei mellett a szakszervezetek szabadon társulhatnak föderációkba, konföderációkba vagy területi uniókba.

217. cikk. - A munkavállalók szakszervezeti jogainak gyakorlását minden munkáltató szintjén el kell ismerni, az Alkotmány által garantált jogok és szabadságok tiszteletben tartásával és a jelen törvénykönyv és a különös törvények rendelkezéseivel megegyezően.

218. cikk. - (1) Tilos bármilyen beavatkozás a közhatóságok részéről, amely korlátozná vagy megakadályozná a szakszervezeti jogok törvényes gyakorlását.

(2) Hasonlóképpen tilos minden, közvetlen vagy képviselőik és tagjaik általi beavatkozás a munkáltatók vagy munkáltatói

szervezetek részéről a szakszervezetek létrehozásába vagy a jogaik gyakorlásába.

219. cikk. - Tagjaik kérése esetén, a törvény feltételei mellett, a szakszervezetek képviselhetik őket a munkaügyi konfliktusok esetében.

220. cikk. - (1) A szakszervezetek vezető szerveibe megválasztott képviselőinek a törvény védelmet biztosít a tisztségük gyakorlásának feltételekhez szabása, kényszerítés vagy korlátozás ellen.

(2) A mandátum teljes ideje alatt a szakszervezetek vezető szerveibe megválasztott képviselőkkel szemben nem lehet felmondással élni, az üzem munkavállalói által ráruházott mandátum teljesítésével kapcsolatos indokok miatt.

(3) A szakszervezetek vezető szerveibe megválasztottak védelmét szolgáló egyéb intézkedéseket a különös törvények és az alkalmazandó kollektív szerződés ír elő.

### III. fejezet: A munkavállalói képviselet

221. cikk. - (1) Az olyan 20 munkavállalónál többet foglalkoztató munkáltatónál, ahol nem jött létre a törvény értelmében reprezentatív szakszervezet, a munkavállalók érdekeinek képviseletét és védelmét az erre a célra megválasztott és megbízott képviselőik teljesítik.

(2) A munkavállalók képviselőit a munkavállalók közgyűlése választja meg, az összes munkavállaló szavazatának legkevesebb a felével.

(3) A munkavállalók képviselői nem folytathatnak a törvény által kizárólag a szakszervezetek számára elismert tevékenységeket.

222. cikk. - (1) Munkavállalói képviselőnek választható a teljes cselekvőképességgel rendelkező munkavállaló.

(2) A munkavállalók képviselőinek a számát, a munkavállalók létszámának függvényében a munkáltatóval való megegyezés alapján határozzák meg.

(3) A munkavállalói képviselők mandátumának hossza nem haladhatja meg a 2 évet.

223. cikk. - A munkavállalói képviselőknek a következő főbb feladatai vannak:

a) kövessék a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását, a hatályos jog, alkalmazandó kollektív szerződés, munkaszerződések és a belső szabályzatnak megfelelően;

b) részt vegyenek a belső szabályzat kidolgozásában;

c) képviseljék a munkavállalóknak a munkabérrrel, munkakörülményekkel, munkaidővel és pihenőidővel kapcsolatos, valamint a munkaviszonyt érintő szakmai, gazdasági és szociális érdekeit;

d) értesítsék a munkaügyi felügyelőséget a törvényes előírásoknak és az alkalmazandó kollektív szerződésnek a megsértéséről;

e) megtárgyalják a kollektív szerződést, a törvény feltételei mellett.

224. cikk. - A munkavállalói képviselők feladatkörét, azok teljesítésének módját, valamint megbízásuk időtartamát és korlátait a munkavállalók közgyűlése határozza meg, a törvény feltételei mellett.

225. cikk. - A munkavállalói képviselők rendes munkaidejük keretében a kapott megbízás betöltésére fordított óraszámot az alkalmazandó kollektív szerződésben, vagy annak hiányában az üzem vezetőségével való közvetlen tárgyalás útján határozzák meg.

226. cikk. - A mandátum betöltésének teljes ideje alatt a munkavállalói képviselőkkel szemben, a munkavállalóktól kapott megbízás teljesítésével összefüggő indokkal nem lehet felmondással élni.

## IV. fejezet: A munkáltatói szervezetek

227. cikk. - (1) A törvényes feltételek mellett létrejött munkáltatói szervezetek a munkáltatóknak autonóm, politikai jelleg nélküli, magánjogi jogi személyként létrehozott, non profit jellegű szervezetei.

(2) A munkáltatók föderációkba és/vagy konföderációkba vagy más egyesületi struktúrákba társulhatnak, a törvénynek megfelelően.



228. cikk. - A munkáltatói szervezetek létrehozását, szervezését és működését, valamint jogaik gyakorlását és kötelezettségeik teljesítését különös törvény szabályozza.

## VIII. cím: Kollektív szerződések

229. cikk. - (1) Kollektív szerződés az egyik részről a munkáltató vagy munkáltatói szervezet, és másik részről a szakszervezetek által vagy a törvényben előírt más módon képviselt munkavállalók között írott formában létrejött megállapodás, amelyben a munkakörülményekre, bérezésre, valamint a munkaviszonyból eredő más jogokra és kötelezettségekre vonatkozó rendelkezéseket határoznak meg.

(2) Az üzemi szintű kollektív tárgyalás kötelező, kivéve, ha a munkáltatónál 21-nél kevesebb munkavállaló van alkalmazásban.

