

ÚTMUTATÓ

A további jogviszony létesítéséhez (2026. február 20.)

1. A további jogviszony létesítése (kiengedés) akkor nem tiltható meg, illetve akkor engedélyezhető, ha az nem sérti az Eamtv 33. § valamint a Kollektív Szerződés 24. pontjában foglaltakat.
2. **A munkaidőt nem érintő bejelentés elbírálásakor, a munkáltatónak kizárólag az üzemszerű működés veszélyeztetésének tény és okszerű fennállása esetén van joga a további jogviszony létesítését megtiltani.**
3. **A munkaidőt érintő további jogviszony létesítésére irányuló kérelem elbírálásakor az üzemszerű működés veszélyeztetésének tény és okszerű fennállásán kívül azon körülményt is kötelező megvizsgálni, hogy a bejelentésben foglaltak mennyiben sértik az OPERA jogos gazdasági, alkotó- és előadóművészeti érdekeit.**
4. Az elbírálás során a munkáltató köteles a valós okok és a valós tényeken alapuló megállapítások eredményei alapján, a munkavállalók jogos érdekeit és az egyenlő elbánás követelményét is figyelembe vevőn eljárni
5. **A munkaidőt nem érintő további jogviszony létesítésének megtiltásával, illetőleg a munkaidőt részben vagy egészben érintő további jogviszony létesítésre irányuló kérelem elutasításával járó, mind a kéttípusú elbírálás eredményét a munkáltató köteles a bejelentő, illetve a kérelmező munkavállalónak, a részletekre kiterjedő tartalommal, öt munkanapon belül írásban átadni.**
6. **A munkaidőt nem érintő további jogviszony tiltásával szemben, a munkavállaló és Szakszervezet egyaránt - halasztó hatállyal nem bíró - munkaügyi vitát kezdeményezhet.**
7. Mivel az opera és balettelőadások bemutatása az OPERA fő tevékenysége, ezért minden más szervezet vagy foglalkoztató által szervezett az Eamtv-ben foglaltak szerint opera- és balettelőadásnak minősülő előadás az OPERA részére konkurenciát jelent, amennyiben jelentős mértékben és tényszerűen sérti az OPERA jogos gazdasági, alkotó- és előadóművészeti érdekeit.
8. Ha az OPERA **jogos gazdasági, alkotó- és előadóművészeti érdekeit** nem sérti, és az **üzemszerű működését nem veszélyezteti**, a munkavállaló **munkaidejét érintő esetben is** engedélyezhető a további jogviszony létesítése a Kollektív Szerződésben rögzített egyéb feltételek fennállása esetén, ha:
 - a) az opera- vagy balettelőadásban való közreműködésre **külföldön, külföldi Operaházban vagy más külföldi intézményben kerül sor;**

- b) az opera- vagy balettelőadásban való közreműködésre **belföldön, intézményi együttműködés** keretében kerül sor;
 - c) **a közreműködés szimfonikus vagy kamarakonzerten** valósul meg, akkor is, ha ennek során operákból részleteket adnak elő;
 - d) közreműködés gálakon történik (szólista közreműködés vagy egyéb szólista feladat ellátásával, énekes-, hangszeres-, balett szólista, ügyelő, sűgő, játékmester, karmester stb.);
9. Minden eset, - a fenti példálózó jellegű felsorolásba tartozók is - mérlegelve minden körülményt egyénileg kerül elbírálásra, ezért az előzetes bejelentés nem mellőzhető.
10. A **munkaidőt érintő** további jogviszony létesítésére irányuló előzetes bejelentés **minden esetben** egyben engedélykérésnek minősül.

