

Kihirdetés és hatálybalépés között

Az új Mt. újdonságaiból

ÉVOSZ - 2012.V.3.

Dr. Horváth István

ügyvéd, c. egyetemi docens PhD ELTE ÁJK

Egy perces–management tanfolyam

Egy pap felajánlja egy apácának, hogy elviszi kocsival. Az apáca beül és keresztbe teszi a lábát, ami miatt a ruhája felhúzódik, és így láthatóvá válik a combja. A pap ezt meglátja és kis híján karambolt okoz.

Miután egyenesbe hozza az autót, a pap lassan az apáca combjára teszi a kezét. Az apáca azt mondja: „Atyám, emlékszik mit mond a 129. zsoltár?”

A pap erre elveszi a kezét. De amikor sebességet vált, akkor a keze újra az apáca combjára téved. Az apáca megint azt mondja: „Atyám, emlékszik mit mond a 129. zsoltárt?”

A pap elveszi a kezét és mentegetőzik: „Sajnálom, nővér, a test könnyen bűnbe esik.”

Amikor megérkeznek, a nővér nagyot sóhajt és kiszáll. Amikor a pap visszaér a templomba, szalad, hogy megnézze a 129. zsoltárt. Meg is találja:

...a poén és tanulsága

„Menj tovább és keresgélj, mert ott feljebb megtalálod a megdicsőülést.”

A történet tanulsága:

Ha nem vagy jól informált a munkáddal kapcsolatban, akkor könnyen elszalaszthatsz egy nagyszerű lehetőséget.

Tekintsük át a 2012. évi I. törvény szerkezetét

I. Rész - Általános rendelkezések

- 1. Fejezet – Bevezető rendelkezések (pl. Általános magatartási követelmények, A munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelme)**
- 2. Fejezet – A jognyilatkozatok**
- 3. Fejezet – A jognyilatkozatok megtételének módja**
- 4. Fejezet – Az érvénytelenség**

II. Rész - A munkaviszony

- 5. Fejezet – A munkaviszony alanyai**
- 6. Fejezet – A munkáltató személyében bekövetkező változás**
- 7. A munkaviszony létesítése**

Még mindig tekintjük ...

8. Fejezet – A munkaszerződés teljesítése
9. Fejezet – A munkaszerződés módosítása
10. Fejezet – A munkaviszony megszűnése és megszüntetése
11. Fejezet – A munka- és pihenőidő
12. Fejezet – A munka díjazása
13. Fejezet – A munkáltató kártérítési felelőssége
14. Fejezet – A munkavállaló kártérítési felelőssége
15. Fejezet – A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok
16. Fejezet – A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások (versenytilalom, tanulmányi szerződés)

És végre a végére érünk

17. Fejezet – A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások (versenytilalom, tanulmányi szerződés)

III. Rész – A munkaügyi kapcsolatok

18. Fejezet – Általános rendelkezések

19. Fejezet – Az üzemi tanács

21. Fejezet – A szakszervezet

21. Fejezet – A kollektív szerződés

IV. Rész – A munkaügyi vita

22. Fejezet – A munkajogi igény érvényesítése

23. Fejezet – A kollektív munkaügyi vita

V. Rész – Értelmező és hatályba léptető rendelkezések

És ami kimaradt (vagy kimaradhat?): – A független munkaügyi vizsgálat

A törvény hatálya

Személyi [2. § (1) bek.] A törvény hatálya

- a munkáltatóra és a munkavállalóra, valamint
- a munkáltatói érdekképviseleti szervezetre, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre terjed ki.

Két szolgáltató

- A Második Rész XII. fejezetét alkalmazni kell a kölcsönvevőre,
- A második Rész XIII. fejezetét az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatás jogosultjára.

A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni [4. §].

Az Mt. hatálya és a nemzetközi magánjog

3. § Az Mt. rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.

Az **Mt-ét** – eltérő rendelkezés hiányában - **akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon** végzi.

Az **Mt. XIX. és XX. fejezetét** (munkaügyi kapcsolatok, üzemi tanács) alkalmazni kell, ha a **munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén** van.

Mit üzen a nemzetközi magánjog?

Melyik jog irányadó?

1. Az Mt. rendelkezéseit a **nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni.**

593/2008/EK rendelet (ún. **Róma I. rendelet**) munkaszerződésre is irányadó

- **Általános szabály:** a jogválasztás szabadága - a **külföldi elemmel rendelkező szerződések** (jogviszonyok) körében a felek a jogviszonyban **alkalmazandó jogot megválaszthatják.**
 - **Választás** - a **szerződés egészére** vagy annak csak **egy részére** alkalmazandó jogot határozhatják meg.
 - **Jogválasztás hiányában:** a munkaviszonyban alkalmazandó jogot - lex loci laboris elve alapján – a **munkavégzés helye határozza meg.**
- 2. Az Mt-t** – eltérő rendelkezés hiányában - akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a **munkát rendszerint Magyarországon végzi.** (vagy **ideiglenesen külföldön**)

Az ideiglenesség

Római I. rendelet - ideiglenesnek kell tekinteni a munkavégzést,

- ha a munkavállaló feladatának **külföldön történő teljesítését követően a származási országában ismét köteles munkába állni**

Nincs pontos időkorlát - A Róma I. rendelet indokolása az **ideiglenesség** meghatározása során **nem rögzített konkrét időtartamot**.

A magyar munkajog alkalmazásának kötelezettsége

- nem csupán a még hatályos Mt-ben kiküldetésnek nevezett egyoldalú munkáltató kötelezések esetében áll fenn,
- hanem abban az esetben is, ha a külföldi (ideiglenes) munkavégzésre a felek közötti megállapodás, esetleg a vállalatcsoporthoz tartozó másik munkáltatóval megkötött megállapodás alapján kerül sor.

„Választási” korlátok és imperatív rendelkezések

Római I. rendelet – a jogválasztás korlátai

- Garancia - Nem eredményezheti a jogválasztás hiányában irányadó jog kógens (eltérést nem engedő) rendelkezéseinek kizárását.
- Imperatív rendelkezések - betartását az állam a **közérdek szempontjából döntő fontosságúnak ítéli, alkalmazásuk attól független, hogy a felek esetleg másik állam jogát** kötötték ki.
- A Róma I. rendelet a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályok tekintetében **nem alkalmazandó** (azok nem magánjogi szerződéses alapozásúak, **közjogi jellegűek**, a imperatív szabályai körébe tartoznak),
- Előfordulhat - a tényállásokban **nemzetközi elem jelenik meg - a munkáltató külföldi. A magyar munkajog munkavállalói részvételre** vonatkozó szabályai ekkor is **feltétlen érvényesülést** kívánnak.