(3) A rendelkezések megtárgyalásában és a kollektív szerződés megkötésében a felek egyenlők és szabadok.

(4) A törvény előírásainak tiszteletben tartása mellett megkötött kollektív szerződések a felek törvényét képezik.

230. cikk. - A feleket, azok képviseletét, valamint a tárgyalás és a kollektív szerződés megkötésének eljárását jogszabály határozza meg.

# **IX. cím: A munkaügyi konfliktusok**

## **I. fejezet: Általános rendelkezések**

231. cikk. – Munkaügyi konfliktus alatt a munkavállalók és a munkáltatók között a gazdasági, szakmai vagy szociális érdekek, illetve a munkaviszonyok teljesítéséből származó konfliktusokat értjük.

232. cikk. - A munkaügyi konfliktusok megoldásának eljárását különös törvény szabályozza.

## **II. fejezet: A sztrájk**

233. cikk. - Szakmai, gazdasági és szociális érdekeik védelme érdekében a munkavállalóknak joguk van a sztrájkhoz.

234. cikk - (1) A sztrájk a munkavégzésnek a munkáltatók általi önkéntes és csoportos beszüntetését jelenti.

(2) A munkavállalóknak a sztrájkban való részvétele szabad. Egyetlen munkavállaló sem kényszeríthető arra, hogy részt vegyen, vagy ne vegyen részt egy sztrájkban.

(3) A sztrájkhoz való jog korlátozása vagy megtiltása csak a törvényben kifejezetten előírt esetekben és személyi kategóriák számára léphet közbe.

235. cikk. - A törvény tiszteletben tartása mellett a sztrájkban való részvétel, valamint annak megszervezése nem jelenti a munkavállalók kötelességeinek megszegését és nem eredményezhet a sztrájkoló munkavállalók vagy a sztrájk szervezői számára fegyelmi büntetését.

236. cikk. - A sztrájkhoz való jog gyakorlásának módját, a sztrájk megszervezését, kirobbanását és lefolyását, a sztrájk kirobbanását megelőző eljárásokat, a sztrájk felfüggesztését és befejezését, valamint a sztrájkkal kapcsolatos minden más kérdést különös törvény szabályozza.

## **X. cím: A Munkaügyi Főfelügyelőség**

237. cikk. - A munkaviszonyokra, munkavédelemre és egészségre vonatkozó általános és különös rendelkezések alkalmazásának ellenőrzését a Munka-, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium alá tartozó, a központi közigazgatás szakosodott szervezeteként, jogi személyiséggel rendelkező Munkaügyi Főfelügyelőség végzi.

238. cikk. - A Munkaügyi Főfelügyelőségnek alá vannak rendelve a megyei szinten és Bukarest municípiumban szervezett területi munkaügyi felügyelőségek.

239. cikk – A Munkaügyi Főfelügyelőség létrehozásának és szervezésének kérdéseit különös törvény szabályozza.

240. cikk. - A 2003. évi 252. számú egységes ellenőrzési jegyzékről szóló törvény 3. cikkének (2) bekezdésének rendelkezéseitől eltérően, a törvényes formák nélküli munkavégzés felkutatásának céljából végzett ellenőrzések esetében a munkaügyi felügyelők az ellenőrzés elvégzését követően töltik ki az egységes ellenőrzési jegyzéket.

# XI. cím: Jogi felelősség

## I. fejezet: Belső szabályzat

241. cikk. - A belső szabályzatot a munkáltató készíti el, a szakszervezet, vagy adott esetben a munkavállalói képvisellel való tanácskozást követően.

242. cikk. - A belső szabályzat legalább a következő területekre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz:

- a) az üzemen érvényes munkavédelmi, higiéniai és biztonsági rendelkezések;
- b) a diszkrimináció tilalmára vonatkozó elv tiszteletben tartása és a méltóság bármely módon való megsértésének tilalma;
- c) a munkáltató és munkavállalók jogai és kötelezettségei;
- d) a munkavállalók egyéni kérelmeinek és reklamációinak megoldási eljárása;
- e) az üzemen belüli tényleges munkafegyelmi szabályok;
- f) fegyelmi kihágások és alkalmazandó büntetések;
- g) fegyelmi eljárásra vonatkozó szabályok;
- h) egyéb törvényes vagy szerződéses rendelkezések alkalmazásának módozatai;
- i) a munkavállalók értékelésének kritériumai és eljárásai.

243. cikk. - (1) A belső szabályzatnak a munkavállalók tudomására hozása a munkáltató feladata, a munkavállalókkal szembeni hatását az értesítésük pillanatától fejt ki.

(2) A munkavállalók tájékoztatását a belső szabályzat tartalmáról a munkáltatónak kell végrehajtania.

(3) Az egyes munkavállalóknak a belső szabályzat tartalmáról való tájékoztatásának konkrét módozatát az alkalmazandó kollektív szerződés, vagy adott esetben a belső szabályzat tartalma határozza meg.

(4) A belső szabályzatot a munkáltató székhelyén ki kell függeszteni.

244. cikk. - A belső szabályzat tartalmának bármilyen módosítása maga után vonja a 243. cikk szerinti tájékoztatási eljárást.

245. cikk. - (1) Bármely munkavállaló jelezheti észrevételeit a munkáltatónak a belső szabályzat rendelkezéseivel kapcsolatban, amennyiben bizonyítja egy jogának megsértését.

