

Köztulajdonban álló munkáltató

Az Mt. külön szabályozza a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok mellett a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony szabályait. A köztulajdonban álló munkáltatónak a törvény a közalapítványt, illetve azokat a gazdasági társaságokat tekinti, amelyben az állam, a helyi önkormányzat, a nemzetiségi önkormányzat esetleg önkormányzati társulás, vagy térségi fejlesztési tanács vagy költségvetési szerv (és a már említett közalapítvány) külön-külön, vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. A többségi befolyás részletes szabályait az Mt. 204. § (2) bekezdése **(lásd az internetes közzététel mellékletében 9. szám alatt)** tartalmazza, melynek lényege szerint többségi befolyás az a kapcsolat, amikor közvetve vagy közvetlenül az adott szerv (szervek) a szavazatok több, mint 50 %-ával rendelkeznek.

Általában a munkaviszonynál a felek a munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben eltérhetnek az Mt-nek a felmondási időre vonatkozó, illetve a végkielégítésre vonatkozó szabályaitól, a köztulajdonban álló munkáltató

esetében azonban erre nincs lehetőség, mint ahogy az Mt. 86. § (3) bekezdésében szabályozott rendelkezéstől sem térhetnek el sem a munkaszerződésben, sem pedig kollektív szerződésben. Ez utóbbi szabály azt határozza meg, hogy például a munkaközi szünet vagy a munkába járáshoz szükséges utazási idő nem minősül munkaidőnek, így tehát nincs arra lehetőség, hogy vezető tisztségviselő munkaszerződésében munkaidőnek minősítsék a szerződést kötő felek a munkába járáshoz szükséges időt.

Ezeknél a munkáltatóknál nem a vezető jogosult eldönteni, hogy van-e olyan dolgozó – ezt már említettük -, akivel a megkötött munkaszerződés előírhatja a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását, hanem ezeket a munkaköröket a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult határozhatja csupán meg. Ugyanígy úgynevezett versenytilalmi megállapodást is a vezető tisztségviselővel a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, és akkor is legfeljebb egy éves tartamra lehet megkötni. A versenytilalmi megállapodás fogalmát, tartalmát egyébként az Mt. 228. §-a szabályozza. Ennek értelmében a munkavállaló a munkaviszony megszűnése után vállalhatja, hogy nem tanúsít a munkáltató érdekével ellentétes magatartást. A munkaviszony fennállta alatt

természetesen a munkavállalót terheli az a kötelezettség – és ez terheli a vezetőt is értelemszerűen -, hogy a tudomására jutott tényekről, stb. kívülállóknak információt ne adjon (titoktartási kötelezettség), és általában ne tanúsítson a munkáltató gazdasági érdekével ellentétes magatartást, ez a kötelezettség azonban nyilván megszűnik a munkaviszony megszűnésével. Külön elbírálás alá esik a munkáltató üzleti titka – erre külön előírások, szabályok vannak -, amely vonatkozásában a titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után is – ámbár nem az Mt. szabályai alapján – köti a munkavállalót. A versenytilalmi megállapodást, ámbár már a munkaviszony fennállta alatt meg lehet kötni, de megköthető a munkaviszony (nyilván itt a vezetői munkaviszonyra gondolunk) megszűnésekor is. Ennek az általános szabályok szerint a kötőereje egyébként két év, tehát legfeljebb két évre lehet ezt kikötni, azonban, mint ahogy fentebb láttuk, a vezetőnél ez csupán egy év lehet. Ez a vezetői munkaviszony előnyei közé tartozhat, azonban korlátozva van a versenytilalmi megállapodás ellentételezéseként járó ellenérték összege is, méghozzá legfeljebb a meghatározott időszakra járó távolléti díj 50 %-

a adható a vezető tisztségviselő részére, ami viszont korlátozást jelent.

Frissítve: 2020.08.31.