Értelmezési alapelvek

5. § Az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.
- Az Európai Uniót megalapító szerződés - a hatáskör-átruházás elve: az Unió csak a tagállamok átruházott hatáskörben jár el, az át nem ruházott hatáskör a tagállamoknál marad.
 - Szubszidiaritás elve - amelyek nem tartoznak kizárólagos EU hatáskörbe, az Unió csak akkor és annyiban jár el, amikor és amennyiben a tervezett intézkedés célját a tagállamok sem központi sem regionális vagy helyi szinten nem tudják kielégítően megvalósítani
 - Utóbbi évek jogfejlődése - a közösségi jog befolyása erősödik - Európai Bíróság nem egyszerűen jogértelmező, hanem jogfejlesztő szerepe van.
 - A tagállamoknak a belső normáik értelmezésekor a közösségi jog egészét, a Közösség célkitűzéseit is figyelembe kell venniük.

Általános magatartási követelmények

Az elvárhatóság 6. § A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - **úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában** elvárható.

- **Különbség:** az „általában” és a „tőle” elvárható magatartás között

A **jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése** során

- a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá
- kölcsönösen együtt kell működni és
- nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

„Rossz” példák – terhesség elhallgatása, keresőképtelen betegség alatti „hallgatás”

Még egy magatartás-norma

A méltányos mérlegelés - A munkáltató

- a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni,
- a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása
- a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

Például: kiküldetés, a munkahely meghatározása változó munkavégzési hely esetén

A méltányosság már megjelent az ítélkezési gyakorlatban -

EBH2009. 1979. A munkáltató által ismert, méltánylást igénylő személyes körülmények (a felperes egészségi állapota, idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettség) figyelman kívül hagyásával történt külföldi kirendelés rendeltetésellenes.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme az általános magatartási szabályok között

8. § A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – **nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.**

Munkahelyen kívül - A munkavállaló a munkaviszonyon kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen

- a munkavállaló munkakörének jellege,
- a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján
- közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére,
- jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

Személyhez fűződő jogok - a munkavállaló ellenőrzése

A munkavállaló ellenőrzése csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartására irányulhat.

Nem járhat az emberi méltóság sérelmével.

Előzetes tájékoztatás A munkáltató köteles a munkavállalót előzetesen tájékoztatni

- azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról,
- amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

A munkáltató technikai eszköz alkalmazása esetén meghatározza az adatvédelmi és adatbiztonsági szabályokat.

Személyhez fűződő jogok : adatvédelem - újdonsággal

Adatkiadás – újdonság : A munkáltató

- munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkavállaló személyes adatait
- az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint
- adatfeldolgozó számára átadhatja.

Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. *PI. outsourcing bérszámfejtés*)

Az egyenlő bánásmód mint magatartási követelmény

12. § A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

Negatív diszkrimináció – közvetlen és közvetett

E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

Például: „levisszük” a diszkrimináció folytán többet keresők bérét

Munkabérnek minősül minden,

- a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott
- pénzbeli és természetbeni juttatás.

Szemponatok - A munka egyenlő értékének megállapításánál

különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a **munkaerő-piaci viszonyokat** kell figyelembe venni.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

13. § E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály

- a jogszabály,
- a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint
- az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata (kollektív munkaügyi vitában – munkáltató és szakszervezet/üzemi tanács).

A munkaszerződés és a kollektív szerződés megváltozó mozgásteré

Hogyan olvassuk a törvényt?

2. fejezet

A jognyilatkozatok

Elállási jog A **munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában** biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.

Egyoldalú jognyilatkozat - Az egyoldalú jognyilatkozat a **címzettel való közléssel válik hatályossá** és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a **címzett hozzájárulásával módosítható, illetve vonható vissza. (Felmondás és terhesség)**

A kötelezettségvállalás – munkáltatói szabályzat

16. § Kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozat

- Egyoldalú kötelezettségvállalás alapján
- a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető
- a vállalt kötelezettség teljesítése.

A munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot.

A kötelezettségvállalás

- a jogosult terhére módosítható, illetve azonnali hatállyal felmondható,
- ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be,
- amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna.

A munkáltatói kötelezettségvállalás módja

A kötelezettségvállalásra egyebekben az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a

- kötelezett nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára azon az alapon,
- hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen történt.

17. § A munkáltató jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban, illetve egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti.

Közzététel - A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.

3. fejezet

A jognyilatkozatok megtételének módja

A képviselet - 20. § A munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

Ha nem a jogosult jár el - Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot írásban jóváhagyta.

Meddig – nincs rá határidő?

Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtetett az eljáró jogosultságára.

A munkáltatói jogkör túllépése - A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtetett alappal az eljáró jogosultságára.

Az alaki kötöttség

Ha nem foglalták írásba - Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – **érvénytelen, kivéve, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment.** (pl. szóban megkötött megállapodás a munkaviszony megszüntetéséről)

Indokolás A munkáltató az **egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni.**

Jogorvoslati kioktatás - Az igény érvényesítésének módjáról, amennyiben az az **elévülési időnél rövidebb - határidejéről** a munkavállalót ki kell oktatni.

Elmulasztása - A kioktatás **elmulasztása** esetén az **elévülés szabályai megfelelően irányadók** azzal, hogy **hat hónap elteltével** az igény nem érvényesíthető.

Írásba foglalás, megállapodás, elektromos posta, közlés

23. § A megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni.

A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

Emails üzenet - Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése

- a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére,
- a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas

elektronikus dokumentumban kerül sor.

A közlés

- Átvették, megakadályozták, meghiúsulás
- Email: hozzáférhetővé válik

Mikor hozzáférhető: annak tartalmát a munkaviszonyból eredő kötelezettsége teljesítésével összefüggésben megismerheti.

Második rész – A munkaviszony

6. fejezet – A munkáltató személyében bekövetkező változás

Jogutódlás helyett munkáltató személyében bekövetkező változás

Munkavállalói ellentmondási jog – irányelvi háttérrel (a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek, vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó 2001/23/EK irányelv

40. § A munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó **távolléti díjat** megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha

- a munkavállaló munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy
- a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében
- a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna.

A munkavállaló a rendes felmondást köteles megindokolni.

7. fejezet

A munkaviszony létesítése

Munkaszerződés – eltérési lehetőségek - 43. §

A munkaszerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a **Második Részben foglaltaktól, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.**

Az eltérést az **egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával** kell elbírálni.