(2) A belső szabályzatba foglalt rendelkezések jogszerűségének ellenőrzése a bíróság illetékességébe tartozik, ahova az (1) bek. szerinti észrevételnek a munkáltató általi megoldásnak kiközlésétől számított 30 napos határidőn belül lehet fordulni.

246. cikk. - (1) A belső szabályzatot a jelen törvénykönyv hatályba lépésétől számított 60 napon belül minden munkáltatónak el kell készíteni.

(2) A jelen törvénykönyv hatályba lépését követően létrejövő munkáltatók esetében az (1) bek. által előírt 60 napos határidő a jogi személyiség megszerzésének időpontjában kezdődik.

## II. fejezet: Fegyelmi felelősség

247. cikk. - (1) A munkáltató fegyelmezési jogkörrel rendelkezik, amely alapján, a törvénynek megfelelően, joga van fegyelmi büntetést kiróni munkavállalóra, valahányszor megállapítást nyer, hogy fegyelmi vétséget követtek el.

(2) A fegyelmi vétség egy, a munkával összefüggő tevőlegesen vagy mulasztással, a munkavállaló által vétkes módon elkövetett cselekedet, amely által megsértette a törvényes rendelkezéseket, a belső szabályzatot, a munkaszerződést vagy az alkalmazandó kollektív szerződést, illetve a felettesek által adott törvényes rendelkezéseket és utasításokat.

248. cikk. - (1) Fegyelmi vétség elkövetése esetében a munkáltató a következő fegyelmi büntetéseket róhatja ki a munkavállalóra:

- a) írásbeli figyelmeztetés;
- b) visszaminősítés, a visszaminősített munkakörrel járó munkabér fizetése mellett, 60 napnál nem hosszabb időtartamra;
- c) az alaplábér 5-10%-al való csökkentése 1-3 hónapra;
- d) az alaplábér és/vagy a vezetői pótlék 5-10%-al való csökkentése 1-3 hónapra;
- e) a munkaszerződés felbontása.

(2) Abban az esetben, ha a különös törvényben jóváhagyott szakmai statútumok más szankcionálási rendszert írnak elő, ez utóbbi kerül alkalmazásra.



(3) A fegyelmi büntetés jog szerint törlésre kerül kirovásától számított 12 hónapos határidő elteltével, amennyiben az adott időszakban a munkavállalóra nem rónak ki újabb fegyelmi büntetést. A fegyelmi büntetés eltörlését a munkáltató írott formában kiállított határozatban állapítja meg.

249. cikk. - (1) Tilos a fegyelmi bírság.

(2) Egyazon fegyelmi vétségért csupán egyetlen fegyelmi büntetés róható ki.

250. cikk. - A munkáltató az alkalmazandó fegyelmi büntetést az elkövetett fegyelmi vétség súlyosságának függvényében határozza meg, figyelembe véve a következő szempontokat:

- a) a vétség elkövetésének körülményei;
- b) a munkavállaló vétkességének mértéke;
- c) a fegyelmi vétség következményei;
- d) a munkavállaló általában jellemző viselkedése a munkahelyén;
- e) a munkavállaló által kapott esetleges korábbi fegyelmi büntetések.

251. cikk. - (1) A semmisség terhe mellett, a 248. cikk (1) bek., a) pontjában előírt esetet kivéve, egyetlen intézkedés sem hozható az előzetes fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül.

(2) Az előzetes fegyelmi eljárás lefolytatása érdekében a fegyelmi eljárás levezetésével a munkáltató által megbízott személye elrendeli a munkavállaló írásban való berendelését, pontosítva a

fegyelmi eljárás tárgyát, dátumát és óráját, valamint a találkozó helyszínét.

(3) A munkavállalónak objektív okok nélküli távol maradása a (2) bek. feltételei mellett végrehajtott berendelés esetében, feljogosítja a munkáltatót arra, hogy az előzetes fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül rendelje el a büntetést.

(4) Az előzetes fegyelmi eljárás során a munkavállalónak jogában áll megfogalmazni és fenntartani védekezéseit és a kivizsgálással megbízott személynek bemutatnia szükségesnek vélt bizonyítási eszközeit és indoklásait, valamint joga van ahhoz, hogy erre vonatkozó kérése esetében egy ügyvéd, vagy annak a szakszervezetnek, amelynek tagja, egy képviselője segédkezzen neki.

252. cikk. - (1) A fegyelmi büntetést a munkáltató írásban kiállított határozatban rendeli el, a fegyelmi vétség elkövetésének tudomására jutásától számított 30 naptári nappól álló határidőn belül, de nem később, mint 6 hónappal annak elkövetése után.

(2) A semmisség terhe mellett a határozatba kötelező belefoglalni:

a) a fegyelmi vétségnek minősített cselekmény leírását;

b) a szakmai statútumnak, belső szabályzatnak, munkaszerződésnek, alkalmazandó kollektív szerződésnek a fegyelmi vétség elkövetésével a munkavállaló által megsértett rendelkezését;

c) a munkavállaló által a fegyelmi eljárás alkalmával felhozott védekezések elutasításának indokait, vagy azokat az indokokat,

amelyek alapján, a 251. cikk (3) bekezdésének feltételei között, nem került sor az eljárás lefolytatására;

d) a fegyelmi büntetés kiszabásának jogalapját;

e) a határidőt, amelyen belül a büntetés ellen fellebbezéssel lehet élni;

f) a büntetés fellebbezésében eljárni illetékes bíróságot.

