



“Az alkotó élet titka az, hogy felnőttkorban is megőrizzük a gyermekkor szellemét. - Thomas Huxley”



“Minél inkább változik valami, annál inkább ugyanaz marad. (francia közmondás)”

<b>HR SZAKMAI</b>	<b>HÍREK</b>	<b>HR ISMERETEK</b>	<b>KALKULÁTOROK</b>	<b>PÁLYÁZATOK</b>	Keresés...	az íráások között	<b>KERES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>HR stratégia</li> <li>Munkakör</li> <li>Toborzás, kiválasztás</li> <li>Atipikus foglalkoztatás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Képzés, tréning, coaching</li> <li>Teljesítmény-menedzsment</li> <li>Ösztönzés-menedzsment</li> <li>HR Benchmark</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bérezés, kompenzáció</li> <li>Béren kívüli juttatások</li> <li>Munkajog, munkaügy</li> <li>Kompetencia-értékelés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Munkaügyi kapcsolatok</li> <li>Szervezetfejlesztés</li> <li>HR informatika</li> <li>Outsourcing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Munkavédelem</li> <li>HR kontrollig</li> <li>Elbocsátás, leépítés</li> <li>Változásmenedzsment</li> </ul>			

- Főoldal
- HR események
- HR szolgáltatók**
- Állások
- Bérekalkulátor - ÚJ

- ### HR Állások
- BÉR- és TB ÜGYINTÉZŐ, MUNKAÜGYI SPECIALISTA  
2009. 08. 05.
  - Bérszámfejtési vezető és munkatárs  
2009. 08. 05.
  - Engineering manager  
2009. 08. 05.
  - Értékesítési Vezető  
2009. 08. 05.
  - HR Compensation and Tax Advisor for Assignees  
2009. 08. 05.
  - Összes HR állás



- ### Rendezvények
- 2009. augusztus 12. **TEOJA** Változásmána
  - 2009. augusztus 12. - 2009. augusztus 13. Speak! - Prezentációs Nyílt Tréning
  - 2009. augusztus 25. - 2009. augusztus 26. Kompetens vezetés és motiválás
  - Összes rendezvény

- ### HR szolgáltatók
- Green Apple Event & Catering Kft
  - KIREBOR-Team Kft.
  - Pro HR személyzeti tanácsadó
  - CV-Online Magyarország Kft.
  - Shake House Event & Catering Kft

Főoldal >> [Munkajog, munkaügy rovat](#)

## A kiküldetés, kirendelés jogi szabályozása

Angyalné Pusztá Szilvia

2009.02.10



**A kiküldetés és a kirendelés azon rendkívüli munkavégzés esetei, amire a munkáltató egyoldalú változtatásokat jogosult alkalmazni. A munkáltató a munkaszerződésben meghatározott munkavégzés helyét változtathatja meg egyoldalúan, ha arra gazdasági érdekből fakadóan, ideiglenesen szüksége van.**

Az elrendelt munkavégzés helyének megváltoztatása ellen a munkavállaló nem léphet fel, ugyanis kötelessége munkakörét más munkavégzési helyen ellátni, de a foglalkoztatónak feladata szem előtt tartani, hogy a kiküldetés a dolgozó beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel nem járhat. Kiküldetésre beleegyezése nélkül nem kötelezhető a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig, illetve az a férfi, aki gyermekét hároméves koráig egyedül neveli.

Törvényi szabályozás a kiküldetés több fajtáját is megkülönbözteti: belföldi és külföldi kiküldetés, illetve meg kell különböztetni az ideiglenes- és az állandó jellegű külföldi kiküldetést is. Fontos továbbá, hogy sem a kiküldetés, sem a kirendelés nem összekeverendő az átirányítással. Átirányítás során ugyanis a munkáltató nem a munkavégzés helyét módosítja egyoldalúan, hanem a munkavállaló munkakörét. Igaz, a kettő egy időben is megtörténhet, de eseteit akkor is külön-külön kell vizsgálni.

### Belföldi kiküldetés

Belföldi kiküldetésről a munkavállalót tájékoztatni kell, aminek időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a 110 munkanapot. Természetesen ettől kollektív szerződés eltérhet. A 110 munkanapba bele kell számítani az átirányítás és a kirendelés eseteit is, amiből az átirányítás mértéke nem haladhatja meg a 44 munkanapot. Egy naptári éven belül a többször elrendelt kiküldetések időtartamát össze kell adni.

