

# A munkáltató személyében bekövetkező változás – a jogügylet fogalma és összefüggése a munkaerő kölcsönzéssel

Dr. Gera Dániel | 2025. október 14. | WK Munkajogi Konferencia Visegrád

**Tartalomjegyzék**

| Fejezet | Témakör                                                            | Oldal |
|---------|--------------------------------------------------------------------|-------|
| 01      | A munkáltató személyében bekövetkező változás fogalma, esetei      | 3     |
| 02      | Az identitását megőrző gazdasági egység fogalma                    | 6     |
| 03      | A jogügylet fogalma                                                | 10    |
| 04      | A munkaerő kölcsönzés, mint sajátos szerződéses jogviszony         | 12    |
| 05      | Érvek a jogutódlás mellett a kölcsönvevőt érintő jogutódlás esetén | 15    |
| 06      | Érvek a jogutódlás ellen a kölcsönvevőt érintő jogutódlás esetén   | 17    |

# 01

A munkáltatói  
jogutódlás fogalma,  
esetkörei

# A munkáltató személyében bekövetkező változás fogalma, esetei

## Fogalom:

- A **gazdasági egység** (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) **jogügyleten alapuló átvételének** időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. (Mt. 36. §)

## Cél:

- Munkavállalói jogok védelme, foglalkoztatás folyamatosságának biztosítása, munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége, „szerzett munkavállalói jogok” biztosítása.

## Magyar szabályozás:

- Első megjelenés: LB MK. 154 számú állásfoglalás: „A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddelel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.
- Tételes szabályozás: 1997 (1992-es Mt. módosítása): megkülönbözteti a jogszabályon alapuló jogutódlást, illetve a jogügyleten alapuló jogutódlást.
- Jelenlegi szabályozás: 2012. évi I. törvény (Mt. 36–40. §): kizárólag a jogügyleten alapuló jogutódlásra vonatkozó szabályozást tartalmazza.
- Csak jogügyleten alapuló jogutódlást szabályoz
- Alapja: gazdasági egység identitásának megőrzése

## EU szabályozás (irányelvi):

- 77/187/EGK → 2001/23/EK irányelv
- Vállalat/üzem átruházása esetén a munkavállalók jogainak védelme

# A munkáltató személyében bekövetkező változás jogi szabályozása

## Mt. 36. §.

### Magyar szabályozás:

A **gazdasági egység** (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) **jogügyleten alapuló átvételének** időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. (Mt. 36. §)

### Gyakorlatban előforduló leggyakoribb példák:

Üzem, üzemegység vagy üzletág átruházása (jogügylet: adásvétel)

Tevékenységeknek a munkáltatótól elkülönülő szervezetbe való kiszervezése (outsourcing) (jogügylet: megbízási vagy vállalkozási szerződés kötése az új szolgáltatóval)

Egyes üzleti funkcióknak folyamatoknak más szervezettől történő átvétele (jogügylet: fennálló keretszerződés megszüntetése)

Egyes gazdasági egységek átvétele (jogügylet: bérleti, üzemeltetési szerződés átruházása)

Annak vizsgálatánál, hogy egy bizonyos „üzleti tranzakció” megvalósíthat-e munkáltatói jogutódlást / munkáltató személyében bekövetkező változást, két tényállási elem részletes vizsgálata szükséges:

**i) Átruházásra kerül-e egy gazdasági egység** (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja)

**ii) Az átruházás jogügyleten alapul-e**

**Ha igen, akkor a** fennálló munkaviszonyok átszállása ipso iure megvalósul, a munkaviszonyokból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.

# 02

Az identitását megőrző  
gazdasági egység  
fogalma

# Az identitását megőrző gazdasági egység fogalma (gyakorlat)

## Kulcsfogalom:

Az „identitását megőrző gazdasági egység” átadása – a munkavállalók jogainak védelme szempontjából döntő jelentőségű.

Az EUB úgy foglalt állást, hogy ennek eldöntéséhez szükséges az adott eset összes körülményeinek a vizsgálata.

## Spijkers-ügy (C-24/85):

Az átadás megállapításához az **összes körülmény együttes értékelése** szükséges.

Mérlegelendő tényezők:

- Tevékenység jellege (személyes
- Eszközök (materiális / immateriális) átvétele
- Kulcsszemélyzet és ügyfélkör átvétele
- Működés folytonossága (rövid megszakítás és újraindítás még nem szakítja meg

Az **eszközátvétel vagy személyzet-átvétel** jelentősége a tevékenység típusától függ. A munkavállalók további foglalkoztatása **nem feltétel**, de **bizonyító erejű** lehet.