(3) A büntetésről szóló határozatot a kiállításától számított 5 naptári napon belül ki kell közölni a munkavállalónak, hatásai kiközlés időpontjától érvényesülnek.

(4) A kiközlés személyesen a munkavállalónak történik, aláírás ellenében történő átvétellel, vagy a kiközlés visszautasítása esetében, ajánlott levélben az általa megadott állandó vagy ideiglenes lakhelyére.

(5) A büntetésről szóló határozat az illetékes bíróságon a kiközléstől számított 30 naptári naphoz álló határidőn belül fellebbezhető.

### III. fejezet: Kárfelelősség

253. cikk. - (1) A polgári jogi kontraktuális felelősség normái és elvei alapján a munkáltató köteles kártérítést fizetni a munkavállalónak, amennyiben az anyagi vagy erkölcsi kárt szenvedett a munkáltató hibájából, a munkaköri kötelességei teljesítése közben, vagy azzal kapcsolatban.

(2) Ha a munkáltató visszautasítja a munkavállalónak járó kártérítés kifizetését, az panaszt emelhet az illetékes bíróságon.

(3) Az a munkáltató, aki kifizette a kártérítést, az adott összeget a károkozásért felelős munkavállalótól visszaszerzi, a 254. cikk és további cikkek feltételei mellett.

254. cikk. - (1) A polgári jogi kontraktuális felelősség normái és elvei alapján a munkavállalók felelnek a hibájukból és a munkájukkal összefüggésben a munkáltatónak okozott anyagi károkért.

(2) A munkavállalók nem felelnek a vis maior vagy más előre nem látható és elháríthatatlan okokból, illetve a munkavégzés rendes kockázatából adódó károkért.

(3) Abban az esetben, ha a munkáltató megállapítja, hogy a munkavállaló, saját hibájából és munkájával összefüggésben, kárt okozott, egy kárfelmérő és ténymegállapító feljegyzésben kérheti a munkavállalótól a kár ellenértékének megtérítését a felek megegyezésével, a kiközléstől számított 30 napnál nem rövidebb határidőn belül.

(4) A (3) bek. szerint a felek megegyezésével megtérített kár ellenértéke nem haladhatja meg az országos bruttó minimálbér ötszörösének értékét.

255. cikk. - (1) Amikor a kárt együttesen több munkavállaló okozta, felelősségük mértékét a bekövetkeztéhez való hozzájárulásuk mértékében kell meghatározni.

(2) Ha a kár bekövetkeztéhez való hozzájárulásuk nem megállapítható, külön-külön mindnyájuk felelősségét a kár megállapításának időpontjában nekik járó nettó munkabérral

arányosan határozzák meg, és amennyiben szükséges, az utolsó leltár elkészítését követő ténylegesen ledolgozott munkaidő függvényében is.

256. cikk. - (1) Az a munkavállaló, aki jogtalanul, egy neki nem járó összeget vett fel a munkáltatótól, köteles visszaszolgáltatni azt.

(2) Ha a munkavállaló neki nem járó javakat kapott, amelyek természetben már nem visszaszolgáltathatóak, vagy ha számára nem járó szolgáltatásokban részesült, köteles fedezni annak ellenértékét. Az említett javak és szolgáltatások ellenértékét a kifizetés napja szerinti értékükön állapítják meg.

257. cikk. - (1) A kártérítés összegét a munkáltatói havi részletekben levonja a munkavállaló béréből.

(2) A részletek nem lehetnek nagyobbak a nettó munkabér egyharmadánál, anélkül, hogy az esetleges más levonásokkal együttesen meghaladná az adott munkabér felét.

258. cikk. - (1) Amikor a munkaszerződés hamarabb jár le, mint ahogy a munkavállaló a kárt megtérítette volna, és az érintett egy másik munkáltatónál kerül alkalmazásba vagy köztisztviselő lesz, a munkabérből eszközölt levonásokat az új munkáltató, illetve az új közhatóság vagy közintézmény fogja megejteni, a megkárosított munkáltató által ezzel a céllal megküldött végrehajtható jogcím alapján.

(2) Ha az adott személy nem helyezkedett el munkaszerződéskor más munkáltatónál, vagy köztisztviselőként, a kár megtérítésére a javainak végrehajtásával kerül sor, a Polgári Eljárási Törvénykönyv feltételei mellett.

259. cikk. - Ha az első részlet levonásától számított maximálisan 3 éven belül a munkabérből eszközölt havi levonásokkal nem lehetséges a kár megtérítése, a munkáltató bírósági végrehajtóhoz fordulhat a Polgári Eljárási Törvénykönyv feltételei mellett.