A munkaszerződés tartalma

Kötelező tartalmi elemek - 45. § - A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a **munkavállaló alapbérében és munkakörében.**

Az idők - A munkaviszony időtartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. **Ennek hiányában** a munkaviszony **határozatlan időre jön létre.** A munkaviszony – **eltérő megállapodás hiányában – teljes napi munkaidőben** történő foglalkoztatásra jön létre.

Munkavégzési hely – nem kötelező elem

A munkavállaló **munkahelyét** a munkaszerződésben kell meghatározni.

Ennek hiányában munkahelynek a munkáltatónak azt a telephelyét kell tekinteni, **ahol a munkát szokásosan végzik.**

A munkahely

A munkahely fogalmát az Mt. nem határozza meg - lehet

- (egy vagy több) állandó földrajzi helyben megállapított,
- de lehet **változó is.**

Több vagy változó munkavégzési hely kikötése esetén a munkáltató

- egyoldalú jognyilatkozatával határozhatja meg a munkavégzés tényleges helyét,
- ekkor a munkáltatót köti a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá a 6. § (2) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye.

A próbaidő - meghosszabbítható

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki.

Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Kollektív szerződés legfeljebb **hat havi** próbaidőt állapíthat meg.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége – mikor nem kötelező

46. § A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a rá irányadó **napi munkaidőről**,
- b) az **alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról**,
- c) a **bérfizetés gyakoriságáról, és a kifizetés napjáról**,
- d) a **munkakörbe tartozó feladatokról**,
- e) a **rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, illetve**
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó **felmondási idő megállapításának szabályairól**,
- g) arról, hogy a munkáltató **kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e**, valamint
- h) a **munkáltatói jogkör gyakorlójáról**.

Nincs tájékoztatási kötelezettség, ha a munkaviszony időtartama az egy hónapot, vagy a heti rendes munkaidő a nyolc órát nem haladja meg.

A munkaviszony kezdete – és ami az előtt van

48. § A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

A megkötés és a kezdet között - 49. § A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.

Elállás - Ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől **bármelyik fél elállhat**, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

Például - a munkakör ellátásához szükséges képesség, képzettség elvesztése vagy az elálló fél oldalán aránytalan sérelemmel járna (pl. a családi körülmények időközben történt alapvető változása).

8. fejezet

A munkaszerződés teljesítése

Munkáltatói kötelezettség - 51. § A munkáltató köteles a munkavállalót a **munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni**, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a **munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani**.

Ami – többek között - kimarad:

A munkáltató köteles

- a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges **tájékoztatást és irányítást** megadni; - **de ez benne van a „munkavégzéshez szükséges feltételek”-ben**
- a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését **biztosítani**.
- **Ez utóbbi szabály és a minőségi csere?**

Új elvárások

- **Az elvárt bizalomnak való megfelelés**
- **Mikor fogadhat el harmadik személytől pénzt a munkavállaló?**

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

53. § A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben és munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál foglalkoztatni.

Időkorlát - E foglalkoztatás időtartama naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhat meg. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

Eltérés – kollektív szerződéssel, - és megállapodással is lehet?

Munkavállalói hozzájárulás más helységben végzendő munkához

A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- **a) a várandósság megállapításától gyermeke három éves koráig,**
- **b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint**
- **c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén.**

A **c) pont alkalmazása** tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

Azaz - A **tartós ápolást és annak indokoltságát** az ápolásra szoruló személy **kezelőorvosa igazolja.**

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

55. § A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) keresőképtelensége,
- b) a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- c) kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a nő a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy órára,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- g) általános iskolai tanulmányok folytatása esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes, vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

Még két jogcím

- *i)* bíróság vagy hatóság felhívására vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges,
- *j)* a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét, továbbá
- *k)* munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

a szoptató anya a szoptatás

- **első hat hónapjában naponta kétszer** egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára,
- a **kilencedik hónap végéig naponta egy,** ikergyermekek esetén naponta két órára,

(Életszerű – beviszi a gyermeket a munkahelyre, vagy hazaszalad)

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

56. § A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére

- kollektív szerződés vagy
- – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan,

- a munkaviszonnyal összefüggő,
- annak **feltételeit határozott időre módosító** hátrány állapítható meg,
- amely a munkavállaló **személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti.**

A vagyoni hátrány jogkövetkezményként: összességében **nem haladhatja meg** a munkavállaló – a **jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egy havi alapbérrel azonos összeget.**

„Fegyelmi felelősség”

Eljárási határidők - az azonnali hatályú felmondásra irányadókat kell alkalmazni

DE eljárási szabályok nincsenek

A kétszeres elbírálás tilalma - Hátrányos jogkövetkezmény olyan kötelezettségzegés miatt nem állapítható meg, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelölt.

A hátrányos jogkövetkezémményel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

A munkaviszony megszüntetése – eltűnt és változó jogcímek

64. § A munkaviszony megszüntethető:

- **a) a felek közös megegyezésével,**
- **b) felmondással,**
- **c) azonnali hatályú felmondással.**

A megszüntetés okának az indokolásból **világosan** ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

Néha a munkavállalónak is indokolnia kell...

Felmondás – megmaradó tilalmakkal

Egy évre kizárhatják - 65. § A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony rendes felmondással nem szüntethető meg.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a **szülési szabadság**, továbbá
- c) a **gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság** (128. §) - (6) az anyának jár, mindkét szülő igénybe veszi
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap
- tartama alatt.

És az örökbefogadók?

A kritikus időpont

A védelem alkalmazása szempontjából

- a **felmondás közlésének**,
- **csoportos létszámcsökkentés** esetén a **tájékoztatás közlésének** időpontja az irányadó.

Várandósságra a munkavállaló csak **akkor hivatkozhat**, ha erről a munkáltatót a **felmondás közlését megelőzően tájékoztatta**.

Felmondási tilalom helyett felmondási idő „csúszás”

68. § A felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik.

A munkáltató rendes felmondása esetén a **felmondási idő az alábbiakban meghatározott időtartam lejártát követő napon kezdődik:**

- a **betegség miatti keresőképtelenség**, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a **beteg gyermek ápolására táppénzes** állományba helyezés
- **hozzátartozó otthoni gondozása** céljából kapott fizetés nélküli szabadság,

Csoportos létszámcsökkentés – a munkavállaló tájékoztatásakor
[75. § (1) bekezdés] a **fenti körülmény valamelyike fennállt – „csúszik”** a felmondási idő kezdete.