A belföldi kiküldetés egyik legfontosabb eleme, az utazási idő. Amennyiben a munkavállaló utazási ideje munkaidején kívül esik, akkor a munkavállalót többletdíjazás illeti meg, aminek mértéke a személyi alaplábér 40 százaléka. Az utazás történhet személygépkocsival és tömegközlekedési eszközökkel is. Utazási időnek kell tekinteni az indulástól a megérkezésig eltelt időt, valamint az átszállással eltöltött időt is. Továbbá bele kell számítani az utazási időbe azt az időt is, ami a tömegközlekedési eszköz megérkezéséig a munkavégzés megkezdéséig tart, valamint a munkavégzés befejezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt időt.

Kiküldetés esetén a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő további szükséges és igazolt többletköltségeket. Ide sorolható az utazási költség, saját gépjármű használata, szállásdíj, napij, dologi kiadások.

### Külföldi kiküldetés

A külföldi kiküldetés időkeretét a munkáltató jogosult meghatározni. A kiküldetés történhet ideiglenesen, maximum három hónapra, illetve három hónapot meghaladó időintervallumra is, amit állandó jellegű külföldi kiküldetésnek kell tekinteni. A belföldi kiküldetéssel ellentétben, külföldi kiküldetés esetén az utazási időre a munkavállalót nem illeti meg

### Munkajog szakértő

**Szakértőnk: Angyalné Pusztá Szilvia**



Munkajoggal kapcsolatos kérdéseire Angyalné Pusztá Szilvia válaszol. Kattintson az alábbi linkre!

[Kérdezek](#)

### Új munkahelyek 2009-ben



[Részletek](#)

### Heti ajánló

- HR-esként is erősítse státuszát: frissítse fel szakmai ismereteit, fejlessze kompetenciáit, fokozza teljesítőképességét!** [TIPP]
- Hogyan készítsünk CSR stratégiát? - Hiánypótló képzéseket, és workshopokat kínál az mtd Tanácsadói Közösség** [TIPP]
- Account Manager munkatársat keres a HR Portal** [TIPP]

### Legfrissebb a címlapon

- A főnök tudja, hogy utáljuk
- Elegendhetik a járuléktartozást az egyéni vállalkozó alkalmazottja után is
- Segély helyett közmunka: nem mindenki vállalja
- Beteg gyermekekért focizott a három Bosch-csapat
- Versenyképes a munkaerőpiacon a jogász oklevél

### Könyvajánló

rovat a HR Portalon

>>



### Ajánlatok

### Könyvajánlatok

- Gyűjtőpont
- Coachina a csúcsteljesítményért. A

többletdíjazás. Ebben az esetben ugyanis az utazási idő beleszámít a munkaidőbe. Az utazási költségeket és a felmerült költségeket azonban az adott ország pénznemében kell többletdíjként kifizetni a munkavállaló részére.

A kiküldöttet a külföldi tartózkodás során napidíj, szállásköltség, utazási költség, személy- és poggyászbiztosítás, járműhasználati költség és egyéb szükséges, a kiküldetés célja szerint indokolt költségek térítése illeti meg. Biztosítások megkötése nélkül tilos külföldi hivatalos kiküldetésre kiutazni.

### Kirendelés

A munkavállaló a munkáltatók között létrejött írásbeli megállapodás alapján, más foglalkoztatónál történő munkavégzésre is kötelezhető. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor és a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát, amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással. Jó példa erre egy ágazaton belül - például villamosipar -, több munkáltatóra kiterjedő hatályos kollektív szerződés. Nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a munkavállaló munkabéréért, az ezzel járó költségekért és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez kirendelték.

A kirendelést és annak feltételeit a munkáltatónak írásban kell elrendelnie, amelyben tájékoztatnia kell a dolgozót a kirendelés feltételeiről és a munkáltatói jogok gyakorlásának személyéről. Kirendelés során a munkavállalónak két munkáltatója lesz. A munkaviszonyból származó alapvető jogok, mint a munkaviszony megszüntetése, módosítása, az eredeti munkáltatót illetik meg továbbra is. Eltérő megállapodás hiányában a munkaviszonyból származó jogok - az alapvető jogokon túl - és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkavállaló foglalkoztatásakor alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit. A munkavállalót a munkaszerződés szerinti bére illeti meg, attól csak javára lehet eltérni. Amennyiben a kirendelés helye szerinti munkáltatónál többletdíjtartások kerületek megállapításra, arra a dolgozó is jogosulttá válik.

Amennyiben a kirendelés helyén belföldi kiküldetésre kerül sor, az erre vonatkozó rendelkezésektől - díjazás, utazási idő - és korlátozásoktól - terhes nő és egyedülálló férfi esete - eltérni nem lehet.