#### IV. fejezet: Szabálysértési felelősség

260. cikk. - (1) Szabálysértésnek minősülnek és akként büntetendők a következő cselekmények:

a) a garantált országos bruttó minimálbérrre vonatkozó rendelkezések megsértése, 300 lejtől 2.000 lejig terjedő bírsággal;

b) a 34. cikk (5) bekezdésének a munkáltató általi megsértése, 300 lejtől 1.000 lejig terjedő bírsággal;

c) a munkavállalónak, vagy a munkavállalók egy csoportjának a megakadályozása vagy kötelezése, fenyegetés vagy erőszak által, a sztrájkban való részvételre vagy sztrájk alatti munkavégzésre, 1.500 lejtől 3.000 lejig terjedő bírsággal;

d) a törvényes előírásokkal ellentétes rendelkezések belefoglalása a munkaszerződésbe, 2.000 lejtől 5.000 lejig terjedő bírsággal;

e) egy vagy több személynek munkaszerződés megkötése nélküli foglalkoztatása, minden azonosított személyre 20.000 lej bírsággal, anélkül, hogy a halmozott érték meghaladná a 200.000 lejt;

e<sup>1</sup>) egy vagy több személy esetében a munkaszerződés adatainak legkésőbb a munkavégzés megkezdését megelőző napig, az általános munkavállalói jegyzékbe való felvétele nélkül, minden ilyen módon azonosított személyre 20.000 lej bírsággal, anélkül, hogy a halmozott érték meghaladná a 200.000 lejt;

e<sup>2</sup>) egy vagy több munkavállalónak a munkaszerződés szüneteltetésének időszakában való foglalkoztatása, minden ilyen módon azonosított személyre 20.000 lej bírsággal, anélkül, hogy a halmozott érték meghaladná a 200.000 lejt;

e<sup>3</sup>) egy vagy több munkavállalónak a részmunkaidős munkaszerződésben meghatározott munkaprogramon kívüli foglalkoztatása, minden ilyen módon azonosított személyre 10.000 lej bírsággal, anélkül, hogy a halmozott érték meghaladná a 200.000 lejt;

f) munkaszerződés megkötése nélküli munkavégzés, 500 lejtől 1.000 lejig terjedő bírsággal;

g) a 139. és 142. cikk rendelkezéseinek a munkáltató általi megsértése, 5.000 lejtől 10.000 lejig terjedő bírsággal;

h) a 140. cikkben elrendelt tájékoztatási kötelezettség megsértése, 5.000 lejtől 20.000 lejig terjedő bírsággal;

i) a túlmunkára vonatkozó rendelkezések megsértése, 1.500 lejtől 3.000 lejig terjedő bírsággal;

j) a heti pihenőidő megadására vonatkozó rendelkezések megsértése, 1.500 lejtől 3.000 lejig terjedő bírsággal;

k) az 53. cikk (1) bekezdésében, a tevékenységnek a munkaviszony fenntartása mellett a munkáltató általi ideiglenes megszakítása esetére előírt juttatás meg nem adása, 1.500 lejtől 5.000 lejig terjedő bírsággal;

l) az éjszakai munkára vonatkozó rendelkezések megsértése, 1.500 lejtől 3.000 lejig terjedő bírsággal;

m) a munkáltatónak a 27. és 119. cikkben előírt kötelezettségének megsértése, 1.500 lejtől 3.000 lejig terjedő bírsággal;

n) a munkavállaló általi felmondás munkáltató általi iktatására vonatkozó törvényes rendelkezések megsértése, 1.500 lejtől 3.000 lejig terjedő bírsággal;

o) a 102. cikkben előírt kötelezettségnek a munkaerő-kölcsönző általi megsértése, minden ilyen módon azonosított személyre 5.000 lejtől 10.000 lejig terjedő bírsággal, anélkül, hogy a halmozott érték meghaladná a 100.000 lejt;

p) a 16. cikk (3) bekezdésének megsértése 1.500 lejtől 2.000 lejig terjedő bírsággal;

q) a 16. cikk (4) bekezdésének megsértése 10.000 lej bírsággal.

(1<sup>1</sup>) A 2002. évi 180. törvényben módosításokkal és kiegészítésekkel jóváhagyott, a szabálysértések joghelyzetéről szóló, későbbiekben módosított és kiegészített 2001. évi 2. Sürgősségi Kormányrendelet 28. cikkének (1) bekezdésének rendelkezésétől eltérően a szabálysértő, a jegyzőkönyv megírásától, vagy adott



esetben kiközlésétől számított 48 órán belül kifizetheti az (1) bek. e)-e<sup>3</sup>) pontjaiban jelzett bírság felét; a munkaügyi felügyelő erről a lehetőségéről a jegyzőkönyvben megjegyzést tesz.

(2) A szabálysértés megállapítását és a büntetések kirovását a munkaügyi felügyelők végzik.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott szabálysértésekre a hatályos törvényes rendelkezéseket kell alkalmazni.

(4) Az (1) bekezdés e)-e<sup>2</sup>) pontjaiban felsoroltak elkövetésének megállapítása esetében a munkaügyi felügyelő elrendeli az ellenőrzés alá vett, szervezett munkahelyen folyó tevékenység beszüntetését, a Munkaügyi Főfelügyelőség által az országos szinten reprezentatív szakszervezeti és munkáltatói konföderációkkal való előzetes tanácskozást követően kidolgozott, és a munkaügyi miniszter által Románia Hivatalos Közlönyének I. részében leközlött rendeletében jóváhagyott, beszüntetési eljárásban rögzített feltételek mellett.

(5) A munkáltató csak a szabálysértési bírságnak a törvény feltételei melletti kifizetése és a beszüntetést kiváltó hiányosságoknak a munkaszerződéssel megkötésével, a munkaszerződés adatainak az általános munkavállalói nyilvántartási jegyzékbe való beírásával, vagy adott esetben a munkaszerződés szüneteltetésének megszüntetésével és a bejelentés nélküli munkavégzés időszakára a munkavállalót megillető munkabér után járó hozzájárulások és adók kifizetését igazoló dokumentumok bemutatásával történő orvoslását követően kezdheti újra tevékenységét.