Felmondási idő - nincs egyéves korlát – csak a minimumok, Mt.:
30 napnál hosszabb, csak munkáltatói felmondás esetén

- **határozott idő** – legfeljebb a határozott idő lejártáig

A felmondás indokolása – védett kor

A felmondás indoka csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Mentesülés A munkáltató a határozatlan időtartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését **nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. És a rokkant nyugdíjasok?**

Felmondási korlátozás - 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.

Még a védett korról – felmondás állás-felajánlási kötelezettséggel

A „védett munkavállaló” munkaviszonya

- a munkavállaló képességével összefüggő 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.**

Mi a helyzet, ha a munkavállaló jogsértő magatartása nem „elég” az azonnali hatályú elmondáshoz?

Az anyák a védett korra vonatkozó szabályok hatálya alatt

A védett korra vonatkozó szabályok és az anyák - az anya

- munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén
- a gyermek három éves koráig
- a felmondási korlátozásra és az állás felajánlásra foglaltakat kell alkalmazni,
- ha az anya szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.

És ha az apa jön vissza „gyesről” a harmadik szülinap előtt?

Újdonság - a határozott idejű munkaviszony felmondása

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

- a) a felszámolási- vagy csődeljárás időtartama alatt,
- b) a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, illetve
- c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A határozott idejű munkaviszonyának rendes 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.

Felmentés a felmondási idő alatt – hátrányos a munkáltatónak?

A törvényjavaslat 70. §-sa szerint a munkáltató felmondása esetén

- köteles a munkavállalót – **legalább a felmondási idő felére** –
- **a munkavégzés alól felmenteni.**

A munkavégzés alól

- a munkavállalót a kívánságának megfelelően,
- **legfeljebb két részletben**

kell felmenteni.

A végkielégítés

Mikor jár? 77. § - Ha munkaviszony

- a munkáltató felmondása vagy
- jogutód nélküli megszűnése, illetve
- jogállásnak megváltozása következtében szűnik meg.

Feltételek - A munkaviszony a felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt-ben meghatározott időtartamban fennálljon.

Nem kell figyelembe venni azt

- az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg,
- kivéve a szülési és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

A végkielégítés mértéke a) legalább három év esetén: egyhavi...f) legalább huszonöt év esetén: hat havi távolléti díj összege.

Átlagkereset helyett távolléti díjban számítjuk majd

Emelkedés és kizárás

A végkielégítés a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontjaiban meghatározott **mértéke egy havi,**
- b) c)-d) pontjaiban meghatározott **mértéke két havi,**
- c) e)-f) pontjaiban meghatározott **mértéke három havi**

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkavállaló **munkaviszonya az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.**

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a rendes felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában – a rokkantsági nyugdíjast kivéve –

- **nyugdíjasnak** minősül, továbbá,
- ha a **felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása,** vagy a **nem egészségi okkal összefüggő képessége.**

Azonnali hatályú felmondás – részben az „átkeresztelt” rendkívüli felmondás

Próbaidő alatt is - Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

- *a)* a fél a munkaviszonyt **próbaidő alatt**,
- *b)* a munkáltató a **határozott idejű** munkaviszonyt.

Határozott idejű munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult **tizenkét havi, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.**

A munkaviszony jogellenes munkáltatói megszüntetésének jogkövetkezményei

82. § A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

Elmaradt jövedelem - a munkaviszony körében e címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét

Végkielégítés ezen felül –

- ha a munkaviszony jogellenesen **nem felmondással** szűnt meg vagy
- a munkaviszony **munkaviszonnal kapcsolatos magatartással, vagy nem egészségi okkal összefüggő képességgel kapcsolatos felmondással** szűnt meg, és a munkavállaló e miatt **nem részesült végkielégítésben.**

A munkavállaló a fentiek helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

Újrafoglalkoztatás - kivételesen

83. § A munkavállaló kérelmére – a 82. §-ban foglaltakon túlmenően – a bíróság kötelezi a munkáltatót a munkavállaló munkaszerződés szerinti újrafoglalkoztatására, ha
- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy
 - a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt
 - felmondási tilalomba [65. § (3) bekezdés], ütközik
 - szakszervezeti egyetértés hiánya [273. § (1) bekezdésbe]
 - a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Munkavállalói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei

84. § A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget megfizetni.

Munkakör-átadási problémák - A jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

Határozott idejű munkaviszony - A munkavállaló három havi távolléti díjának megfelelő összeget köteles megfizetni, ha a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen.

A munkáltató követelheti az előzőekben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is.

Teljes kártérítés?

- *Ha csak a felmondási idő egy részét nem tölti le?*
- *A munkakör átadás...? És ha a munkáltató nem adja ki az igazolásokat?*

11. fejezet

A munka- és pihenőidő

Fogalmak 86. – 87.§ Munkaidő:

- a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő,
- a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Előkészítő, illetve befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amit a munkavállaló

- munkaköréhez kapcsolódóan, szokásosan és rendszeresen,
- külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

Nem munkaidő

- a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá
- a munkavállaló lakó-, illetve tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó-, illetve tartózkodási helyére történő utazás időtartama

Munka- és pihenő (munkaszüneti) nap, a hét

Munkanap:

- a naptári nap, vagy ettől eltérően
- a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

Heti pihenő-, illetve a munkaszüneti nap – mint a a munkanap, de a hét és huszonnégy óra közötti időtartamot heti pihenő-, illetve a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

Hét:

- a naptári hét, vagy ettől eltérően
- a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik,

Napi és beosztás szerinti munkaidő

88. § Napi munkaidő: a törvény vagy a felek által meghatározott

- a) **teljes napi munkaidő** vagy
- b) **részmunkaidő**.

Beosztás szerinti napi munkaidő: az egy munkanapra elrendelt **rendes munkaidő**.

Beosztás szerinti heti munkaidő: az egy hétre elrendelt **rendes munkaidő**.

89. § Éjszakai munka: a **huszonkét és hat óra közötti** időszakban teljesített munkavégzés, feltéve, ha ennek **tartama az egy órát meghaladja**.

Munkáltatói tevékenység és munkaidő

90. § A munkáltató tevékenysége:

a) megszakítás nélküli, ha

- naptári naponként hat órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
 - aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
 - ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan, illetve rendeltetésszerűen másként nem folytatható,
-
- b) Több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,
-
- c) Idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik

Készenléti jellegű munkakör

91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

- a) a munkavállaló a **feladatainak jellege** miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- b) a **munkavégzés** – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a **munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.**

A munkaidő-keret

94. § A munkaidő-keret tartama legfeljebb négy hónap, illetve tizenhat hét.

