

**Bejelentkezés**Felhasználó név: Jelszó:

Elfelejtette jelszavát?

Előző számaink

Kapcsolódó termékek

A CEGNET.HU EGYÉB TÉMAKÖREI

Adózás, számvitel

Cégirányítás

Csődinformáció

Költségvetés

Közbeszerzés

Társadalombiztosítás

Átírányítás, kirendelés, kiküldetés (2001/11 - Munkaügy)**Átírányítás, kirendelés, kiküldetés****Célszerű jól átgondolt szerződést kötni**

Az új munkajogi szabályok szerint átírányítás, és nem helyettesítés a munkakörtől eltérő foglalkoztatás. 2001. július 1. óta nem kell a munkaszerződést módosítani, ha a munkavállaló ideiglenesen, a munkáltató utasítása alapján, az eredeti munkaköre helyett vagy mellett más feladatokat is ellát. Megváltoztak a kirendelés és a kiküldetés szabályai is.

A munkavégzés helye**Állandó - változó munkahely**

Állandó a munkavégzés helye, ha a felek a szerződésben egyetlen, pontosan meghatározott földrajzi helyet jelölnek meg munkahelyként. Ellenkező esetben változó munkahelyről beszélünk.

Változó munkahelynél a munkavállaló munkahelyének azt a telephelyet kell tekinteni, ahová a munkáltató munkavégzés céljából beosztotta a dolgozót. Az első munkavégzési helyről tájékoztatni kell a munkavállalót. Ha a szerződés a dolgozó egyik munkavégzési helyét sem minősíti telephelynek, akkor az első alkalmazás helyét, ennek hiányában a munkáltató székhelyét kell telephelynek tekinteni. Más telephelyre a munkáltató csak akkor helyezheti át a dolgozót, ha az alkalmazás változó munkahelyre történt, vagy az áthelyezés csupán ideiglenes jellegű.

A változó munkahelyre alkalmazott dolgozó természetesen nem vitathatja a másik munkahelyre átírányítás szükségességét, illetve indokoltságát. A változó munkahely kikötése tehát feljogosítja a munkáltatót arra, hogy bármikor, bármennyi időre, indokolás nélkül átírányítsa a dolgozót a szerződésben kikötött munkahelyek valamelyikére. Ha a változó munkahelyre alkalmazott dolgozót a munkáltató átírányítja más telephelyre, illetve munkahelyre, mindez nem érintheti sem a dolgozó munkakörét, sem a személyi alaphéret.

Telephely

Telephelynek minősül az a hely, ahol a munkáltató tartósan tevékenykedik, és ott munkavállalókat foglalkoztat. A munkaügyi jogvitákat az a munkaügyi bíróság is elbíráhatja, amelynek az illetékességi területén van a munkáltató telephelye.

Utasítási jog

A munkaszerződés meghatározza a munkavállaló munkakörét és főbb munkaköri feladatait, a kötelezettségek részleteit általában a munkaköri leírás tartalmazza. Mindez azonban csak a munkavégzés keretét jelenti, a munkakörhöz tartozó napi feladatokra a munkáltató utasítja a munkavállalókat. A dolgozó a munkáltató utasítása alapján köteles ellátni a munkát. Az utasítás jogszerűségének felülvizsgálatára - a munkavállaló keresete alapján - a bíróság jogosult.

Az utasítás nincs alakszerűséghez kötve, kivéve ha a dolgozó kifejezetten kéri az írásba foglalást. Ilyenkor a munkáltató köteles az utasítást írásba adni, a dolgozó azonban nem élhet vissza ezzel. Az utasítási jog terjedelme igen széles körű, kiterjedhet többek között a munkavégzés helyére, az átírányításra, a kirendelésre, a kiküldetésre is.

Átírányítás

Nem munkaszerződés-módosítás, ha a dolgozó - a munkáltató működésével összefüggő okból - ideiglenesen, a munkáltató utasítása alapján eredeti munkaköre helyett vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is ellát. Ez az átírányítás azonban nem járhat - a munkavállaló beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel a munkavállalóra. A munkáltató utasítása alapján történő ilyen, az eredeti munkakörtől eltérő foglalkoztatás csak átmeneti lehet.