(6) A tevékenységnek a (5) bek. rendelkezéseinek megsértésével történő újakezdése bűncselekménynek minősül és 6 hónaptól 2 évig terjedő börtönbüntetéssel vagy pénzbüntetéssel büntetendő.

## V. fejezet: Büntetőjogi felelősség

261. cikk. - *hatályon kívül helyezve*

262. cikk. - *hatályon kívül helyezve*

263. cikk. - *hatályon kívül helyezve*

264. cikk. - (1) Bűncselekménynek minősül és egy hónaptól egy évig terjedő börtönbüntetéssel vagy pénzbüntetéssel büntetendő annak a személynek a cselekedete, aki ismételten, a törvényben előírt garantált országos minimálbérnél kisebb munkabért határoz meg a munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalóknak.

(2) Az (1) bekezdésben előírt büntetéssel büntetendő az a bűncselekmény is, amely a munkaviszonyokra, munkavédelemre és egészségre vonatkozó általános és különös rendelkezéseinek alkalmazására vonatkozó ellenőrzés megakadályozása érdekében, a törvényes dokumentumoknak az illetékes szervezetnek, a második felszólítás kézhezvételétől számított 15 napos határidőn belüli bemutatásának indokolatlan visszautasításából áll.

(3) Az (1) bekezdésben előírt büntetéssel büntetendő az a bűncselekmény is, amely az illetékes szervezetnek, a törvényes feltételek mellett, a munkaviszonyokra, munkavédelemre és egészségre vonatkozó általános és különös rendelkezéseinek alkalmazásának ellenőrzése céljából, a munkáltató által tevékenysége kifejtésében használt színhelyekre, körletekbe, térségekbe, területekre vagy közlekedési eszközökbe való bejutásának bármilyen formában történő megakadályozásából áll.

(4) *hatályon kívül helyezve*

265. cikk. - (1) Egy kiskorúnak az életkorra vonatkozó törvényes feltételek megsértésével való foglalkoztatása vagy egyes tevékenységek folytatására a kiskorúak munkarendjére vonatkozó rendelkezések megsértésével való felhasználása bűncselekménynek minősül és 3 hónaptól 2 évig terjedő börtönbüntetéssel vagy pénzbüntetéssel büntetendő.

(2) Romániában jogellenesen tartózkodó személynek munkára való fogadása, tudva azt, hogy az emberkereskedelem áldozata, bűncselekménynek minősül és 3 hónaptól 2 évig terjedő börtönbüntetéssel vagy pénzbüntetéssel büntetendő.

(3) Ha a (2) bekezdésben vagy a 264. cikk (4) bekezdésében jelölt személyek általi munkavégzés olyan jellegű, hogy veszélyezteti életüket, épségüket vagy egészségüket, a büntetés 6 hónaptól 3 évig terjedő börtönbüntetés.

(4) A (2) és (3) bekezdésben és a 264. cikk (4) bekezdésében leírt bűncselekmények elkövetése esetében a bíróság elrendelheti a

következő mellékbüntetésekből egynek vagy többnek az alkalmazását:

a) a munkáltatónak közszolgáltatásokban, segélyekben, vagy támogatásban, beleértve a román hatóságok által kezelt Európai Unió alapokat is, való részesüléshez való jogának teljes vagy részleges elvesztése, 5 évig terjedő időtartamra;

b) a munkáltató közbeszerzési szerződés odaítélésében való részvételének megtiltása, 5 évig terjedő időtartamra;

c) a munkáltatónak odaítélt közszolgáltatásoknak, segélyeknek vagy támogatásoknak, beleértve a román hatóságok által kezelt Európai Unió alapokat, teljes vagy részleges visszavonása, a bűncselekményt megelőző 12 hónapos időszakra;

d) annak a telephelynek vagy azoknak a telephelyeknek az ideiglenes vagy végleges bezárása, ahol a bűncselekmény elkövetésére sor került, vagy az adott szakmai tevékenység folytatására adott engedély ideiglenes vagy végleges visszavonása, amennyiben ezt a jogsértés súlyossága indokolja.

(5) A (2) és (3) bekezdésben és a 264. cikk (4) bekezdésében jelzett bűncselekmények elkövetése esetében a munkáltató köteles megtéríteni:

a) a jogtalanul alkalmazott személyeknek járó minden elmaradt díjazást. A díjazás összege feltételezetten egyenlő a nettó átlagbérrel, kivéve, ha a munkáltató vagy a munkavállaló ennek ellenkezőjét tudja bizonyítani.

b) minden adó, illeték és társadalombiztosítási hozzájárulás összegét, amelyet a munkáltató fizetett volna, ha az adott személyt

jogszerűen foglalkoztatja, beleértve a késedelmi kamatokat és a megfelelő közigazgatási bírságokat;

c) a kifizetések abba az országba való átutalásának költségeit, ahova a jogszerűtlenül foglalkoztatott személy jószántából visszatért vagy a törvény feltételei mellett visszatoloncolták.