## Az EUB ítélkezési gyakorlata – kiterjesztő és korlátozó elemek

### Progresszívebb döntések:

- **Christel Schmidt-ügy (C-392/92):**  
Az irányelv résztvevőkenységek (pl. takarítás) átruházására is alkalmazható.
- **Merckx & Neuhuys (C-171/94., C-172/94.):**  
Személyzet és ügyfélkör részbeni átvétele is megalapozhatja az átszállást.
- **Hidalgo & Ziemann (C-173/96., C-247/96.):**  
Az **átszállás közvetett úton** is megvalósulhat (pl. szerződéses láncolat esetén is).

### Korlátozóbb megközelítés:

#### Süzen-ügy (C-13/95):

A tevékenység pusztá folytatása **önmagában nem elegendő**.

A gazdasági egység „identitását” komplex tényezők határozzák meg.

Eszközök hiánya **nem kizáró ok**, de jelentőséggel bír.

03

## A jogügylet fogalma

# A jogügylet fogalma

## 1. Meghatározás

A **jogügylet** olyan **jogilag releváns cselekmény**, amellyel **a felek joghatás kiváltására irányuló akaratukat** fejezik ki (pl. szerződéskötés, nyilatkozat, felmondás).

## 2. Lényege

**Akaratkijelentés:** a joghatás előidézésére irányul

**Joghatás:** jogok keletkezése, módosulása vagy megszűnése

**Jogszabályi háttér:** a Polgári Törvénykönyv (Ptk.)

## 3. Típusai

**Egyoldalú jogügylet:** pl. meghatalmazás visszavonása

**Két- vagy többoldalú jogügylet:** pl. szerződés, megállapodás

## 4. Elméleti jelentőség

A gazdasági és munkajogi kapcsolatok alapja

Jogi biztonság és kiszámíthatóság záloga

# Az EUB ítékezési gyakorlata – kiterjesztő és korlátozó elemek

## 1. Az Mt. Megközelítése

**Mt. 36. § (1):** a gazdasági egység átadása-átvétele *jogügylet útján* történik. A jogügylet fogalom szándékosan tág, a „megállapodás” kifejezésnél **tágabb fogalom**, lefedi az összes olyan ügyletet, amely munkáltatói változást eredményezhet

## 2. Az EUB értelmezése – főbb precedensek

### C-87/86. Ny Mølle Kro:

Jogügylet lehet *szerződés megszűnése* is

Nem szükséges tulajdonátruházás, elegendő a *használati vagy üzemeltetési jog*

### C-324/86. Daddy's Dance Hall:

Jogutódlás megállapítható, ha a gazdasági egység *identitása megmarad*

### C-144/87. & C-145/87. Berg:

Tulajdonátruházás nem feltétel; *bírószábi döntés alapján visszaszállás* is jogügylet lehet

### C-173/96. Hidalgo & C-247/96. Ziemann:

*Közvetett vagy több lépcsős átruházás* is jogügyletnek minősül

### C-172/99. Oy Liikenne:

*Szolgáltatóváltás* esetén is alkalmazandó, ha a gazdasági egység azonos marad

## 3. Összegzés

A jogügylet fogalma az EUB szerint **tág és funkcionális**:

→ nemcsak a formális szerződéskötésre, hanem **bármely olyan jogi cselekményre** kiterjed, mely a **munkáltatói pozíció változását** eredményezi.

# O4

A munkaerő kölcsönzés,  
mint sajátos szerződéses  
jogviszony

# Munkaerő kölcsönzés fogalma

## 1. Szereplők és kapcsolatrendszer

**Kölcsönbeadó cég (munkaerő-szolgáltató)** – a munkavállaló tényleges (jogi) munkáltatója

**Kölcsönvevő cég (megbízó)** – a munkát ténylegesen irányító fél (gazdasági munkáltató)

**Munkavállaló** – a kölcsönzött munkaerő, aki e speciális jogviszony keretében végez munkát

## 2. Hármass jogviszony modell

**Munkaszerződés:** munkavállaló ↔ kölcsönbeadó

**Kölcsönzési szerződés:** kölcsönbeadó ↔ kölcsönvevő (polgári jogi szerződés, munkajogi elemekkel)

**Irányítási viszony:** kölcsönvevő ↔ munkavállaló (foglalkoztatás)

## 3. Gyakorlati haszna a kölcsönvevő oldalán:

**Rugalmasság:** a vállalat munkaerő-igénye gyorsan igazítható

**Kockázatmegosztás:** jogi és bérköltség-terhek megosztása a felek között

**Költséghatékonyság:** rövid távú projektek, szezonális igények támogatása

## 4. Kihívások és trendek (HR jellegű)

Munkavállalói elkötelezettség fenntartása

Szabályozási és etikai kérdések

Munkaerőpiaci rugalmasság kontra biztonság

# Munkaerő-kölcsönzés és munkáltatói jogutódlás

## Háromoldalú jogviszony:

- Szereplők: kölcsönbeadó, kölcsönvevő, kölcsönzött munkavállaló
- Mt. 214. § (1) a): munkavállaló ideiglenes átengedése munkavégzés céljából

