



KESZTHELY VÁROS JEGYZŐJE

Napirend: 13.

FELJEGYZÉS


Tárgy: A Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. ügyvezetői teendőinek ellátása

Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete által 2024. június 27-én tartandó ülésén fenti tárgyban megtárgyalásra kerülő előterjesztés törvényességi ellenjegyzését nem áll módomban megadni.

Az ellenjegyzés elmaradásának indoka az, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:27.§ (1) bekezdése alapján a felügyelőbizottság köteles a tagok vagy az alapító döntéshozó szerve elé kerülő előterjesztéseket megtárgyalni és az ezzel kapcsolatos véleményét a döntéshozó szerv ülésén ismertetni.

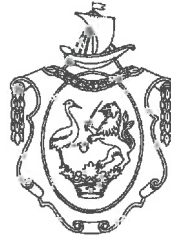
Az előterjesztéshez nem áll rendelkezésre a felügyelő bizottság üléséről felvett jegyzőkönyv, így - az előterjesztést munkaanyagként bizottsági megtárgyalásra alkalmasnak tartva - törvényességi ellenjegyzésemet felfüggesztem.

Keszthely, 2024. június 19.


Dr. Gábor Hajnalka
jegyző



Keszthely, a Balaton fővárosa



ELŐTERJESZTÉS

KESZTHELY VÁROS ÖNKORMÁNYZATA
KÉPVISELŐ-TESTÜLETE

2024. június 27-ei soros ülésére

Tárgy:

A Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. ügyvezetői teendőinek ellátása

Előterjesztő:



Manninger Jenő
polgármester




Törvényességi ellenjegyzés:

.....
Dr. Gábor Hajnalka
jegyző

Az előterjesztést készítette:


.....
Nyári Emőke
humánpolitikai ügyintéző

Az előterjesztést jóváhagyta:


.....
Dr. Varga Éva osztályvezető
Önkormányzati és Igazgatási Osztály

Tisztelt Képviselő-testület!

Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete 13/2024. (I. 25.) számú határozatában döntött arról, hogy a Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Kft.) ügyvezetői teendőinek ellátását Herpai Attila [REDACTED] szám alatti lakos megbízásával biztosítja - munkaviszonyban, havi bruttó 770.000 Ft összegű alapbér mellett - 2024. február 1. napjától 2024. július 31. napjáig (1. sz. melléklet).

Tekintettel Herpai Attila ügyvezetői megbízásának időtartamára, szükséges az ügyvezető személyéről dönteni jelen előterjesztés keretében.

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: törvény) 3:112. § (1) bekezdése értelmében a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.

A törvény 3:114. §-a alapján a vezető tisztségviselői megbízási határidő öt évre szól, ugyanakkor a törvény 3:4. § (2) bekezdése szerint a jogi személy tagjai, illetve alapítói az egymás közötti és a jogi személyhez fűződő viszonyuk, valamint a jogi személy szervezetének és működésének szabályozása során a létesítő okiratban eltérhetnek e törvénynek a jogi személyekre vonatkozó szabályaitól.

Fentiek alapján a Kft. ügyvezetői teendőinek ellátására a társaság zavartalan további működése, a nyújtott szolgáltatások folyamatosságának biztosítása érdekében a jelenlegi ügyvezetőt javaslom változatlan feltételek mellett az ügyvezetői teendőkkel munkaviszonyban megbízni határozatlan időtartamra.

Herpai Attila ügyvezető írásban nyilatkozott, hogy a megbízást vállalja, vele szemben a jogszabályokban meghatározott összeférhetlenségi ok nem áll fenn és hozzájárult jelen előterjesztés nyílt ülés keretében történő megtárgyalásához (2. számú melléklet).

A munkaviszonyban foglalkoztatott ügyvezető a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése alapján vezető állású munkavállalónak minősül.

Az Mt. eszerinti rendelkezései az alábbiak:

208. § (1) *Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).*

(2) * *Munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmas jellegű munkakört tölt be és alapbérére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] hétszeresét.*

209. § * (1) * *A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől – a (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – eltérhet.*

(2) * *A vezető munkaszerződése*

a) *az 55. § (1) bekezdés b), c), e), j), k) és l) pontjában,*

b) *a 65. § (3) bekezdés a)–d) és g) pontjában,*

c) *a 113. § (5) bekezdésében,*

d) *a 118. § (4) bekezdésében,*

e) *a 118/A. §-ban és*

f) *a 127–128. §-ban*

foglaltaktól nem térhet el.