A további jogviszony bejelentésének alapvető szabályai:

11. **Minden további jogviszonyt létesítést előzetesen be kell jelenteni**, ha nem tartozik a lenti kivételi körbe. Teljesen mindegy, hogy a további jogviszony munkaidőt érint, szabadságra vagy pihenőnapra esik.
12. **Kizárólag a munkaidőt érintő esetben kell bejelenteni** a tudományos, oktatói, lektori, szerkesztői, a szerzői jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszony létesítését. **Hangsúlyozandó! Ha fenti tevékenységek a munkaidőt nem érintik, akkor a további jogviszony létesítés nem bejelentés köteles.**

Milyen jogviszonyokra vonatkoznak a fenti rendelkezések?

13. A fenti rendelkezések minden, **munkavégzésre** irányuló további, azaz Operán kívüli jogviszonyra vonatkoznak, amelyeket a munkavállaló „másodállásban” végez.
14. A további jogviszony megvalósulhat:
- a) munkaviszonyban,
 - b) vállalkozóként,
 - c) egyesületi tagként,
 - d) megbízás keretében történő tevékenység ellátással.

A lényeg nem a jogi forma, hanem a tevékenység típusa. Annak sincs jelentősége, hogy a további jogviszonyról írásban vagy szóban születik megállapodás.

15. Az OPERA megerősíti. A további jogviszony létesítésének tiltásával, illetve engedélyezésével kapcsolatos eljárása és döntése során, tartózkodik minden olyan a visszaélésszerű joggyakorlástól, amely ellentmondana azon törvényi rendelkezéseknek miszerint nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a munkavállalók jogos érdekeit sérti. A jóhiszeműség és a tisztesség követelményét megtartva elhatárolódik az olyan joggyakorlástól, amely szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a munkavállalók okkal bízhattak. Vállaja, hogy a munkavállalók érdekeit a méltányos mérlegelés alapján kötelezően figyelembe veszi, és tartózkodik attól, hogy ezen útmutatóban foglaltak végrehajtása során a munkavállalóknak aránytalan sérelmet okozzon, valamint az egyenlő elbánás jogi és erkölcsi szabályait, elvárásait megsértse, valamint a hátrányos megkülönböztetésnek az Alaptörvényben rögzített tilalmát megszegje.
16. Az OPERA munkavállalóinak a további jogviszony kereteiben történő munkavégzése méltán öregbíti a Magyar Állami Operaház jó hírét, ezért az OPERA helyesli és szorgalmazza, hogy a munkavégzés során az operai kötődés az operában betöltött munkakör betöltésének megfelelő módon történő feltüntetésével megjelenjen.

További fontos tudnivalók

17. A munkaidő-beosztás és annak módosítása az OPERA működési igényeihez és sajátosságaihoz igazodik, ezért az OPERA nem vállal garanciát arra, hogy a változások a már létrejött további jogviszonnyal összehangolhatók. Ezek összeegyeztetése minden esetben a munkavállalók döntési és felelősségi körébe tartozik.
- A Kollektív Szerződés 24.5. pontja kimondja: **„A munkavállaló köteles a munkaviszonyának időtartama alatt a más alkotó vagy előadó-művészeti, szórakoztató tevékenységet folytató szervezettel vagy foglalkoztatóval szembeni kötelezettségei teljesítése során az Operának mindenkor elsőbbséget biztosítani.”**
18. Amennyiben a munkavállaló részéről a munkaidőt nem érintő további jogviszony előzetes bejelentés öt munkanapon belül nem kerül a munkáltató részéről tiltásra, az előzetesen bejelentett további jogviszony létrehozható, fenntartását a munkáltató az öt munkanapos határidő leteltét követően, már nem tilthatja meg.
19. Ha az OPERA a további jogviszony létesítéséről előzetes bejelentés hiányában szerez tudomást, akkor a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül felszólíthatja a munkavállalót a további jogviszony megszüntetésére. A munkavállaló munkaviszonya azonnali hatállyal megszüntethető, ha a felszólítástól számított 30 napon belül a további jogviszonyt nem szünteti meg, vagy ha ismételten további jogviszonyt a Kollektív Szerződés szabályainak megsértésével létesít.