

Az új Munka Törvénykönyve

Dr. Varga Katalin

Sándor Szegedi Szent-Ivány Komáromi Eversheds



TARTALOM

I. A kárfelelősség szabályai

- Munkáltatói kárfelelősség**
- Munkavállalói kárfelelőség**

II. Atipikus munkaviszonyok

III. Egyéb jogintézmények

IV. Munkaerő-kölcsönzés szabályai



Munkáltató kártérítési felelőssége

Munkáltatói felelősség az okozott kárért

Feltételei:

- munkavállalót kár érte,
- munkaviszonnyal összefüggésben,
- munkáltató magatartására, mulasztására vezethető vissza.

Mentesülési ok:

- a kárt az **ellenőrzési körén kívül** eső olyan körülmény okozta, **amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható**, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
- A munkáltató felelőssége most szűkebb lett.

Munkáltató kártérítési felelőssége

- **ÚJ!** Más munkáltatónál való foglalkoztatás esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

Munkahelyre bevitt dolgokért való felelősség

- lényegesen nem változott; munkáltató előírhatja a megőrzőben való elhelyezést és a bejelentést.
- **ÚJ!** Munkába járáshoz és munkavégzéshez nem szükséges dolgok – **csak a munkáltató engedélyével** vihetők be (korábban megtilthatta, korlátozhatta)
- Ha a munkavállaló a fentieket megsérti, a munkáltató csak szándékosság esetén felel.

Munkáltató kártérítési felelőssége

Kártérítés mértéke

- a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni.
- kivéve
 - amelynek bekövetkezése a károkozás idején **nem volt előre látható** (közvetett károk),
 - amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. (kármegosztás).
- **ÚJ!** bíróság a munkáltatót méltányossági alapon részben mentesítheti

Munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló kártérítési felelőssége

- A felelősség
 - a munkaviszonyból származó kötelezettség megsértésével okozott kárért,
 - **felróhatóság esetén** - ha nem úgy járt el, ahogy általában elvárható

Munkavállaló kártérítési felelőssége

Felelősség mértéke

- max. **négy havi** távolléti díj (KSZ alapján max. 8 havi)
- szándékos v. **súlyos gondatlan** magatartás esetén teljes kártérítés
- Nem kell megtéríteni
 - azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején **nem volt előrelátható**, (tájékoztatási kötelezettség!) vagy
 - amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy
 - amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget (kármegosztás).
- KSZ csak a munkavállaló javára térhet el a XIV. fejezettől
- **ÚJ!** A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól **részben mentesítheti**.

Atipikus munkaviszonyok

Határozott idejű munkaviszony

- A munkaviszony időtartamának meghatározása nem változott (dátum szerint, vagy más alkalmas módon) – nem függhet csak az egyik fél akaratától
- Legfeljebb **5 éves időre** (beszámítandó a hosszabbítás ideje és az előzőt 6 hónapon belül követő újabb határozott idejű munkaviszony) – kivétel a hatósági engedély szükségessége

Atipikus munkaviszonyok

- **ÚJ!**
 - **megszűnik a korábbi automatizmus**, hogy határozatlan idejű lesz a munkaviszony, ha a munkavállaló 1 nappal tovább dolgozik
 - a határozott idő lejártát követően, ha a munkavállaló tovább dolgozik, határozatlan idejű munkaviszony jöhet létre – írásba kell foglalni – egyébként érvénytelen
- **ÚJ!** A munkaviszony **meghosszabbításának ill. 6 hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony** létesítésének feltétele a **munkáltatói jogos érdek** fennállása – ez a munkavállaló jogos érdekét nem csorbíthatja (pl. projekt elhúzódása miatti hosszabbítás lehetséges).

Atipikus munkaviszonyok

Munkavégzés behívás alapján

- **Rugalmas** munkaidő-beosztást tesz lehetővé
- Állásidő költségeit meg lehet spórolni
- Munkavégzés a **munkák esedékességéhez** igazodik
- Legfeljebb **napi 6 órás részmunkaidős** foglalkoztatás **munkaidőkeretben** (max. 4 hónapos munkaidőkeretben).
- A munkavégzés időpontját elegendő **3 nappal előre** közölni
- Gyakorlati alkalmazásának feltételei még nem egészen tisztázottak