(3) *A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.*

(4) *A vezető munkarendje kötetlen.*

(5) A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.

(6) A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – a 84. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

...

210. § (1) Munkáltatói felmondás esetén

a) a 65. § (3) bekezdés c) pontot,

b) a 66. § (1)–(6) bekezdését és

c) a 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.

(2) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

211. § (1) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

(2) A vezető

a) nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá

c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatóval.

A 210.§ vonatkozásában az Mt. 66. §-a értelmében:

66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(3) * Kizárólag

a) a munkáltató személyében bekövetkező változás,

b) * a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)–(4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása

nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

(4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

(6) * Az anya vagy a gyermeket egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)–(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [128. § (1) és (2) bekezdése] nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy

c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

(9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

Az Mt. 77. §-a alapján:

77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

a) a munkáltató felmondása,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy

c) * a 63. § (1) bekezdés d) pontja

alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) * a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132.

§) három hónapot meg nem haladó

tartamát. *

(3) A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén egyhavi,

b) legalább öt év esetén kéthavi,

c) legalább tíz év esetén háromhavi,

d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,

e) legalább húsz év esetén öthavi,

f) legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

a) a)–b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,

b) c)–d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,

c) e)–f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Fentiek jogszabályi rendelkezések alapján jelen esetben egy esetleges munkáltató részéről felmondással történő munkaviszony megszüntetés a munkaviszony határozatlan időtartama tekintetében nem jár hátrányos jogkövetkezménnyel a munkáltatót érintően.

Tisztelt Képviselő-testület!

Kérem, hogy az előterjesztést megtárgyalni és az alábbi határozati javaslatot elfogadni szíveskedjen.

Határozati javaslat
...../2024. (VI. 27.) számú képviselő-testületi határozat

Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete „A Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. ügyvezetői teendőinek ellátása” című előterjesztést megtárgyalta és az alábbi határozatot hozta.

1. Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:112. § (1) bekezdése alapján 2024. augusztus 1. napjától határozatlan időtartamra megbízza Herpai Attila (szül.: [REDACTED]) [REDACTED] szám alatti lakost a Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. (8360 Keszthely, Kossuth L. u. 45.) ügyvezetői teendőinek munkaviszonyban történő ellátásával. Az ügyvezető alapbérét havi bruttó 770.000 Ft összegben állapítja meg.
2. A képviselő-testület felkéri a polgármestert, hogy a megbízással kapcsolatos szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg.
3. A képviselő-testület felkéri az ügyvezetőt, hogy a társasági szerződés módosítása érdekében a szükséges intézkedéseket tegye meg.

Határidő: 2024. július 12.

Felelős: Manninger Jenő polgármester
Dr. Gábor Hajnalka jegyző
(Dr. Varga Éva osztályvezető)

Keszthely, 2024. június 19.

Manninger Jenő
polgármester



KESZTHELYI POLGÁRMESTERI HIVATAL
KORMÁNYZATI SZERVEZETI OSZTÁLY

KIVONAT

Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete
2024. január 25-ei soros
zárt
ülésének jegyzőkönyvéből

13/2024. (I.25.) számú Képviselő-testületi határozat

Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete „A Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. ügyei (zárt)” című előterjesztést megtárgyalta és az alábbi határozatot hozta.

- Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:112. § (1) bekezdése alapján 2024. február 1. napjától 2024. július 31. napjáig megbízza Herpai Attila (szül.: [REDACTED], a.n.: [REDACTED]) szám alatti lakost a Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. (8360 Keszthely, Kossuth L. u. 15.) ügyvezetői teendőinek munkaviszonyban történő ellátásával. Az ügyvezető alapbérét havi bruttó 770.000 Ft összegben állapítja meg.
- A képviselő-testület felkéri a polgármestert, hogy a megválasztással kapcsolatos szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg.
- A képviselő-testület felkéri az ügyvezetőt, hogy a társasági szerződés módosítása érdekében a szükséges intézkedéseket tegye meg.