Az átírányítás időtartama

Az átírányítás előre látható időtartamáról az érintettet mindig tájékoztatni kell. A kollektív szerződés eltérő rendelkezésének hiányában az átírányítás keretében végzett munka időtartama naptári évenként összesen nem haladhatja meg a 44 munkanapot - a korábbiakban ez legfeljebb két hónap lehetett -, egy naptári évben az átírányítás, kirendelés, kiküldetés együttes időtartama nem lehet több, mint 110 munkanap. Ezekben az esetekben teljes munkanapként kell figyelembe venni azokat a napokat, amikor a dolgozó átírányítás, kirendelés, illetve kiküldetés keretében több mint napi négy órát dolgozik.

Djazás

Ha a munkavállaló az átírányítás alapján az eredeti munkaköre helyett lát el más munkafeladatokat, a ténylegesen végzett munkája szerinti djazás illeti meg, de ez nem lehet kevesebb, mint az eredeti munkakörében elért távolléti djja.

Helyettesítés

Ha a dolgozó átírányítás alapján az eredeti munkaköre mellett lát el más munkafeladatokat is, a rendes munkabére és a ténylegesen elvégzett többletfeladatok arányában a helyettesítésre vonatkozó szabályok - jogszabályi előírások, kollektív szerződés vagy a felek megállapodása - szerinti djazás illeti meg. A 2001. július 1. előtti munkajogi szabályok helyettesítésnek tekintették, amit a hatályos munkajog átírányításnak nevez. Bár a helyettesítés általában átmeneti jellegű, a bírói gyakorlat nem zárja ki, hogy a munkavállaló a munkakörébe nem tartozó munkát tartósan is ellássa a felek megállapodása alapján. Amennyiben ez jelentős többletmunkát jelent számára, azért helyettesítési djj illeti meg.

A helyettesítéskor a munkával arányos munkabér jár, figyelemmel arra, hogy a dolgozó végzett-e a saját munkaköri feladatai mellett más, a helyettesített munkakörbe tartozó feladatokat, és ez jelentős többletmunkát jelentett-e.

A kollektív szerződés érvényesen nem zárhatja ki a helyettesítési djj fizetését, ha annak egyébként fennállnak a jogszabályi előfeltételei. Ha az is vitás, hogy a munkáltató megfizette-e a helyettesítési djjat, a bizonyítás a munkáltatót terheli. A bírói gyakorlat a helyettesítési djj iránti igények elbírálásakor abból indul ki, hogy a munkavállaló végzett-e jelentős többletmunkát. A többletmunka azonban nemcsak túlmunkavégzést, hanem az elvárhatónál lényegesen feszültebb munkaütemet is jelenthet.

Kiküldetés

A munkáltató utasítási joga nemcsak arra terjed ki, hogy az általában irányadó munkaszerződéses munkakör helyett - különösen indokolt esetben - átmenetileg a munkakörbe nem tartozó más munkát rendeljen el (átírányítás), hanem arra is, hogy más munkavégzési helyen dolgoztassa a munkavállalót (kiküldetés). Kiküldetés tehát a szokásos munkavégzési helyen kívüli, a munkáltató gazdasági érdekében elrendelt, a munkáltató irányítása és utasítása alapján ideiglenesen végzett munka.

A szokásos munkavégzési helynek azt kell tekinteni, amit a munkaszerződés rögzít. Változó munkahelynél a munkáltató olyan telephelye minősül szokásos munkavégzési helynek, ahová a dolgozót beosztották. Természetesen nem tekinthető kiküldetésnek, ha a dolgozó a munka természetéből fakadóan általában telephelyen kívül dolgozik.

A kiküldetés nem jelenthet aránytalan sérelmet a munkavállalónak. Az ilyen kiküldetést a dolgozó megtagadhatja. A nő a terhességének megállapításától a gyermeke hároméves koráig, valamint - 2001. július 1-jétől - az ilyen kisgyermekét egyedül nevelő apa kiküldetése nem irányulhat más helysége.