A munkaidő-keret tartama legfeljebb hat hónap, illetve huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos, illetve
- c) az idényjellegű tevékenység keretében, valamint
- d) a készenléti jellegű,
- e) a 135. § (3) bekezdésében meghatározott munkakörben (**mobil munkavállalók**)

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

Kollektív szerződés rendelkezése szerint a munkaidő-keret tartama, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják, legfeljebb tizenkét hónap, illetve ötvenkét hét.

- A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidő-keret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

Eljárás a munkaviszony munkaidő-keret lejárta előtti megszűnése esetén – jogcímek és indokok

95. § A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét

- az általános munkarend, a napi munkaidő és
- a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

Túlórát kell fizetni - a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidő-keret lejárta előtt

- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- a munkáltató próbaidő alatti, határozott idejű munkaviszonyt megszüntető azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdése a) pontját (próbaidő) kivéve - azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

Munkaidő-keret és állásidő fizetési kötelezettség

Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni,
ha munkaviszony

- a munkaidő-keret lejártá előtt
- az előző filmkocka szerinti valamely jogcímen szűnik meg
- és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

Munkaidő-keret és bérlevonás

Bérlevonás - az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha **munkaviszony a munkaidő-keret lejárta előtt**

- a munkavállaló felmondásával,
- *b)* a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondásával (próbaidő),
- a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával, vagy
- a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló

- az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőre járó munkabérenél
- magasabb összegű munkabérben részesült.

A munkaidő-beosztás szabályai

96. § A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató **állapítja meg.**

Kötetlen munkarend - A munkáltató a munkaidő-beosztás jogát **részben vagy egészben a munkavállaló számára írásban átengedheti.** A 93-112. §, 134. (nyilvántartás)(1) bekezdés a)-b) pontjában foglaltakat, a szabadság kivételével nem kell alkalmazni, **ha a munkavállaló a napi munkaidejének legalább felét maga jogosult beosztani.**

Közlés A munkaidő-beosztást legalább **hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni.** Ennek hiányában az **utolsó** munkaidő-beosztás az irányadó.

De - a munkáltató

- **az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást,**
- ha a **gazdálkodásában vagy a működésében előre nem látható körülmény merül fel,**
- **legalább három nappal korábban módosíthatja.**

Munkaidő-beosztás – alsó- és felsőhatárok

99. § A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb huszonnégy óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben – a felek megállapodása alapján – legfeljebb hetvenkét óra

lehet.

Osztott munkaidő-beosztás

100. § A munkáltató – a **felek megállapodása alapján** – a napi munkaidőt **legfeljebb két részletben** is beoszthatja (osztott napi munkaidő).

A beosztás szerinti napi munkaidők között **legalább két óra pihenőidőt** kell biztosítani.

Elszámolási időszak más, mint a keret?

- 98. §** A munkaidő munkaidő-keret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló
- a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt
 - a munkáltató által meghatározott időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.
- Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglaltak (munkaidő-keret) szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.
- Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése megfelelően irányadó (távollétek elszámolása és közlés).

A munkaidő vasárnapra történő beosztása

101. § Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a **rendeltetése folytán e napon** is működő munkáltatónál, vagy munkakörben,
- b) az **idényjellegű**,
- c) a **megszakítás nélküli**,
- d) a **több műszakos** tevékenység keretében,
- e) a **készenléti jellegű** munkakörben,
- f) a **kizárólag szombaton és vasárnap** részmunkaidőben,
- g) **társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához** – a szolgáltatás jellegéből eredően – **e napon szükséges** munkavégzés esetén,
- h) **külföldön történő munkavégzés** során

Ha a **c)-e) pontja szerinti munkavállaló** részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, a **közvetlenül megelőző szombatra számára rendes munkaidő nem osztható be.**

Munkaszüneti nap - változatlanok

102. § Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés **a)-c) és g)-h)** pontjaiban meghatározott esetben osztható be.

A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
- **baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem** érdekében kerül sor.

A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap **vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap** tekintetében.

A munkaközi szünet

103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő (a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő) , tartama

- a) a hat órát meghaladja húsz perc,
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc

munkaközi szünetet kell biztosítani.

A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

Kiadás - A munkaközi szünetet

- a munkavégzés megszakításával,
- legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben egy részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés - legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

A heti pihenőnap – hol maradnak a vasárnapok?

105. § A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

Rugalmasítás - Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok a munkaidő-keret, illetve az elszámolási időszak tartama alatt egyenlőtlenül is beoszthatók. Ekkor a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

Aki vasárnap dolgozik - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

A heti pihenőidő – ha nem napban adják

106. § A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

Aki vasárnap dolgozik - a heti pihenőidőbe a vasárnapnak havonta legalább egy alkalommal bele kell esnie.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható, amelybe

- egy teljes naptári napnak és
- havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie.
A munkavállalónak a munkaidő-keret, illetve az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

A rendkívüli munkaidő – nem a „végzés” rendkívüli

107. § Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidő-kereten felüli, valamint
- c) az **elszámolási időszak alkalmazása** esetén az ennek alapjául szolgáló **heti munkaidőt meghaladó** munkaidő, továbbá
- d) az **ügyelet tartama**.

Elrendelés - 108. § A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén **írásban kell elrendelni**.

- **(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése** baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos **veszély megelőzése, elhárítása érdekében**.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a) a **rendes munkaidőben** e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- b) a **(2) bekezdésben meghatározott** esetben
- rendelhető el.

Mérték és arányosság

109. § A teljes napi munkaidő esetén naptári évenként **legfeljebb kétszázötven óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Ha a munkaviszony

- **évközben kezdődött, vagy**
- **határozott időre, illetve**
- **részmunkaidőre**

jött létre, arányosan kell alkalmazni.

A **kollektív szerződés** legfeljebb **évi háromszáz óra** rendkívüli munkaidő elrendelését írhatja elő.

Ügyelet és készenlét

110. § A munkavállaló a napi munkaidő-beosztásán túl rendelkezésre állásra kötelezhető.

Négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre állás

- **a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,**
- **b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, illetve elhárítása, továbbá**
- **c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása**
- **érdekében rendelhető el.**

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt **köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.**

(A bekapcsolt mobil?)

Teljesítés és elrendelés

A teljesítés helye A munkáltató a munkavállaló számára

- meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet),
- egyébként a munkavállaló úgy köteles tartózkodási helyét meghatározni, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul munkavégzésre tudjon jelentkezni (készenlét).

Elrendelés: hogyan - A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. **(Írásban elrendelés)**

Elrendelés: mikor? A rendelkezésre állás időtartamát **legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell.** Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – **eltérhet.**

97. § (5) A munkáltató az **adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást**, ha a gazdálkodásában vagy a működésében **előre nem látható körülmény merül fel**, legalább **három nappal korábban** módosíthatja.