Határidő: 2024. január 31.

Felelős: Manninger Jenő polgármester
Dr. Gábor Hajnalka jegyző
(Dr. Varga Éva osztályvezető)

Dr. Gábor Hajnalka sk.
jegyző

Manninger Jenő sk.
polgármester

A kivonat hiteles:


Tóth Ibolya
testületi referens



NYILATKOZAT

Alulírott Herpai Attila (szül.: [REDACTED])
[REDACTED] szám alatti lakos kérem, hogy a Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit
Kft. (8360 Keszthely, Kossuth L. u. 45.) ügyvezetői beosztásával kapcsolatos előterjesztést
Keszthely Város Önkormányzata Képviselő-testülete és bizottságai nyílt ülésen tárgyalják.

Keszthely, 2024. június 19.



Herpai Attila

ELFOGADÓ ÉS ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI NYILATKOZAT

Alulírott Herpai Attila (szül.: _____, a.n.: _____) _____ szám alatti lakos nyilatkozom, hogy megbízásom esetén a Keszthelyi Televízió Szolgáltató Nonprofit Kft. (8360 Keszthely, Kossuth L. u. 45.) ügyvezetői megbízatását munkaviszony keretében, 2024. augusztus 1. napjától határozatlan időtartamra havi bruttó 770.000,- Ft összegű alapbér esetén elfogadom.

Kijelentem, hogy velem szemben a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben (a továbbiakban: Ptk.) és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben foglalt összeférhetlenségi ok nem áll fenn.

Kijelentem továbbá, hogy más köztulajdonban álló gazdasági társaságnál vezető tisztségviselői pozíciót nem töltök be, így javadalmazásban nem részesülök.

A Ptk. és a társasági szerződés rendelkezéseit magamra nézve kötelezőnek ismerem el.

Megbízatásom esetén a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 2. § (1) bekezdése szerinti adataim közzétételéhez hozzájárulok.

Keszthely, 2024. június 19.



.....
Herpai Attila

Előttünk, mint tanúk előtt:

Név: _____

Lakcím: _____

Aláírás: _____

KIVONAT
a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényből

3:4. § [A jogi személy létrehozásának szabadsága]

(1) A jogi személy létrehozásáról a személyek szerződésben, alapító okiratban vagy alapszabályban (a továbbiakban együtt: létesítő okirat) szabadon rendelkezhetnek, a jogi személy szervezetét és működési szabályait maguk állapíthatják meg.

(2) A jogi személy tagjai, illetve alapítói az egymás közötti és a jogi személyhez fűződő viszonyuk, valamint a jogi személy szervezetének és működésének szabályozása során a létesítő okiratban – a (3) bekezdésben foglaltak kivételével – eltérhetnek e törvénynek a jogi személyekre vonatkozó szabályaitól.

(3) A jogi személy tagjai, illetve alapítói nem térhetnek el az e törvényben foglaltaktól, ha

a) az eltérést e törvény tiltja; vagy

b) az eltérés a jogi személy hitelezőinek, munkavállalóinak vagy a tagok kisebbségének jogait nyilvánvalóan sérti, vagy a jogi személyek törvényes működése feletti felügyelet érvényesülését akadályozza.

(4) A jogi személy a jogi személy típusnak megfelelő létesítő okirata alapján alapuló bírósági nyilvántartásba vétellel jön létre. A jogi személy nyilvántartásba való bejegyzését a nyilvántartó bíróság jogszabályban meghatározott okból tagadhatja meg.

(5) A jogi személy határozott vagy határozatlan időre jöhet létre. Ha a létesítő okirat a jogi személy fennállásának időtartamáról nem rendelkezik, a jogi személy határozatlan időre jön létre.

...

3:112. § [A vezető tisztségviselő önállósága]

(1) A társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.

(2) A vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el. E minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. A vezető tisztségviselőt a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el.

(3) Egyszemélyes gazdasági társaságnál az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani.

3:113. § [Cégvezető]

(1) A társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki. A cégvezető feladatait munkaviszonyban látja el. A cégvezető olyan munkavállaló, aki a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését.