(6) A (2) és (3) bekezdésben és a 264. cikk (4) bekezdésében jelzett bűncselekményeknek egy alvállalkozó általi elkövetése esetében úgy az elsődlegesen szerződő fél, mint bármely közbeeső alvállalkozó, ha tudomásuk volt arról, hogy az alvállalkozó munkáltató jogtalan tartózkodási helyzetben levő külföldieket foglalkoztatott, a bíróság által a munkáltatóval, illetve az alvállalkozó munkáltató vagy azon szerződő fél helyett, akinek közvetlen alvállalkozója a munkáltató, egyetemlegesen kötelezhetőek az (5) bek. a) és c) pontjaiban előírt pénzüsszegek kifizetésére.

## XII. cím: Munkaügyi bíráskodás

### I. fejezet: Általános rendelkezések

266. cikk. - A munkaügyi bíráskodás tárgyát a jelen törvénykönyvben előírt munkaszerződés, vagy adott esetben a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, módosításával, szüneteltetésével és megszüntetésével kapcsolatos munkaügyi konfliktusok, valamint a jelen törvénykönyvben szerint a szociális partnerek közötti jogviszonyokra vonatkozó kérések megoldása képezi.

267. cikk. – Munkaügyi konfliktus felei lehetnek:

a) a munkavállalók, valamint bármely más személy, aki a jelen törvénykönyvön, egyéb törvényeken vagy a kollektív szerződéseken alapuló jog vagy kötelezettség címzettje;

b) természetes és/vagy jogi személy munkáltatók, munkaerő-kölcsönzők, kölcsönvevő vállalkozások, valamint bármely más személy, aki a jelen törvénykönyv feltételei mellett végzett munkának hasznélvezője;

c) szakszervezetek és munkáltatói szervezetek;

d) más jogi vagy természetes személyek, akik különös törvények vagy a Polgári Eljárási Törvénykönyv alapján ilyen szerepet töltenek be.

268. cikk. - (1) Egy munkaügyi konfliktus megoldására vonatkozó kérést a következők szerint lehet benyújtani:

a) a munkaszerződés megkötésére, teljesítésére, módosítására, szüneteltetésére vagy megszűnésére vonatkozó, a munkáltató általi egyoldalú határozat kiközlésének dátumától számított 30 naptári nap határidővel;

b) a fegyelmi büntetésre vonatkozó határozat kiközlésének dátumától számított 30 naptári nap határidővel;

c) a kereseti jog megszületésének dátumától számított 3 éven belül, abban az esetben, amikor az egyéni munkaügyi konfliktus tárgyát egyes ki nem adott bérjogosultságok vagy a munkavállalónak járó kártérítés kifizetése képezi, valamint a munkavállalóknak a munkáltatóval szembeni kártérítési felelősségének esetében;

d) a szerződés teljes időtartama alatt, abban az esetben, ha a munkaszerződés vagy kollektív szerződés, vagy ezekből egyes rendelkezések semmisségének megállapítását kérték;

e) a keresethez való jog megszületésének dátumától számított 6 hónapon belül, a kollektív szerződésnek, vagy egyes rendelkezéseinek végre nem hajtása esetében.

(2) Minden, az (1) bekezdésben előírtakon kívüli helyzetekben a határidő a jog keletkezésének dátumától számított 3 év.

## II. fejezet: Joghatóság és területi illetékesség

269. cikk. - (1) A munkaügyi konfliktusokra vonatkozó bírászkodás a törvényben meghatározott bírósági szervek hatáskörébe tartozik.

(2) Az (1) bekezdésben jelzett ügyekre vonatkozó kereseteket a felperes állandó lakhelye, ideiglenes lakhelye, vagy adott esetben székhelye szerinti illetékes bírói szervnek kell címezni.

(3) Ha a Polgári eljárásjogi törvénykönyvben a felperesi pertársaságra előírt feltételek teljesülnek, a keresetlevél bármely felperes eseten illetékes bíróságnál betervezhető.

### III. fejezet: Sajátos eljárási szabályok

270. cikk. - A 266. cikkben előírt keresetek mentesek a bélyegilleték és igazságügyi bélyeg alól.

271. cikk. - (1) A munkaügyi konfliktusok megoldására vonatkozó kereseteket sürgősséggel tárgyalják.

(2) A tárgyalási napok közötti idő nem lehet 15 napnál hosszabb.

(3) Az idézési eljárás jogszerűnek tekintendő, ha a tárgyalási napnál legkevesebb 24 órával hajtották végre.

272. cikk. - Munkaügyi konfliktusok esetében a bizonyítási teher a munkáltatóra hárul, aki köteles az első tárgyalási napig letenni a bizonyítékait.

273. cikk. - A bizonyítékok bemutatására a sürgősségi rend tiszteletben tartásával kerül sor, és a bíróságnak joga van ahhoz, hogy a bemutatással indokolatlanul késedelemben levő félnek az elfogadott bizonyíték kedvezményétől való megfosztását elrendelje.



274. cikk. - Az alapfokon kihirdetett határozat végleges és jog erejénél fogva végrehajtható.

275. cikk. - Jelen cím rendelkezéseit a Polgári Eljárási Törvénykönyv rendelkezései egészítik ki.

### **XIII. cím: Átmeneti és záró rendelkezések**

276. cikk. - A Románia által vállalt nemzetközi kötelezettségeknek megfelelően, a munkajogi szabályozásnak folyamatos harmonizációja valósul meg az Európai Unió normáival, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeivel és ajánlásaival, a nemzetközi munkajogi normákkal.