Szabadság – jogszerző idők

- 115. § (1)** A munkavállalót minden naptári évben szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.
- (2)** A munkavállalót **nem illeti meg szabadság a munkával nem töltött idő után.**
- (3)** A munkavállalót – a (2) bekezdéstől eltérően - **megilleti szabadság**
- a) a naptári évenként harminc napot nem meghaladó keresőképtelenség,**
 - b) a rendes szabadság,**
 - c) a szülési szabadság,**
 - d) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § b-k) pontjában meghatározott időtartamára.**

Alap- és pót – összességében változatlan

116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

- **117. § (1) A munkavállalónak**
- *a)* huszonötödik életévétől egy,
- *b)* huszonnyolcadik életévétől kettő,
- *c)* harmincegyedik életévétől három,
- *d)* harmincharmadik életévétől négy,
- *e)* harmincötödik életévétől öt,
- *f)* harminchetedik életévétől hat,
- *g)* harminckilencedik életévétől hét,
- *h)* negyvenegyedik életévétől nyolc,
- *i)* negyvenharmadik életévétől kilenc,
- *j)* negyvenötödik életévétől tíz
- munkanap **pótszabadság jár.**

Egy „szakálás” probléma megoldása – gyermek utáni pótszabadság

2012.I.1-től Mt. 132. § (2) bek.: A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár.

2012.VII.1-től - Mt. 118. § (2) bek.: A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár. Ha a gyermek a háztartásban van!!!!!!!!!!

Egy új és egy módosított pótszabadság

120. § A fogyatékos munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Fogyatékos munkavállaló, akinek legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását a rehabilitációs szakértői szerv megállapította.

Apanapok Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a **születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár**, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik, vagy meghal.

Szabadságkiadás – rövidebb idők

- 122. § (1)** A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.
- (2)** A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.
- **(3)** A szabadságot – a 125. § (1) bekezdésében foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.
 - **(4)** Legalább tizennégy napot – eltérő megállapodás hiányában – egybefüggően kell kiadni.
 - **(5)** A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

Kiadás – mikor-meddig?

123. § A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

Ha októbertől „érkeznek” A szabadságot a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött.

Ha az esedékesség éve eltelt - A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, ennek megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része **nem haladja meg az öt munkanapot.**

A következő év végéig - A munkáltató – a felek megállapodása alapján – az alap- és életkor alapján járó pótszabadság [116-117. §] **egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.**

Kivételesen fontos gazdasági érdekek és a szabadság

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekek, illetve a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
- c) a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

Szabadságkiadás és munkaidő-beosztás

124. § A szabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

Ettől eltérően - a napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló

- szabadság kiadása során a beosztással azonos időtartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és
- a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembe vételével kell kiadni.

Fizetés nélküli szabadságok – egy új jogcím

Egy új jogcím A munkavállalót **fizetés nélküli szabadság** illeti meg az **önkéntes tartalékos katonai szolgálat** tartamára.

Igénybevétel - A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét **legalább tizenöt nappal korábban írásban bejelenti.**

Visszatérés - A fizetés nélküli szabadság

- a munkavállaló által megjelölt időpontban,
- de **legkorábban a szabadság megszűntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon** szűnik meg.

Örökbefogadás - A **szülési szabadság** annak a nőnek is jár, aki a gyermeket **örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.**

A munka- és pihenőidő nyilvántartása

134. § A munkáltató köteles nyilvántartani

- a) a rendes és rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét, valamint
- c) szabadság
- időtartamát

Naprakészen - A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

Az a) pont szerinti nyilvántartás „naprakészségtől” eltérően

- **az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával**
 - **és a változás naprakész feltüntetésével**
- is vezethető.**

XII. fejezet – A munka díjazása

Az alapbér - legalább a kötelező legkisebb munkabér

Az alapbért időbérben kell megállapítani.

A teljesítmény figyelembevétele - A munkáltató a munkabért

- teljesítménybérként, illetve
- idő- és teljesítménybér összekapcsolásával

is megállapíthatja.

Teljesítménybérnek azt a munkabért kell tekinteni, amely **előre meghatározott teljesítmény-követelmény alapján** illeti meg a munkavállalót.

Csak megállapodás alapján

A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésben foglalt megállapodás esetén lehet.

Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét.

Kimarad: a teljesítménykiigazítás

A bérpótlékok

Vasárnapi pótlék Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót **a 101. § (1) bekezdés d)-e) pontjában meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.**

- **d) a több műszakos tevékenység keretében,**
- **e) a készenléti jellegű munkakörben,**

Munkaszüneti napi - Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót **száz százalék bérpótlék** illeti meg.

Ez jár a húsvét-, illetve a pünkösdvasárnap, továbbá a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

Éjszakai- és műszakpótlék

A **több műszakos** tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak,

- ha a **beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik,**
- a **tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés** esetén
- **harminc százalék** bérpótlék (műszakpótlék) jár.

Éjszakai munkavégzés esetén – a **műszakpótlékre** jogosult a munkavállalót (**kivéve a műszakpótlékre való jogosultság esetén**) -, feltéve, ha ennek tartama az **egy órát meghaladja, tizenöt százalék** bérpótlék jár.

Rendkívüli munkák - idő vagy pénz

A munkavállalónak - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - ötven százalék bérpótlék vagy szabadidő jár

- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve
- a munkaidőkereten, vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén

A szabadidő mértéke: nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő, illetve a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.

Pihenőnap túlórák - A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót **100 %-os bérpótlék illeti meg.**

A pótlék helyetti szabad- és pihenőidő kiadása

Legkésőbb

- az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban,
- munkaidőkeret alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak végéig kell kiadni.

Ettől eltérően

- Munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.
- a felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

Bérpótlék helyett – alapbér vagy havi általány

A felek az Mt-ben meghatározott bérpótléket is magában foglaló **alapbért** állapíthatnak meg.

A felek a munkaszerződésben

- *a)* **bérpótlék helyett,**
- *b)* **készenlét (20 %) vagy ügyelet (40 %) esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló**
- **havi általányt állapíthatnak meg.**

Díjazás munkavégzés hiányában

146. § Állásidő – megszorítással - A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alpbér illeti meg.

Távolléti díj - a szabadság tartamára,

Átlagkereset helyett távolléti díj

Távolléti díj - az esedékesség időpontjában érvényes

- **alpbér,**
- **az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér, valamint bérpótlék,** illetve
- a 145. § szerinti **havi átalány** figyelembevételével kell megállapítani.