A kiküldetés időtartama

A kiküldetést a munkáltató egyoldalúan is elrendelheti, azonban ha a dolgozó kéri, köteles az erről szóló rendelkezését írásba foglalni. A kiküldetés várható időtartamáról tájékoztatni kell a munkavállalót. A kiküldetés összes időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a 44 munkanapot, egy naptári évben az átírányítás, a kiküldetés és a kirendelés együttes időtartama pedig a 110 munkanapot. Teljes munkanapi kiküldetésnek minősül, ha a munkavégzés időtartama a napi négy órát meghaladja.

Díjazás

Kiküldetésnél - eltérő jogszabály vagy megállapodás hiányában - a munkavállalót rendes - a munkaszerződése szerinti - munkabére illeti meg. Ez a munkabér a rendes munkaidőre jár abban az esetben is, ha a kiküldetés miatt az a napi munkavégzés ideje nem éri el a rendes munkaidőt.

Belföldi kiküldetésnél, ha a dolgozó munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül eső utazási idő eléri a két órát, a két óra feletti időre a munkavállalót készletlen díjazás (vagyis legalább a munkavállaló személyi alapbérének 25 százalékát meghaladó díj) illeti meg. Ha azonban az utazási idő nem éri el a két órát, vagy a munkavállaló munkaidőjére esik, a dolgozót nem illeti meg a rendes munkabérén felül külön díjazás.

Az utazási idő a gépkocsi, illetve a tömegközlekedési eszköz indulásától a megérkezéséig terjedő idő. Az utazási időbe beleszámít a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a kiküldetés szerinti munkavégzés megkezdéséig, valamint a munkavégzés befejezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt, valamint az átszállással töltött idő is.

Abban az esetben, ha a dolgozó a kiküldetésben részben vagy egészben a munkakörébe nem tartozó feladatokat is ellát, díjazására az átírányításnál elmondottak az irányadók. Így például, ha a gépkocsivezetőnek karbantartási pótlékot fizetnek, az megilleti az őt helyettesítő munkavállalót is.

Költségek

A kiküldetésnél meg kell téríteni a munkavállaló jogszabályban rögzített költségeit, valamint a kiküldetés során felmerült szükséges és igazolt többletköltségeit is. A jelenleg hatályos szabályozás alapján a kiküldetésen lévő dolgozónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségei fedezésére - a kiküldetés tartamára - élelmezési költségtérítésként napidíj jár, ha a távollét időtartama a 6 órát meghaladja, és a munkáltató a kiküldetés helyén nem biztosítja a munkavállaló élelmezését. Szálloda igénybevételekor, ha a szállodaköltség magában foglalja a reggeli árát is, a napidíj összege 20 százalékkal csökken.

A napidíj számlával igazolt költségként vagy igazolás nélkül átalánydíjjal számolható el. Átalányként a dolgozót legalább napi 110 forint illeti meg. A rendszeresen kiküldetést teljesítő dolgozó részére havi átalány is megállapítható, amely a napidíj összegének és a havi átlagban kiküldetésben töltött napok számának a szorzata.

A bírói gyakorlat szerint a változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló is igényelhet napidíjat, ezért meg kell határozni, hogy mi tekintendő a dolgozó telephelyének, és ehhez viszonyítva kell részére kifizetni a díjat. Ha a szerződésben nincs konkrétan megjelölve a dolgozó telephelye, akkor az első alkalmazás helyét, ennek hiányában pedig a munkáltató székhelyét kell viszonyítási alapnak tekinteni.

A kiküldetési költségek, azokon belül a napidíj, azt a célt szolgálják, hogy megtérüljenek a munkavállalónak a telephelyen kívüli munkavégzés következtében felmerült többletköltségei. Ilyen többletköltség akkor jelentkezhet, ha a munkavállaló alkalmazása változó munkahelyre történt. Ebben az esetben a munkavégzés helye mindaz a hely, amelyre a munkáltató működése kiterjed.

Külföldi kiküldetés

A jelenlegi szabályozás szerint külföldi kiküldetésnél is meg kell téríteni a szükséges és igazolt többletköltségeket. A valutaellátmány, valamint a külföldi pénznemben fennálló egyéb tartozás hátralékos összegét az előírt külföldi pénznemben kell megtéríteni a dolgozónak belföldön is. Ha a tartós külföldi kiküldetésre szóló, határozott idejű munkaszerződésben megállapított időtartam és a kiküldetés időtartama egymástól eltér, a munkavállaló csak a külföldi foglalkoztatásának tényleges időtartamára követelheti a devizaellátmányát, illetve (az erre irányuló igénye esetén) annak forintban való megfizetését.