277. cikk. - (1) A jelen törvénykönyv értelmében vezető beosztásoknak tekintendők a törvényben, vagy a munkáltató belső szabályzatában ekként meghatározottak.

(2) Jelen törvénnyel átültetésre kerül az Európai Parlament és a Tanács 2015/1794/EU irányelvének 4. cikke az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK, 2009/38/EK és 2002/14/EK, a Tanács 98/59/EK és 2001/23/EK irányelvének a tengerészek tekintetében történő módosításáról, megjelent az Európai Unió Hivatalos Lapjának L 263, 8.10.2015 számában, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4.-i 2003/88/EK a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló irányelvének 16. cikk b) pontja, 18. és 19. cikke, megjelent az Európai Unió Hivatalos Lapjának L 299, 18.11.2003 számában, valamint az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19.-i 2008/104/EK a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvének 3., 4., 10. cikke, megjelent az Európai Unió Hivatalos Lapjának L 327, 05.12.2008 számában.

278. cikk. - (1) Jelen törvénykönyv rendelkezéseit a munkajogi szabályozás egyéb rendelkezései valamint, amennyiben azok nem ellentétesek a munkaviszonyok jelen törvénykönyvben előírt sajátosságaival, a polgári jogi szabályozás rendelkezései egészítik ki.

(2) Jelen törvénykönyv rendelkezései közös jogként alkalmazandóak a nem munkaszerződésen alapuló munkaviszonyokra is, amennyiben a különös rendelkezések nem teljesek, és alkalmazásuk nem összeegyeztethetetlen az adott munkaviszonyok sajátosságával.

279. cikk. - (1) A 2010. december 31. előtt szerzett munkarégiség a munkakönyvvel bizonyítandó.

(2) A munkakönyvre vonatkozó, későbbiekben módosított, 1976. évi 92. számú Rendelet hatályon kívül helyezését követően a 2010. december 31. előtt szerzett munkarégiséget a munkakönyvvel nem rendelkező személy kérésére rekonstruálhatja a munkajogi bírászkodásra illetékes bíróság, okiratok vagy más bizonyítási eszközök alapján, amelyekből kiderül a munkaviszony léte. A későbbiekben módosított 1976. évi 92. számú Rendelet hatályon kívül helyezését megelőzően benyújtott rekonstruálási keresetet az említett jogszabály rendelkezései alapján tárgyalják.

(3) A munkáltatók, akik a munkakönyveket vezetik és megőrzik, 2011. június 30.-ig szakaszokban, egyéni átvételi jegyzőkönyv alapján kiadják azokat a jogosultaknak.

(4) Azok a területi munkaügyi felügyelőségek, akiknek a birtokában vannak munkavállalók munkakönyvei, a (3) bekezdésben

jelzett időpontig kiadják azokat, a munka-, családügyi és szociális védelmi miniszter rendeletében meghatározott körülmények között.

(5) A későbbiekben módosított 1976. évi 92. számú Rendelet alapján kiállított munkakönyvek elvesztését meg kell hirdetni Románia Hivatalos Közlönyének III. részében.

280. cikk. - Jelen törvénykönyv hatályba lépésének időpontjában a törvényszékeken tárgyalás alatt levő munkaügyi konfliktusokra vonatkozó ügyeket továbbra is a bíróság megkeresésekor alkalmazandó eljárási rendelkezések alapján tárgyalják.

281. cikk. - (1) Jelen törvénykönyv 2003. március 1-én lép hatályba.

(2) A jelen törvénykönyv hatályba lépése hatályon kívül helyezi a következőket:

- RSZK Munkatörvénye, az 1972. évi 10. törvény, megjelent a Hivatalos Közlöny I. részének 1972. december 1-i 140. számában, későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel;

- 1970. évi 1. törvény a munka szervezéséről és a munkafegyelemről a szocialista állami egységekben, megjelent a Hivatalos Közlöny I. részének 1970. Március 27-i 27. számában, későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel;

- 1981. évi 63. Rendelet a közvagyonban okozott kár megtérítéséről, megjelent a Hivatalos Közlöny I. részének 1981. március 25-i 17. számában;

- 1990. évi 30. törvény a munkavállalóknak kompetenciák függvényében történő alkalmazásáról, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének I. része, 1990. november 16-i 125. számában;

- 1991. évi 2. törvény a munkahelyek halmozásáról, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének I. része, 1991. január 8-i 1. számában;

- 1991. évi 14. törvény a bérezésről, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének I. része, 1991. február 9-i 32. számában, későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel;

- 1992. évi 6. törvény a pihenőszabadságról és a munkavállalók egyéb szabadságairól, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének I. része, 1992. február 10-i 16. számában;

- 1993. évi 68. törvény a minimálbér garantálásáról, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének I. része, 1993. október 15-i 246. számában;

- 1996. évi 75. törvény a munkaszüneti ünnepnapok meghatározásáról, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének I. része, 1996. július 17-i 150. számában, későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel;

- 1996. évi 130. törvény a kollektív szerződésről 34. és 35. cikke, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének I. része, 1998. május 19-i 184. számában.

(3) 2011. január 1-én hatályon kívül helyezettek a munkakönyvre vonatkozó rendelkezései az 1976. évi 92. rendeletnek, megjelent a Hivatalos Közlöny I. rész, 1976. április 26-i 37. számában, későbbi módosításokkal együtt.