Ha az irányadó időszakban munkabér kifizetés nem történt - a távolléti díj kiszámításakor az alpbért kell figyelembe venni.

Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként

- a **naptári hónapokat, vagy hónapot** kell figyelembe venni,
- **teljes naptári hónap hiányában az alpbért vagy a havi átalányt** kell figyelembe venni.

A munkabér védelme - A jogalap nélkül kifizetett munkabér

Tájékoztatás a bérelszámolásról - A munkavállalót

- a tárgyhónapot követő huszadik napig tájékoztatni kell,
- ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó **elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé.**

Ha kevesebbet fizettek

A tájékoztatással **egyidejűleg ki kell fizetni a munkabér különbözetet**, ha a munkavállaló a módosított elszámolás alapján a részére járó munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült.

És ha többet

A munkáltató, ha a módosított elszámolás alapján a munkavállaló részére az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.

Munkaidő-keret és bérelszámolás

A munkaidő-keret lejártakor a munkavállaló munkabérét az

- általános munkarend és a napi munkaidő, valamint
- a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

Elszámolás a munkaidő-keret lejártát követő húsz napon belül

- Ha többet dolgoztak

A munkaidő-keret lejártát követő hónap huszadik napjáig, ha a munkavállaló az előzőek szerint **elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet ki kell fizetni.**

- Ha kevesebbet dolgoztak

Az **előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó** szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló az **elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.**

Kifizetés – készpénz vagy átutalás

Kifizetés és korkövetelmény - A munkabért készpénzben, vagy a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalással kell kifizetni.

Átutalás – meddig? A munkabér bankszámlára történő utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a **bérfizetési napon rendelkezessen.**

A bér nem kerülhet pénzbe - A munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat.

Kinek? A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.

XIII. fejezet

A munkáltató kártérítési felelőssége – hol az ellenőrzési kör határa?

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárt.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy 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.

Mérték - A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni.

Nem kell megtéríteni

- azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,
- a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Kárenyhítés és kérdések

Kárenyhítés - A bíróság a munkáltatót **rendkívüli méltánylást** **érdemlő körülmények** alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen

- a **felek vagyoni helyzetét**, (gazdag a munkavállaló?)
- a **jogsértés súlyát**, (nem vétkességi alapú a felelősség?)
- a **kártérítés teljesítésének** következményeit értékeli.

Munkavállalói kárfelelősség – magánjog „kontra” szociális védelem?

Felelősség a vétkesen okozott kárért

179. § A munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt **köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.**

E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A kártérítés mértéke nem haladhatja meg

- a munkavállaló **négy havi távolléti díjának** összegét,
- **szándékos vagy súlyosan gondatlan** károkozás esetén a **teljes kárt** kell megtéríteni.

Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a **kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összege.**

Amit nem kell megtéríteni

Nem kell megtéríteni azt a kárt,

- amelynek **bekövetkezése** a károkozás idején **nem volt előrelátható**, illetve
- amelyet a **munkáltató vétkes magatartása okozott**, vagy amely abból származott, hogy a **munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget**.

A munkavállalói biztosíték

Előzmény – az 1945 előtti közszolgálat tiszti biztosítéka

A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt vagy más értéket vesz át, illetve részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, továbbá

b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egy havi alapbérének összegét.

A béremelés indifferens - Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

Hol tartják a biztosítékot? A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán kell elhelyezni.

Még mindig a biztosítunk ...

A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét **haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni**, ha

- a) munkaköre megváltozásával a **biztosíték törvényi feltétele**,
vagy
- b) **munkaviszonya**

megszűnik.

Mire használható - A biztosíték **kizárólag a kártérítési igény kielégítésére használható fel.**

A kártérítés mérséklése

A bíróság a munkavállalót **rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján** a kártérítés alól **részben mentesítheti**. Ennek során **különösen**

- **a felek vagyoni helyzetét,**
- **a jogsértés súlyát,**
- **a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.**

(Nem homogén szempontok!)

XV. fejezet

- A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

A határozott idejű munkaviszony

Az időtartam meghatározása - naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.

Ha a megszűnést nem a naptár szerint határozzák meg - a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától,

Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.

Maximumok - A határozott idejű munkaviszony időtartama

- az öt évet nem haladhatja meg,
- ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is.

Meghosszabbítás vagy újabb határozott idő

Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli

- meghosszabbítására vagy
- ismételt létesítésére

Határozott idejű munkaviszony **azonos felek között történő hat hónapon belüli**

- meghosszabbítására vagy
- ismételt létesítésére
- a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása esetén
kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.

Munkavégzés behívás alapján

- Részmunkaidő - A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló
- munkaszerződésben történő megállapodása alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét.

Ebben az esetben a munkaidő-keret tartama négy hónapot nem haladhatja meg.

Munkavégzési kötelezettség bejelentése - A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

A munkakör megosztása

A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben **egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában** állapodhatnak meg.

Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a **szerződést kötő más munkavállaló köteles** a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A munkabér a munkavállalókat - eltérő megállapodás hiányában - **egyenlő arányban** illeti meg.

Valamely munkavállaló **munkaviszonyának megszűnése**, illetve megszüntetése a **többi munkavállaló munkaviszonyát nem érinti.**

Aki utoljára marad - a munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató **köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.**

Megfordítva: több munkáltató által létesített munkaviszony

Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapotodhatnak meg.

Ki fizet? A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.

Felelősség - A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

Megszüntetés - A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató, illetve a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.

Megszűnés

- a munkaviszony a 63. § (1) bekezdés b) pontja szerint (jogutódnélküli megszűnés) akkor szűnik meg, ha a meghatározott feltétel valamennyi munkáltató tekintetében bekövetkezik, vagy
- ha a munkáltatók száma egyre csökken.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

Köztulajdonban álló munkáltató

- a közalapítvány, valamint
- az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva **többségi befolyással rendelkezik**.

Béorkorlát - A munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a **külön törvényben meghatározott összege**

Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

- a **felmondási idő** – **törvényi minimum** [69. § (1)-(2) bekezdés].
- a **végkielégítés** – csak a törvény szerint [77. §] (**különadó !**)
- **rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg.**

A tulajdonosi jogokat gyakorló szerepe

A tulajdonosi jogokat gyakorló

- Vezetővé minősítés - meghatározhatja azokat a munkaköröket, amelyekben csak a 208. § (2) bekezdés alkalmazásával köthető munkaszerződés (a munkaszerződés szerinti vezető).
- „Prémium” - vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást.
- meghatározhatja azokat a munkaköröket, ahol versenytilalmi megállapodás köthető, és további feltételeket írhat elő.
- hozzájárulásával lehet versenytilalmi megállapodást a 208. § szerinti vezető állású munkavállalóval, legfeljebb egy éves időtartamra megkötni.