Atipikus munkaviszonyok

Munkakör megosztása

- Egy munkáltató és **több munkavállaló** között jön létre
- Egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátására, **akadályoztatás esetén** a másik munkavállaló látja el a feladatokat
- Minden munkavállalóval **külön-külön munkaszerződés** szükséges
- **Kötetlen munkarendre** irányadó szabályok alkalmazandók
- Tv. nem határozza meg a munkaidő munkavállalók közti felosztásának arányát
- A munkabér egyenlő arányban illeti őket (eltérő megállapodás lehetséges), cafetéria juttatások?
- Munkaviszony megszűnik, ha csak egy munkavállaló marad (ekkor neki egyébként mt. felmondás szerinti távolléti díj, ill. végkielégítés jár)

Atipikus munkaviszonyok

Több munkavállaló által létesített munkaviszony

- Több munkáltató és egy munkavállaló között **egy munkakörre**
- A munkaszerződésben ki kell kötni, hogy **ki fizeti a munkabért** (ezért a munkáltatók egyetemlegesen felelősek)
- A munkaviszonyt bármely munkáltató, vagy munkavállaló megszüntetheti
- Megszűnik, ha munkáltatók száma egyre csökken (ekkor a munkavállalóknak egyébként mt. felmondás szerinti távolléti díj, ill. végkielégítés jár)
- Célszerű rendezni, hogy a munkavállaló **egyidejűleg, vagy időben megosztva** teljesíti kötelezettségeit
- **Cégszerű aláírási jog!**

Vezető állású munkavállalók

Vezető állású munkavállaló

- A munkáltató vezetője és közvetlen irányítása alatt álló helyettese
- **ÚJ!**
 - **Munkaszerződés** a vezetőre vonatkozó rendelkezéseket kikötheti, ha **bizalmi jellegű munkakör, vagy kiemelkedő jelentőségű** és az alapbér eléri a minimálbér hétszeresét
- Régi Mt. 188./A. § - kiürült kategória
- Felmondásnál **nincs indokolási kötelezettség (!)**
- Felmondási **védelmek** korlátozottan irányadók (terhesség, repr. eljárás stb.)
- A munkaszerződés az Mt. második részében foglaltaktól eltérhet
- KSz hatálya nem terjed ki rájuk
- Munkarendje **kötetlen**
- **Felmondási időre** vonatkozó rendelkezések is irányadók
- **Gondatlan károkozás** esetén teljes kártérítés

Munkaerő-kölcsönzés szabályai

Alapvető szabályok

- Fogalmak nem változtak
- Ideje nem változott, **max. 5 év** (meghosszabbított, illetve 6 hónapon belüli újabb kikölcsönzéssel együtt)
- Érvénytelen a megállapodás, amely tiltja, vagy korlátozza a kölcsönvevővel való munkaviszony létesítését
- **ÚJ!** lehetséges viszont **versenytilalmi megállapodás**
- Továbbra is **tilos a tulajdonosi kapcsolatban** levők közötti megállapodás

Munkaerő-kölcsönzés szabályai

Egyenlő bánásmód követelménye

- a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó **munka- és foglalkoztatási feltételeket** (várandós és szoptató nők, fiatal munkavállalók, munkabér összege és védelme, egyenlő bánásmód követelménye)
- **ÚJ!** Csak a **kikölcsönzés 184. napjától** kell a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat alkalmazni a törvény által meghatározott személyekre (aki foglalkoztatás hiányában is kap díjazást, a munkaerőpiactól tartósan távollevő stb.)

Munkaerő-kölcsönzés szabályai

Munkaviszony megszüntetése

- **ÚJ!** a munkaviszony megszüntetése esetén **a munkáltató működésével összefüggő ok** az is, ha a kikölcsönzés megszűnik – kérdés, okszerű-e, ha a további kikölcsönzés is lehetséges lett volna
- A felmondási idő 15 nap – Mt. módosítás szerint
- Azonnali hatályú felmondás a munkavállaló részéről akkor is lehet, ha a kötelességzegést a kölcsönvevő tanúsítja

Munkaerő-kölcsönzés szabályai

Kártérítési kötelezettség

- **ÚJ!** A munkavállaló által a kölcsönvevőnek okozott kár esetén az **általános szabályok** az irányadók, de a Ptk. alkalmazotti kárfelelősségi szabályai is kiköthetők
- Harmadik személynek okozott kárért a Ptk. szerint a kölcsönvevő felel, kivéve, ha a felek ettől eltértek
- Munkavállalót ért kár esetén a kölcsönbeadó a kölcsönbevevővel egyetemlegesen felel

Köszönjük a figyelmüket.

varga@eversheds.hu

**Sándor Szegedi Szent-Ivány Komáromi Eversheds
Ügyvédi Iroda**

H-1026 Budapest, Pasaréti út 59.

H-1530 Budapest, P.O. Box 23.

tel: + 36 1 394 3121 fax: +36 1 392 4949

website: <http://www.eversheds.hu>