Ha a tartósan külföldön foglalkoztatott dolgozó a külföldi munkahelyének országában teljesít kiküldetést, a nyolc órát meghaladó távollét esetén járó napidíj a belföldi munkáltatótól illeti meg abban az esetben is, ha a belföldi munkáltató a munkáltatói jogok egy részét a külföldi félre ruházta át.

Szerződés módosítás

Amennyiben a végzendő tevékenység jellege tartósan vagy véglegesen megváltozik, a felek közös megállapodását igénylő munkaszerződés-módosításra van szükség. A törvény korábban ismertetett előírásából következik, hogy ha a felek nem állapodnak meg eltérően, a naptári évenként 110 napot meghaladó, a munkaszerződésben foglaltaktól eltérő foglalkoztatás már tartósan minősül.

Módosítani kell a munkaszerződést az olyan munkaköri feladatok munkakörből való törlésekor is, amelyekkel magasabb bérhatár vagy bérpótlék járt.

A munkavégzési hely sem változatható meg egyoldalúan szerződés módosítás nélkül. Az is módosítást igényel, ha a munkáltató változó munkahelyen kívánja tovább foglalkoztatni az állandó munkavégzési helyre felvett dolgozót. A munkáltató a dolgozó érdekében sem módosíthatja a

munkaszerződést a munkavállaló beleegyezése nélkül.

Kirendelés

A munkáltató - a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján - egyoldalúan kirendelheti a munkavállalóját más munkáltatóhoz is. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor, illetve hogy a két munkáltató - részben vagy egészben - tulajdonosi kapcsolatban álljon egymással. Ilyen tulajdonosi kapcsolatról beszélünk, ha a munkavállalót olyan munkáltatóhoz rendelték ki, amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, avagy a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A Munka Törvénykönyve 106. §-ának (2) bekezdése szerint nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján az a munkáltató viseli a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra - a kirendelésen kívül eső okból - valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor.

A munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés abban tér el egymástól, hogy a kirendelésnél nincs ellenszolgáltatás az egymással szorosabb kapcsolatban munkáltatók között.

A kirendelés sem járhat aránytalan sérelemmel a dolgozóra. A kirendelés várható időtartamáról a munkavállalót előre tájékoztatni kell. Beleegyezése nélkül nem rendelhető ki más helységbe a nő a terhessége megállapításától gyermeke hároméves koráig, valamint 2001. július 1. óta - a legfeljebb hároméves gyermekét egyedül nevelő apa. A kirendelés naptári évenként legfeljebb 44 munkanapig tarthat, ettől azonban a kollektív szerződés eltérhet.

Díjazás, költségtérítés

Eltérő megállapodás hiányában a munkavállalót a kirendeléskor is a munkaszerződés szerinti munkabére illeti meg. A kirendelés önmagában nem módosítja a munkavállaló munkaszerződéses kötelezettségeit, mivel a dolgozó a kirendelés keretében is általában a munkaszerződése alapján dolgozik, de más munkahelyen, esetleg más munkakörben. A dolgozó - még változó munkahelyénél is - csak azonos munkakörben és változatlan személyi alappérral foglalkoztatható más munkahelyen. A korábban változó munkahelyre alkalmazott, de utóbb más munkakörben foglalkoztatott dolgozót megilleti az eredeti munkakörének megfelelő munkabér és - adott esetben - a kiküldetési vagy különélési költségtérítés.

Belföldi kirendelésnél, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik és a két órát eléri, a két óra feletti rész díjazására - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - a készenléti díjazására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Kirendelés esetén a jogszabály alapján járó költségtérítésen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kirendelés során felmerülő szükségessé és igazolt többletköltségeket is.