## Munkáltatói státusz:

- „Jogi” munkáltató: kölcsönbeadó (munkaviszony fennáll)
- Tényleges/”gazdasági” munkáltató: kölcsönvevő (munka irányítása, utasítások, munkaidő-beosztás)

## Munkáltatói jogok megosztottsága:

- A kölcsönbeadó és kölcsönvevő megosztva gyakorolja a munkáltatói jogokat
- Munkahelyi irányítás és utasítás általában a kölcsönvevő feladata

## Munkáltatói jogutódlás kérdései:

- Jogutódlás a kölcsönbeadónál → jogok és kötelezettségek automatikusan az új kölcsönbeadóra szállnak (általános szabályok szerint, gazdasági egység/jogügyleten alapuló átadás, polgári jogi szerződés vizsgálata szükséges)
- Jogutódlás a kölcsönvevőnél → kérdéses, hogy a kölcsönzött munkavállalók helyzete miként alakul
- Mt. nem ad egyértelmű választ a kölcsönvevő jogutódlására vonatkozóan
- Ismereteink szerint magyar bírósági joggyakorlat sem alakult ki még ebben a témában

**Kérdés – alkalmazható-e a jogutódlás, amennyiben a kölcsönvevő szervezetében következik be egy jogutódlás, tehát ilyenkor átszállnak-e a kölcsönzött munkavállalókkal fennálló jogviszonyok az átvevőre?**

05

Érvek a jogutódlás  
mellett a kölcsönvevőt  
érintő jogutódlás esetén

# Miért lehet(ne) megállapítható a munkáltatói jogutódlás a kölcsönvevőnél bekövetkező üzemátadás esetén?

## 1. Jogszabályi alapok (Mt.):

Mt. 214. § (1) bek. c): kölcsönvevő → **munkáltatónak minősül**

Mt. 221. § (3): kártérítési felelősség → **kölcsönvevő a munkáltató**

## 2. Tényleges munkavégzési környezet:

Munkavállaló a kölcsönvevő **infrastruktúrájába és szervezetébe integrálódik**

A kölcsönvevő változásai **közvetlenül érintik** a munkaviszony tartalmát

## 3. EUB gyakorlat – Albron-ügy (C-242/09):

A tényleges munkáltató fogalma **túlmutat** a szerződéses kapcsolaton

„Átadó” lehet az is, ahol a munkavállaló **ténylegesen dolgozik**

Védelem akkor is jár, ha a szerződés **nem közvetlenül** a tényleges munkáltatóval jött létre

## 4. Következtetés:

A munkaviszony jogutódlása nem csak formai, hanem **tartalmi szempontok alapján** is értékelendő

A kölcsönvevő szervezeti jogutódlása esetén a **kölcsönzött munkavállalókra is ki kell terjednie** a védelemnek

# 06

Érvek a jogutódlás ellen  
a kölcsönvevőt érintő  
jogutódlás esetén

# Miért nem lehet megállapítható a munkáltatói jogutódlás a kölcsönvevőnél bekövetkező üzemátadás esetén?

## 1. Jogviszony hiánya:

A **munkaviszony nem** a kölcsönvevő és munkavállaló között jön létre. A kölcsönbeadó:

- köt munkaszerződést
- fizet bért
- jogosult megszüntetni a munkaviszonyt → Jogutódlás alapja hiányzik (Mt. 36. §)

## 2. Jogalkotói szándék:

Az Mt. **nem terjeszti ki** a jogutódlás szabályait a kölcsönvevőre

Ahol a kölcsönvevőre kötelezettséget kívántak róni (pl. munkavédelem, kártérítés), azt a jogszabály **kifejezetten rögzíti**

## 3. Polgári jogi keret:

A munkavégzés alapja egy **munkaerő-kölcsönzési szerződés**

Jogutódlás kiterjesztése ezt a szerződést is érintené

→ Nincs automatikus jogalap ennek a szerződésnek az átszállására

→ **Szükséges lenne** mindhárom fél (kölcsönbeadó, kölcsönvevő, jogutód) **kifejezett megállapodása**

