

Bird & Bird

Az átvevő munkáltató jogai a munkáltató személyében bekövetkező változás keretében átszállt munkaviszonyokkal összefüggésben

2025. október 14.

Dr. Laribi Karim
senior ügyvéd
Bird & Bird



"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."



ÁTADÓ MUNKÁLTATÓ



Munkaszerződéses feltételek



Nem munkaszerződéses feltételek



Kapcsolódó megállapodások



Megszüntetés lehetősége

ÁTVEVŐ MUNKÁLTATÓ

Bird & Bird

Az átvevő jogai a munkáltatói jogutódlás keretében átszállt **munkaszerződéses feltételek és juttatások** körében

- *Munkaszerződés-módosítás*
- *Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás*

Munkaszerződéses feltételek és juttatások

Munkaszerződés módosítása

- Egyoldalú módosítás kizárva
- Béremeléshez kötés
- Bérstruktúra eltérések rendezése

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

- Munkaszerződés módosítás hiányában
- Kisegítő jelleggel



Bird & Bird

Az átvevő jogai a munkáltatói jogutódlás keretében átszállt **nem munkaszerződéses feltételek és juttatások** körében

- *Határozott vs határozatlan időre szóló juttatások, feltételek*
- *Körülményváltozásra alapított módosítás vagy azonnali hatályú felmondás*

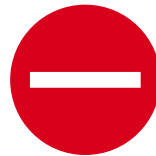
A körülményváltozásra alapított módosítás vagy azonnali hatályú felmondás

"... ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna."

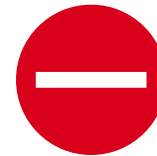
Írásbeliség



Indokolás



Bizonyítás



A körülményváltozásra alapított módosítás vagy azonnali hatályú felmondás

Írásbeliség

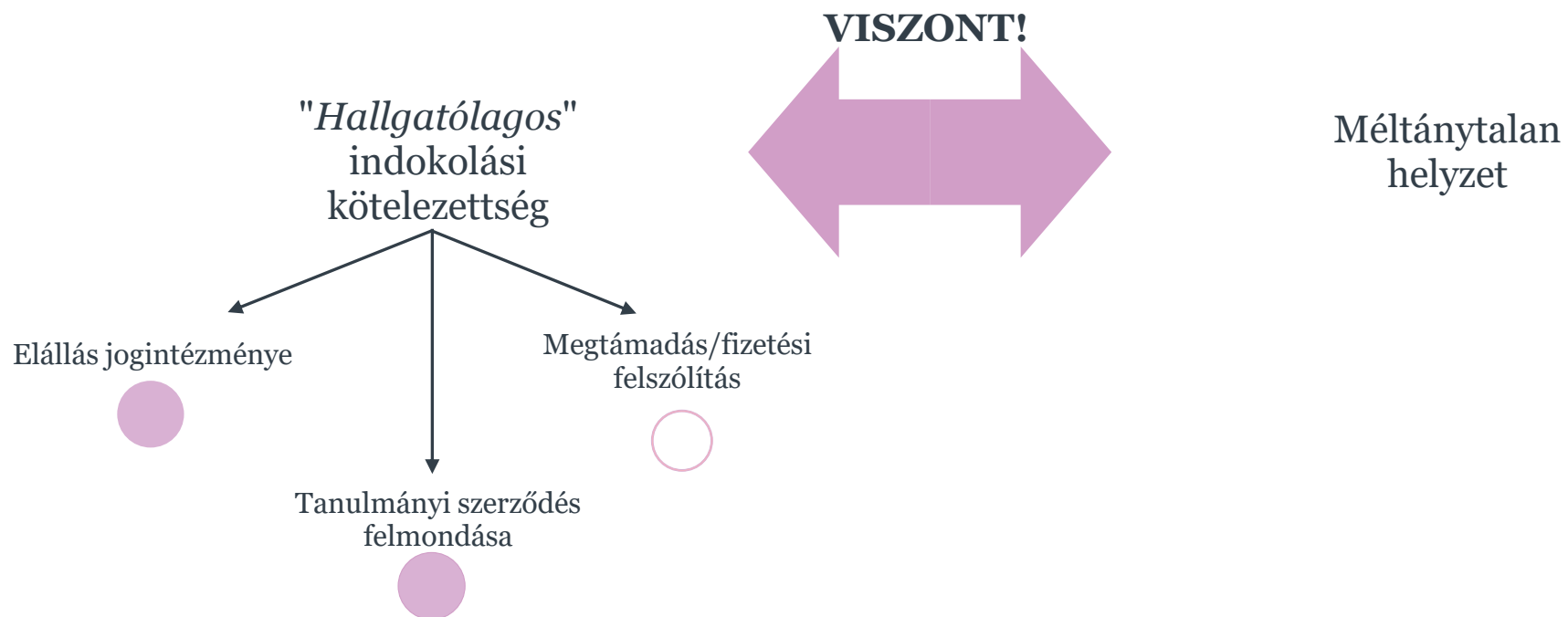
Mt. 22. § (1) bekezdés: *"A jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező."*