A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

A vezető állású munkavállaló

A törvény szerint vezető állású munkavállaló

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

A 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
- távolléti díja eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszerezését.

Szinte abszolút eltérés az Mt-től

Munkaerő-kölcsönzés – két aktuális kérdés

Az ideiglenesség - A kikölcsönzés tartama

- nem haladhatja meg az öt évet,
- ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést,
- függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

Az egyelő bánásmód alóli kivétel (munkabér) - a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

- a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,
- a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál áll munkaviszonyban

XVIII. Fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

A versenytildalmi megállapodás

Időkorlát - A felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony **megszűnését követő két évig** – nem tanúsíthat olyan magatartást, **amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené, illetve veszélyeztetné.**

Ellenérték - E kötelezettség teljesítéséért a **munkáltató megfelelő ellenértéket fizet.** Az **ellenérték összegének** meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy

- a megállapodás **milyen mértékben akadályozza a munkavállalót** – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel - újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében.
- Az ellenérték a megállapodás tartamára **nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alpbér egyharmada.**

A munkavállaló elállási joga - ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg (**azonnali hatályú felmondás**).

A tanulmányi szerződés

Ami újdonság

Munkáltatói elállás - és a nyújtott támogatás visszakövetelhető, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi.

Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása.

Azonnali hatályú felmondhatóság – ha a fél körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna.

- És a tanulmányi munkaidő-kedvezmények...?

III. rész – Munkaügyi kapcsolatok

Az üzemi tanács

Két évtized tapasztalata és kérdőjelei ?

Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának **figyelemmel kísérése**

Nem a munkáltató döntéseiben való részvétel?

Üzemi tanács-választás – öt évre

A központi mellett delegálással létrehozható a vállalatcsoport szintű üzemi tanács is

Munkajogi védelem – csak az elnöknek

Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács **elnöke**

- munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy
- a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez.

Munkaidő-kedvezmény: elnök 15, tag 10 százalék

Jogkör – némi erősödés: közös döntés a munkáltatóval:

- a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

Az üzemi megállapodás

A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.

Időtartam: Az üzemi megállapodás **határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának időtartamára köthető.**

Felmondás - Az üzemi megállapodást **három hónapos felmondási idővel** felmondható.

Az üzemi megállapodás **megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint az üzemi tanács megszűnésével.**

Az üzemi megállapodás a kollektív szerződés helyén

Az üzemi megállapodás

- a **Második Rész VIII. fejezetében** meghatározottak kivételével (A munka díjazása)
- **szabályozhatja a a munkaviszonyból származó, vagy az ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget [277. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltak].**

Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy

- a **munkáltató nem tartozik kollektív szerződés** hatálya alá vagy
- a munkáltatónál **kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.**

Egy munkáltató – több üzemi tanács – több kollektív szerződést helyettesítő üzemi megállapodás?

Az üzemi megállapodás általános részletkérdései

Az üzemi megállapodás kollektív szerződésre tartozó szabályainak hatálya

- a munkálatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés hatálybalépésével, vagy
- az üzemi tanács megbízatásának megszűnésétől számított hat hónap elteltével

szűnik meg.

Az üzemi megállapodás

- **eltérő rendelkezés hiányában** – e törvény Második, vagy – a II. fejezetet kivéve - **Harmadik részében foglaltaktól eltérhet.**
- **írásba foglalandó**
- három hónapos felmondási idővel felmondható.
- a **felmondási jog a megállapodás megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.**
- határozott időre kötött megállapodás a **határozott idő lejártával megszűnik**

Szakszervezeti jogok

Elvesző és csökkenő jogok - Nincs kifogás és képzési munkaidő-kedvezmény

A megjelölt választott szakszervezeti tisztségviselő munkavállaló munkajogi védelme - a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges

- munkaviszonyának a munkáltató által **felmondással** történő megszüntetéséhez vagy
- a munkáltató **53. § szerinti intézkedéséhez.**

Kit illet a védelem – korlátozott létszám és időbeli hatály

A kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet az üt - választás szabályai szerint **önállónak minősülő telephelyen**, ha a munkavállalók megelőző **naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma**

- a) az ezer főt nem haladja meg, egy főt,
- b) a kétezer főt nem haladja meg, két főt,
- c) a négyezer főt nem haladja meg, három főt,
- d) a négyezer főt meghaladja, négy főt **jelölhet meg.**

Plusz egy fő és némi idő

Még valaki - Védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező **szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy főt.**

Plusz 6 hó A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését **követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.**

Másik munkavállaló megjelölése - ha a „védett” munkavállaló munkaviszonya vagy tisztsége megszűnt.

Az egyetértési jog gyakorlása – előzetesen kell kérni?

A **szakszervezeti álláspont közlése** - a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított **nyolc napon belül írásban közli**. Ha **nem értenek egyet**, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet **véleményét a fenti határidőn belül nem közli** a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a **tervezett intézkedéssel egyetért.**

A munkaidő-kedvezmény

Kit? A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg - akit a szakszervezet megjelöl, továbbá

- a védelemben részesülő munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

Mennyi? A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. - A szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján

Bejelentés - A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

Meddig? A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe.

Megváltás? A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

A kollektív szerződés

- Kollektív szerződést köthet:

- a) a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá
- b) a szakszervezet vagy szakszervezetek.

A **szakszervezet (szakszervezetek)** abban az esetben jogosult(ak) kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

Arányproblémák: két 9 %-os nem köthet, egy 50 %-os egyedül nem köthet, ha van még egy legalább 10 %-os szakszervezet

Taglétszám - a szerződéskötést megelőző féléves átlagos statisztikai létszámot kell alapul venni.

A kollektív szerződés szabályozhatja

- a) a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatát,
- b) a munkaviszonyból származó, vagy az ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget.

Mit és hogyan szabályozhat?

Eltérési lehetőség diszpozitivitás - A kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában – e törvény **Második rész** – a II. fejezetet kivéve (Munkaviszony létesítése) – és **Harmadik részében foglaltaktól eltérhet.**

Viszony - A különös, vagy szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el.

A kollektív szerződést **írásba kell foglalni.**

Hatályba lépés

E törvény 2012. július 1. napján lép hatályba.

Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik.

Köszönöm figyelmüket!

Figyeljük a külön törvényt (is)!

dr.p.horvath.istvan@gmail.com