Munkáltatói jogok, kárfelelősség

A kirendelés alatt a munkáltatói jogokat, illetve kötelezettségeket a foglalkoztató munkáltató gyakorolja, illetve teljesíti, de nem szüntetheti meg a munkaviszonyt. Ezért a kirendelt munkavállalót tájékoztatni kell a munkáltató jogkör gyakorlójának személyéről. A munkavállalóval szembeni kötelezettségek - így a kártérítési kötelezettség is - a foglalkoztató munkáltatót terhelik, a munkavégzésre kizárólag a foglalkoztató munkáltatónak van befolyása. Annak elbírálásánál, hogy az egészségkárosodást a munkáltató működési körén kívül eső elháríthatatlan ok okozta-e, azt kell vizsgálni, hogy az előidéző ok a foglalkoztató munkáltató működési körén kívül esett-e, és objektíve elhárítható volt-e.

Előfordulhat, hogy bár a munkáltatói jogokat a foglalkoztató munkáltató gyakorolja, és a munkavállalóval szembeni kötelezettségek is őt terhelik, a munkavégzéssel kapcsolatban a kirendelő munkáltató tevékenységének is jelentősége van (pl. a munkavállalónak a foglalkoztató munkáltató részére végzett munkát a kirendelő munkáltató által üzemeltetett munkagéppel kell elvégeznie). Ebből a helyzetből a kötelezettséget teljesítő munkavállalóra nem származhat hátrány. A dolgozó szempontjából közbülső, hogy a foglalkoztató munkáltatónál elszenvedett károsodását előidéző ok melyik munkáltató működési körével függ össze, és az melyik munkáltató részéről volt objektíve elhárítható.

Amennyiben a munkáltatói jogokat megállapodás folytán a kirendelő munkáltató gyakorolja, és ebből következően a kirendelés során végzett munkánál mindkét munkáltató tevékenységének szerepe van, a kirendelő munkáltató az őt terhelő kártérítési felelősség alól csak akkor mentesülhet, ha bizonyítja, hogy a károsodást előidéző ok nemcsak a saját, hanem a foglalkoztató munkáltató működési körén is kívül esett, és az annak részéről sem volt objektíve elhárítható.

A munkáltató telephelyén kívül - adott esetben külföldön - végzett munka esetén azon az alapon állapítható meg a munkáltató működési köre és a balesetet kiváltó ok között az okozati összefüggés, hogy a dolgozó a munkát a számára előírt körülmények között köteles végezni. Az ezzel összefüggő baleseti veszélyhelyzettel a munkáltatónak is számolnia kell.

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató követelheti a munkavállalótól a kirendelés keretében neki okozott kár megtérítését.

Külföldi kirendelése Magyarországra

Ha külföldi munkáltató munkavállalója - harmadik féllel kötött megállapodás szerint kiküldetés, munkáltatói utasítás, valamint munkaerő-kölcsönzés alapján - a Magyar Köztársaság területén végez munkát, a munkavállalóra

- a leghosszabb munkaidő, illetve a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- a legalacsonyabb munkabér,
- a munkaerő-kölcsönzés feltételei,
- a munkavédelmi feltételek,
- a terhes, illetve kisgyermekes nők, valamint

- a fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá a férfiak és a nők egyenlő elbírálásának elve, illetve a hátrányos megkülönböztetésének tilalma

tekintetében a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni, kivéve ha a kiküldött (kirendelt, kölcsönzött) munkavállalóra a munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy a felek eltérő megállapodása alapján kedvezőbb szabályok az irányadóak.

A legalacsonyabb munkabér fogalmán a személyi alpbért, a rendkívüli munkavégzésért járó ellenértéket, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett juttatást is érteni kell. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani a kiegészítő nyugdíjpenztári befizetést, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett költségtérítésnek azt a részét - különösen az utazás, lakás és ellátás költségét -, amely után nem kell személyi jövedelemadót fizetni.

Nem a jogszabályt, hanem az ágazati kollektív szerződést kell alkalmazni az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy lebontására vonatkozó építőmunka esetében, feltéve persze csak akkor, ha az ágazati kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőbb feltételeket tartalmaz.

A belföldi munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló külföldi kiküldetése (kirendelése, kölcsönzése) esetén - a munkavégzés helyén irányadó jogszabályi rendelkezés hiányában - a fenti rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni

Forrás: A Munkaadó Lapja, VII. évfolyam 11. szám

[Nyomtatás](#)

[Lap tetejére](#)