## 4. Gyakorlati védelem hiánya:

Kölcsönvevő a kölcsönzést bármikor megszüntetheti a munkavállaló jogviszonyát viszont a kölcsönbeadó szüntetheti meg

Jogutódlás **nem nyújtana érdemi védelmet**

→ Nem akadályozná meg a foglalkoztatás azonnali megszüntetését

## Disclaimer

This confidential presentation (the "Presentation") has been prepared by Schönherr Rechtsanwälte GmbH, any of its branch offices, subsidiaries or permanent cooperation partners ("Schoenherr"), for the recipient to which it was sent and/or presented by Schoenherr, and certain of that recipient's affiliates, for information and discussion purposes only. If this Presentation or its contents were made available to you without you being the intended recipient, please do not read, copy, use or disclose this Presentation to others. Also, please notify Schoenherr and destroy and/or delete this Presentation from your system.

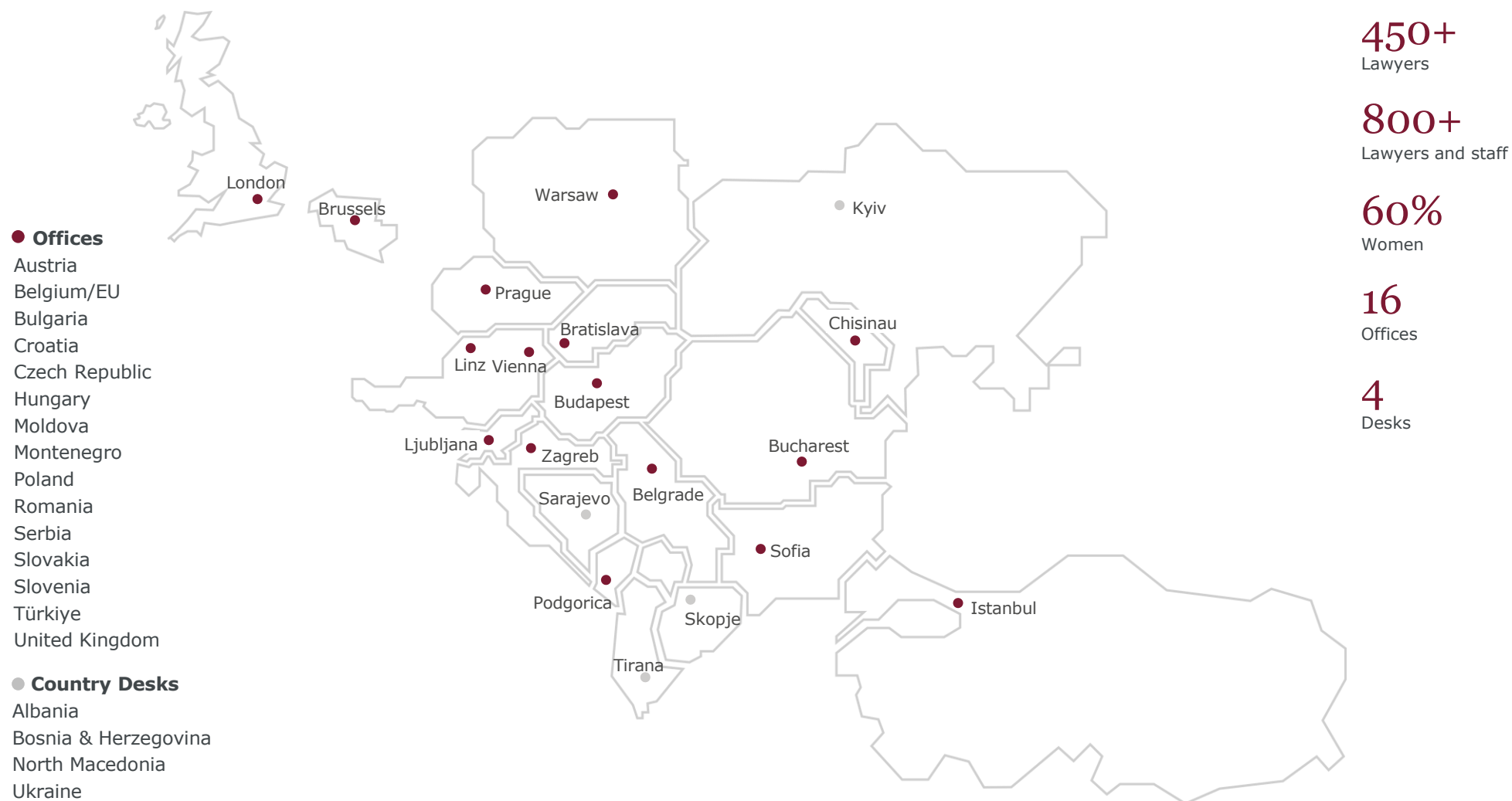
Recipients of this Presentation should not treat the contents of this Presentation as a substitute for obtaining specific advice relating to legal, regulatory, commercial, financial, audit and tax matters, and are to make their own independent assessments concerning such matters. Neither this Presentation, nor any part of it, anything contained in it or referred to in this Presentation nor the fact of its distribution, should form the basis of or be relied on or act as a recommendation to pursue (or not to pursue) a particular course of action.