(2) A cégvezetőre a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos kizáró és összeférhetlenségi okokat megfelelően alkalmazni kell.

(3) Az általános hatáskörű cégvezető mellett a gazdasági társaság legfőbb szerve vagy felhatalmazása alapján az ügyvezetés a társaság telephelyein és fióktelepein tevékenykedő korlátozott hatáskörű cégvezetőket is kinevezhet.

3:114. § [A vezető tisztségviselői megbízási időtartama]

A vezető tisztségviselői megbízási időtartama öt évre - ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jött létre, erre az időtartamra - szól.

3:115. § [Összeférhetlenség]

(1) A vezető tisztségviselő - a nyilvánosan működő részvénytársaság részvénye kivételével - nem szerezhetsz társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízási fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.

(2) A vezető tisztségviselő és hozzátartozója - a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével - nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket.

...

6:272. § [Megbízási szerződés]

Megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles.

6:273. § [Utasítás]

(1) A megbízott köteles a megbízó utasításait követni.

(2) A megbízott a megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a megbízót késedelem nélkül értesíteni kell.

(3) Ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megbízó a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a megbízott a szerződéstől elállhat, illetve a szerződést felmondhatja, vagy a feladatot a megbízó utasításai szerint, a megbízó kockázatára elláthatja. Meg kell tagadnia az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.

(4) A megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket. A megbízott az utasítás teljesítését megfelelő biztosíték adásához kötheti. Ha a megbízó nem ad megfelelő biztosítékot, a megbízott az utasítás teljesítését megtagadhatja.

6:274. § [Képviselési jog]

Ha a megbízás teljesítéséhez szerződés kötése vagy más jognyilatkozat tétele szükséges, a megbízás a meghatalmazást is magában foglalja.

6:275. § [Tájékoztatási kötelezettség]

(1) A megbízott köteles a megbízót tevékenységéről és a feladat állásáról kívánságára, szükség esetén e nélkül is tájékoztatni. A megbízott köteles a megbízót tájékoztatni, ha közreműködő igénybevétele vált szükségessé, vagy ha a felmerült új körülmények az utasítások módosítását teszik indokolttá.

(2) A megbízott köteles a megbízót a megbízás teljesítéséről késedelem nélkül értesíteni.

6:276. § [Megbízási díj]

(1) A megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felrőhatóan járt el.

(2) A megbízási díj a szerződés teljesítésekor esedékes. Ha a szerződés a megbízás teljesítése előtt szűnt meg, a megbízott a megbízási díjnak tevékenységével arányos részét követelheti.

(3) A megbízott a megbízás ellátásával rendszerint együtt járó költségek előlegezésére köteles.

(4) A szerződés megszűnésekor a megbízó köteles a megbízottat a megbízás alapján harmadik személyekkel szemben vállalt kötelezettségei alól mentesíteni, valamint szükséges és indokolt költségeit megtéríteni.

6:277. § [Törvényes zálogjog]

A megbízottat a megbízási díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a megbízónak azokon a vagyontárgyain, amelyek a megbízás következtében kerültek birtokába.

6:278. § [Felmondás]

(1) A szerződést bármelyik fél felmondhatja.

(2) A megbízó felmondása esetén a megbízó köteles megtéríteni a megbízottnak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízott szerződésszegése miatt került sor.

(3) Ha a szerződést a megbízott alkalmatlan időben mondta fel, köteles megtéríteni a megbízónak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízó szerződésszegése miatt került sor.

(4) A felmondás jogának korlátozása vagy kizárása semmis. Tartós megbízási jogviszony esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának korlátozásában, és kiköthetik azt is, hogy meghatározott idő előtt a rendes felmondás joga nem gyakorolható.

6:279. § [Elszámolás]

A szerződés megszűnésekor a megbízott köteles a megbízónak mindazt kiadni, amihez a megbízás teljesítése céljából vagy eljárása eredményeképpen jutott, kivéve, amit abból a megbízás folytán jogosan felhasznált.

6:280. § [Ingyenes megbízási szerződés]

(1) E fejezet rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell az olyan megbízási szerződésre, amely alapján a megbízó ellenszolgáltatás nyújtására nem köteles.