Ha a munkavállaló a kiküldetés vagy a kirendelés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, tehát átirányításra kerül, vagy helyettesít, akkor a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében az átirányításra, illetve a helyettesítésre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, de az átirányítás és a helyettesítés további szabályai sem változhatnak kiküldetés, kirendelés alkalmával.

Angyaliné Pusztai Szilvia, HR Portal

Forrás: HR Portal

<< vissza

 Nyomtatható verzió

 Küldje el ezt a cikket ismerősének!

 Iratkozzon fel HIRlevelünkre!

 Publikáljon Ön is a HR Portálon!

jobb teljesítményre való ösztönzés.

- 103 játékos tréninggyakorlat
- Trénerek kézikönyve
- Szabadtéri tréninggyakorlatok
- [További könyvek](#)

### Szavazás

Ön alkalmazna eltérő szexuális orientációjú munkavállalót?

- Természetesen, hiszen a nemi identitásnak semmi köze a tudáshoz, képzettséghez.
- Igen, hiszen a sokszínű munkahelyeké és az esélyegyenlőségé a jövő.
- Nem, mert a homoszexualitás nem fér össze a vállalat imidzsével, világképével.
- Nem, úgymint kiközösítenék a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű embereket.

Mehet

### Legnépszerűbb cikkek

- Kíváncsi, mennyit fog keresni jövőre? Számolja ki! [\[TIPP\]](#)
- Már most érdemes megtervezni a jövő évi cafeteriaát [\[TIPP\]](#)
- Miért félünk a változásoktól? [\[TIPP\]](#)
- Rejtőzködnek a melegek a munkahelyen [\[TIPP\]](#)
- Minimálbérek az EU-ban, Magyarország a lista végén

Támogassa az értelmi sérült emberek munkahelyi esélyegyenlőségét, egy sokszínű, befogadó társadalom felépülését!



## Munkajog, munkaügy rovat - legfrissebb

### Hogyan vehetjük ki szabadságunkat?



Már javában tart a nyár, de sokan még csak most kezdik kivenni szabadságaikat. Vannak, akik az évben elosztva, többször mennek el pihenni, de akadnak szép számmal olyanok is, akik kizárólag a nyári hónapokra tartogatják ezeket a napokat. A szabadságok kiadása nem csak a munkavállalók igényeit kell, hogy tükrözze. A munkáltatók és dolgozók egy üttmüködési kötelezettsége értelmében, a szabadságok kiadása és kivétele közös megállapodás eredményeként kell, hogy működjön. Ha azonban ebben a kérdésben nem tudnak közösen megegyezni, úgy a törvényi rendelkezés szabályait kell betartaniuk. [Teljes cikk](#)

- [Több szabadság járhat a szülőknek](#)
- [Nyári szabadság: így lehet kivenni](#)
- [Béremelés helyett extra szabadság](#)

**Jogi esetek: a felmondás jogszerűségéről**  
Mikor nem tekinthető szabályszerűnek a rendes felmondás közlése? Kiderül új sorozatunkból, amelyben valós jogi eseteket mutatunk be. [Teljes cikk](#)

**Kevesebb munkaügyi per**  
Az elbocsátási hullám ellenére mintegy 20 százalékkal csökkent a munkügyi perek száma Magyarországon, ami több tényezőre vezethető vissza. [Teljes cikk](#)

**Kedvez és szigorít a munkajog**  
Módosította az Országgyűlés a Munka törvénykönyvét. [Teljes cikk](#)

**Képzett dolgozókat vár Portugália**  
Ki vállalhat munkát Portugáliában? Milyen engedélyekkel kell rendelkeznie? Jogi útmutató a portugál álláspiachoz. [Teljes cikk](#)

**Mi történik az átvilágításon?**  
A HR Portál utánajárt, hogyan zajlik a "C" típusú átvilágítás, kötelezhetik-e erre a dolgozót. [Teljes cikk](#)

További cikkek



- Kiküldetés, kirendelés és más munkáltatónál történő munkavégzés II.
- 1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről - A munkavégzés szabálya 2.
- Jogviszonyok hálójában II. - A színlelt szerződés
- Munkavállalási lehetőségek az Európai Unióban
- A munkavállaló lakóhelyén tárolt cégaútó üzleti célú használata [Szja tv. 70. §]
- A kirendelés
- 1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről - A munkavégzés szabálya 1.
- Kiküldetés, kirendelés és más munkáltatónál történő munkavégzés I.
- Kiküldetés
- Irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítéséhez - IV. A munkaviszonyt meghatározó jellemzők

További hírek [➔](#)