This Presentation does not purport to be all-inclusive or necessarily to contain all the information, steps etc. that are required for the legal advice which Schoenherr is Presenting for. Furthermore, this Presentation may be subject to updating, withdrawal, revision or amendment. No representation or warranty, express or implied, is or will be given by Schoenherr or any of Schoenherr's representatives, partners, counsels, lawyers, associates, employees, consultants, agents etc. as to the accuracy or completeness of this Presentation or the information or opinions contained therein.

This Presentation, its contents and any views expressed herein are strictly confidential and may also contain privileged information. Thus, it may not, directly or indirectly, be copied, distributed, published or reproduced, in whole or in part, or disclosed to any other person. Furthermore, Schoenherr does not transfer any intellectual property rights, including copyrights, in any documents or other materials in relation to this Presentation.

Schoenherr retains the right to request the return or destruction of this Presentation at any time.

## Schoenherr has a significant footprint across Central Eastern Europe.



## Where to find us

### **Austria | Linz**

Herrenstraße 6  
A-4020 Linz  
T: +43 732 27 27 00 27  
E: office.linz@schoenherr.eu

### **Czech Republic | Prague**

Jindřišská 16  
CZ-110 00 Prague 1  
T: +420 225 996 500  
E: office.czechrepublic@schoenherr.eu

### **Poland | Warsaw**

Pl.Stanislawa Małachowskiego 2  
PL-00-066 Warsaw  
T: +48 22 223 09 00  
E: office.poland@schoenherr.eu

### **Slovenia | Ljubljana**

Tomšičeva 3  
SI-1000 Ljubljana  
T: +386 1 200 09 80  
E: office.slovenia@schoenherr.eu

### **Austria (Head Office) | Vienna**

Schottenring 19  
A-1010 Vienna  
T: +43 1 534 37 - 0  
E: office.austria@schoenherr.eu

### **Croatia | Zagreb**

Prilaz Gjüre Deželića 19  
HR-10000 Zagreb  
T: +385 1 481 32 44  
E: office.croatia@schoenherr.eu

### **Montenegro | Podgorica**

Bulevar Džordža Vašingtona 98  
The Capital Plaza, VIII Floor  
ME-81000 Podgorica  
T: + 382 20 228 137  
E: office.montenegro@schoenherr.eu

### **Slovakia | Bratislava**

Prievozská 4/A (Apollo II)  
SK-821 09 Bratislava  
T: +421 2 571 007 01  
E: office.slovakia@schoenherr.eu

### **Belgium | Brussels**

Rue du Congrès 5  
B-1000 Brussels  
T: +32 2 743 40 40  
E: office.belgium@schoenherr.eu

### **Hungary | Budapest**

Váci út 76.  
H-1133 Budapest  
T: +36 1 870 07 00  
E: office.hungary@schoenherr.eu

### **Romania | Bucharest**

Blvd. Dacia Nr. 30  
RO-010413 Bucharest  
T: +40 21 319 67 90  
E: office.romania@schoenherr.eu

### **Türkiye | Istanbul**

Levent Mah. Mektep Sok. No:14  
TK-34330 Beşiktaş - İstanbul  
T: +90 212 230 17 00  
E: office.turkiye@schoenherr.eu

### **Bulgaria | Sofia**

Alabin 56  
BG-1000 Sofia  
T: +359 2 933 10 70  
E: office.bulgaria@schoenherr.eu

### **Moldova | Chisinau**

Str. Alexandru Lapusneanu 3  
MD-2004 Chisinau  
T: +373 22 240 300  
E: office.moldova@schoenherr.eu

### **Serbia | Belgrade**

Bulevar vojvode Bojovića 6-8  
SRB-11000 Belgrade  
T: +381 11 320 26 00  
E: office@schoenherr.rs

### **United Kingdom | London**

1 Cornhill  
London EC3V 3ND  
Phone: +43 1 534 37 50139  
E: office.unitedkingdom@schoenherr.eu

[www.schoenherr.eu](http://www.schoenherr.eu)