(2) Ha a megbízott a feladat ellátását ingyenesen vállalja, a megbízó köteles a megbízott költségeit megtéríteni.

KIVONAT

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényből

65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) * A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) az apasági szabadság,

d) a szülői szabadság,

e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,

g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és

h) az 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés tartama alatt.

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) * A munkavállaló a (3) bekezdés a) és g) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

(6) * A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)–(4) bekezdését kell alkalmazni.

66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(3) * Kizárólag

a) a munkáltató személyében bekövetkező változás,

b) * a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)–(4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása

nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

(4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

(6) * Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)–(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [128. § (1) és (2) bekezdése] nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy

c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

(9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

67. § (1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

39. A felmondási idő

68. § (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

69. § (1) A felmondási idő harminc nap. *

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

a) három év után öt nappal,

b) öt év után tizenöt nappal,

c) nyolc év után húsz nappal,

d) tíz év után huszonöt nappal,

e) tizenöt év után harminc nappal,

f) tizennyolc év után negyven nappal,

g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak. *

(4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.

(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

70. § (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

...
77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

a) a munkáltató felmondása,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy

c) * a 63. § (1) bekezdés d) pontja

alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) * a szülési szabadság, a szülői szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó

tartamát. *

(3) A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén egyhavi,

b) legalább öt év esetén kéthavi,

c) legalább tíz év esetén háromhavi,

d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,

e) legalább húsz év esetén öthavi,

f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

a) a)–b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,

b) c)–d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,

c) e)–f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

91. A vezető állású munkavállaló

208. § (1) Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

(2) * Munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] hétszerezését.

209. § * (1) * A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől – a (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – eltérhet.

(2) * A vezető munkaszerződése

- a) az 55. § (1) bekezdés b), c), e), j), k) és l) pontjában,
- b) a 65. § (3) bekezdés a)–d) és g) pontjában,
- c) a 113. § (5) bekezdésében,
- d) a 118. § (4) bekezdésében,
- e) a 118/A. §-ban és
- f) a 127–128. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(3) A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

(4) A vezető munkarendje kötetlen.

(5) A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.

(6) A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – a 84. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

210. § (1) Munkáltatói felmondás esetén

a) a 65. § (3) bekezdés c) pontot,

b) a 66. § (1)–(6) bekezdését és

c) a 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.

(2) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

211. § (1) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

(2) A vezető

- a) nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
- c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

KIVONAT

a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényből

2. § (1) * A köztulajdonban álló gazdasági társaság a közzététel időpontjában fennálló adatok alapján közzéteszi a vezető tisztségviselőket, a felügyelőbizottsági tagokat, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-a szerint vezető állású munkavállalókat, valamint az önállóan cégjegyzésre vagy a bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalókat

- a) nevét,
- b) tisztségét vagy munkakörét,
- c) munkaviszonyban álló személy esetében

- ca) a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatásokat, ezen belül külön feltüntetve alapbérét, egyéb időbérét, teljesítménybérét, valamint az időbért megalapozó időtartamot, illetve a teljesítménybért megalapozó teljesítménykövetelményeket,
- cb) az Mt., kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés alapján járó mértéket megjelölve a munkavállalóra irányadó végkielégítés, illetve felmondási idő időtartamát,
- cc) az Mt. 228. § alapján kikötött időtartamot és a kötelezettség vállalásának ellenértékét,
- d) a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 22. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogviszony, valamint a felügyelőbizottsági tagok esetén
 - da) a megbízási díjat,
 - db) a megbízási díjon felüli egyéb járandóságokat,
 - dc) a jogviszony megszűnése esetén járó pénzbeli juttatásokat.

...

(7) Az adatok közzétételéért, folyamatos hozzáférhetőségéért és hitelességéért a gazdasági társaság – mint munkáltató – vezetője a gazdasági társasággal összefüggő valamennyi adat vonatkozásában felelős. Ha a gazdasági társaság jogutóddal szűnik meg, a korábban közzétett adatoknak a (9) bekezdésben meghatározott időtartamon belüli folyamatos hozzáférhetőségéről a jogutód vezetője gondoskodik.