A körülményváltozásra alapított módosítás vagy azonnali hatályú felmondás

Indokolás

Mt. 22. § (5) bekezdés: *"A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni és az igény érvényesítésének módjáról, és ha az elévülési időnél rövidebb, annak határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető."*



A körülményváltozásra alapított módosítás vagy azonnali hatályú felmondás

Bizonyítás



Pp. 522. § (1) bekezdés: *"Munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítani a) a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát, b) az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és c) – bérvita esetén – a juttatás megfizetését."*

Pp. 265. § (1) bekezdés: *"Törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el (a továbbiakban: bizonyítási érdek), továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli."*

A körülményváltozásra alapított módosítás vagy azonnali hatályú felmondás

"... ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna."

Írásbeliség



Indokolás



Bizonyítás



Bird & Bird

Az átvevő munkáltatói jogai a
**munkaviszonyhoz kapcsolódó
megállapodásokkal** összefüggésben

*Versenytilalmi megállapodások, tanulmányi szerződések,
találmányi díjszerződések*

Munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások

Versenytildalmi megállapodás - átszállás

"Passzív" versenytildalmi megállapodások

"A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a [versenytildalmi] megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvéő munkáltatóra átszállnak."



"Aktív" versenytildalmi megállapodások



De miért? Az átszállás időpontjában fennálló munkaviszony problematikája miatt.

"A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) **jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból** származó jogok és kötelezettségek az átvéő munkáltatóra szállnak át."

Munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások

Versenytildalmi megállapodás – átvevő mozgástere

"Passzív" versenytildalmi megállapodások

- Egyoldalú módosítás 
- Egyoldalú megszüntetés 
- Változatlan feltételek melletti alkalmazás 

"Aktív" versenytildalmi megállapodások

- Egyoldalú módosítás 
- Egyoldalú megszüntetés 
- Változatlan feltételek melletti alkalmazás 

Munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások

Tanulmányi szerződés

"Aktív" és "passzív" szerződés
problematikája kevésbé releváns.



*"A munkáltató személyében bekövetkező változás
esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és
kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak."*

- Egyoldalú módosítás



- Egyoldalú megszüntetés



- Változatlan feltételek melletti
alkalmazás



A körülményváltozásra alapított módosítás vagy azonnali hatályú felmondás

Tanulmányi szerződés

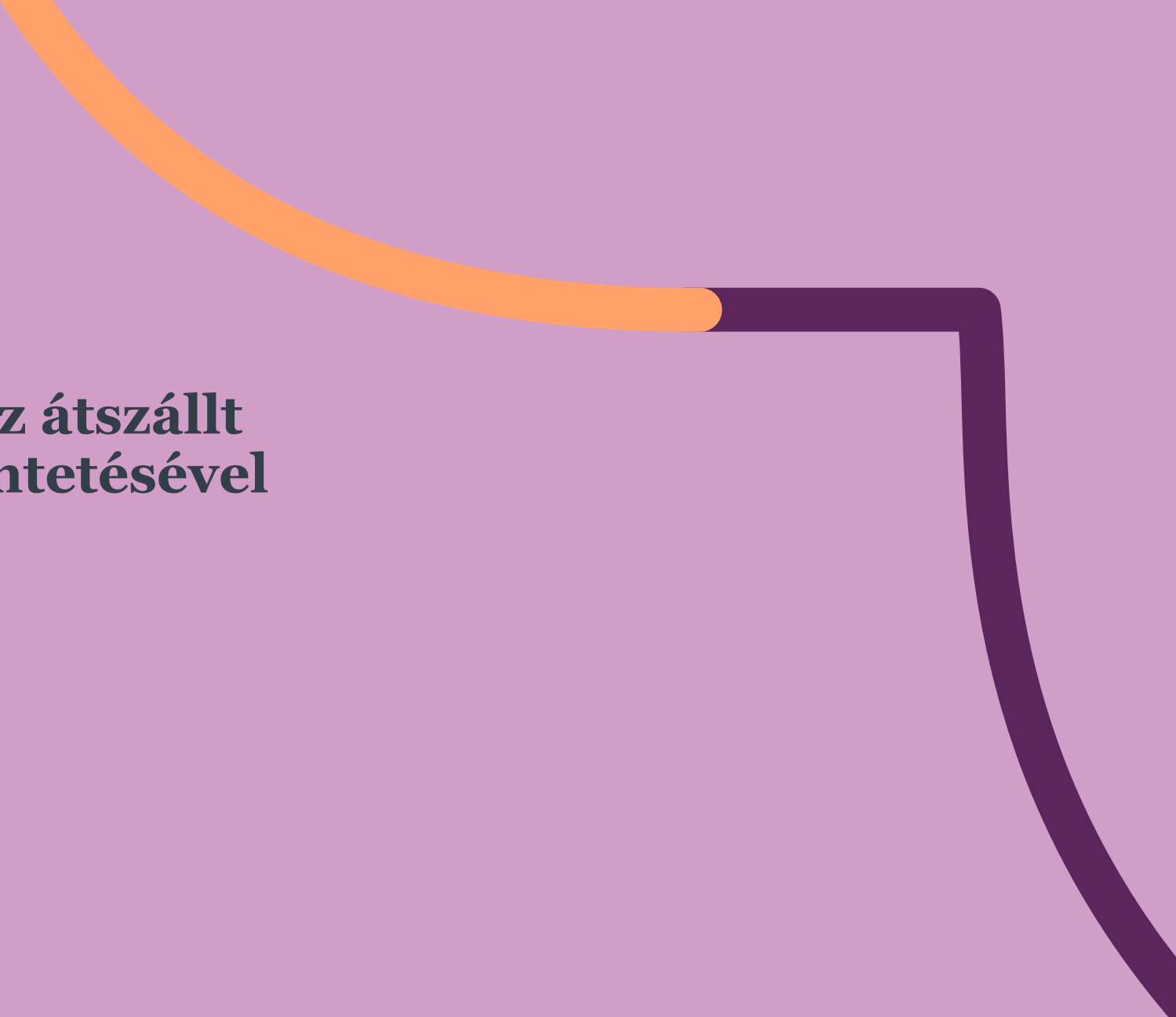
"A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza."

Munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodások

Találmányi díjszerződés

- Mi is az a találmányi díjszerződés?
- Mi szabályozza?
- Miért merül fel az átszállás kérdése?
- Átszáll?



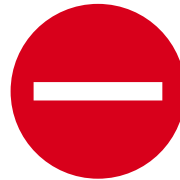


Bird & Bird

Az átvevő munkáltatói jogai **az átszállt munkaviszonyok megszüntetésével** összefüggésben

"Kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául."

Lényegében az "ismert" felmondási rendszer:	
	Valós, világos, okszerű felmondási ok
	Felmondási védelmek ellenőrzése
	Csoportos létszámcsökkentési aspektus ellenőrzése



Kúria Mfv.I.10.697/2016: "A munkáltató személyében bekövetkező változás (jogutódlás) nem eredményezi azt, hogy a megváltozott működési feltételek ellenére a jogutód mindvégig csak változatlan feltételekkel foglalkoztathatja a jogutódlással érintett munkavállalót. Az pedig, hogy a jogutódlás bekövetkezése előtt ismert szervezeti változásokra tekintettel a jogutód munkáltató által folytatott, a munkavállalóval eredménytelen egyeztetések után a jogutódlást követően működési körben rejlő valós okból a munkaviszonyt felmondással megszüntetik, nem minősül a felmondási jog visszaélészerű gyakorlásának."

Kúria Mfv.10.136/2023: "Az Mt. 36. §-ban foglaltakból következően a jogok és kötelezettségek átszállásával az alperest az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatási kötelezettség terhelte. Az átvett munkavállalók jogainak védelme érdekében az Irányelv 4. cikk (1) bekezdése előírja, hogy a vállalkozás, üzlet, vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó, vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra, ez a rendelkezés ugyanakkor nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelynek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez."



Köszönöm a figyelmet!

twobirds.com

Abu-Dzabi • Amsterdam • Brüsszel • Budapest • Casablanca • Dubaj • Dublin • Düsseldorf • Frankfurt • Hamburg • Hága
• Helsinki • Hong Kong • Koppenhága • London • Lyon • Madrid • Milánó • München • Párizs • Peking
• Pozsony • Prága • Rijád • Róma • San Francisco • Sanghaj • Sencsen • Stockholm • Sydney • Szingapúr • Tokió • Varsó

A jelen dokumentumban közölt jogi vagy professzionális jellegű információk kizárólag tájékoztató jellegűek, és nem minősülnek jogi vagy professzionális tanácsadásnak. Mindig konzultáljon egy megfelelően szakképzett ügyvéddel bármilyen konkrét jogi probléma vagy ügy esetén. A Bird & Bird semmilyen felelősséget nem vállal a jelen dokumentumban szereplő információkkal kapcsolatban.

A jelen dokumentum bizalmas. Eltérő rendelkezés hiányában a jelen dokumentum és annak tartalmának szerzői jogai a Bird & Bird-öt illetik. A jelen dokumentum egyetlen része sem tehető közzé, terjeszthető, kivonatolható, vagy használható fel újra.

A Bird & Bird olyan nemzetközi jogi szolgáltató, amelyet a Bird & Bird LLP és partnerei, illetve társult tagjai alkotnak és a fentiekben felsorolt helyszíneken rendelkezik irodával, beleértve a Bird & Bird (International) LLP-t és a Siegler Bird & Bird Ügyvédi Irodát is.

A Bird & Bird (International) LLP Angliában és Walesben az OC340726 számon bejegyzett korlátolt felelősségű társaság, amely Magyarországon is állandó telephellyel rendelkezik és a 30444661-2-51 számon nyilvántartott, adószámmal rendelkező külföldi vállalkozásként működik. Bejegyzett székhelye az "Egyesült Királyságban az EC4A 1JP London, New Fetter Lane 12 cím alatt található.