

Az új Munka Törvénykönyve

Dr. Komlódi Katalin

Sándor Szegedi Szent-Ivány Komáromi Eversheds



Általános magatartási követelmények

- **Az adott helyzetben általában elvárható magatartás ÚJ!**
- Jóhiszeműség és tisztesség elve, együttműködés
- Munkavállaló érdekeinek **méltányos mérlegelése ÚJ!**
- Tájékoztatás
- Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás
- Jogos gazdasági érdek veszélyeztetésének tilalma
- Munkavállaló **munkaidején kívüli magatartása** (jó hírnév, jogos gazdasági érdek, munkaviszony céljának veszélyeztetése) **ÚJ!**
- A munkavállaló **vélemény nyilvánításhoz való jogának korlátja** (jó hírnév, jogos gazdasági és szervezeti érdekeinek megsértése, vagy veszélyeztetése) **ÚJ!**
- Üzleti titok megőrzése



A jognyilatkozatok, munkáltatói szabályzat

- **Megállapodás**
- **Egyoldalú jognyilatkozat**
- (elállási jog gyakorlása, közléssel válik hatályossá, címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza)
- **Nyilatkozat** (munka végzésére vonatkozó különféle szabályok, tájékoztatás)
- **Kötelezettségvállalás**
- (elfogadásra tekintet nélkül követelhető, közlést követően módosítani, vagy azonnali hatállyal felmondani a nyilatkozatot tévő körülményeiben történő lényeges változás, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna)
- **Munkáltatói szabályzat**
- (a fenti jognyilatkozatokat a munkáltató egyoldalúan megállapított belső szabályzatban, vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével megteheti, közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik)



A munkaszerződés tartalma

- A munkaszerződés kötelező tartalma (**alapbér és munkakör**)
- A munkavégzés helye
Munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi! **ÚJ!**
- Változó munkavégzési hely megjelölése
- Próbaidő: 3 hónap, egy alkalommal **meghosszabbítható**
(Kollektív 6 hónap)



Munkaszerződésben való eltérő megállapodás lehetősége

- **Próbaidő csak munkaszerződésben köthető ki** (Mt. 45. § (5) bek.)
- Munkáltató kizárólag (ha nincs kollektív szerződés) munkaszerződésben foglalt szabályok alapján alkalmazhat hátrányos jogkövetkezményeket (Mt. 56. §)
- **A munkaviszony kezdetétől számított 1 évig kizárható a felmondási jog** (Mt. 65. § (2) bek.)
- 60 perc egybefüggő munkaközi szünet biztosítható (Mt. 103. § (3) bek.)
- Nem kell összefüggő 14 napot egyben kiadni (Mt. 122. § (3) bek.)
- **Munkabért, teljesítménybér formájában meghatározni kizárólag munkaszerződésben lehet** (Mt. 136. § (3) bek.)
- Bérpótlék számítási alapja a munkavállaló alapbére, eltérő megállapodás hiányában (Mt. 139. § (2) bek.)
- Rendkívüli munkaidőben végzett munka után járó pótlék helyett szabadidő is járhat (Mt. 143. § (1) bek.)
- **Meg lehet állapodni abban, hogy a szabadidőt a munkáltató legkésőbb a tárgyévet követő év december 31-éig adja ki** (Mt. 143. § (6) bek.)
- **Bérpótléket (vasárnapi munka pótléka, műszakpótlék) magában foglaló alpbérben is meg lehet állapodni** (Mt. 145. § (1) bek.)



A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

- a) a napi munkaidőről,
- b) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- g) arról, hogy a munkáltató **kollektív szerződés** hatálya alá tartozik-e, valamint
- h) a **munkáltatói jogkör gyakorlójáról**
30 nap helyett **15** napon belül a munkaviszony kezdetétől **ÚJ!**



A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

- A munkaviszony megszüntetése
 - a) közös megegyezéssel
 - b) felmondással
 - c) azonnali hatályú felmondással
- Megváltozott az elnevezés!
- Rendkívüli felmondás helyett **azonnali hatályú felmondás**
- Rendes felmondás helyett **felmondás**
- **ÚJ!** Határozott idejű munkaviszonynál is van felmondás
- **ÚJ!** Felmondási korlát a felek megállapodása alapján



Felmondási tilalom

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt:

- *a) a várandósság, (tájékoztatási kötelezettség)*
- *b) a szülési szabadság,*
- *c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §), (**csak az anyát illeti meg**)*
- *d) a **tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés**, valamint*
- *e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított **6 hónap** tartama alatt (tájékoztatási kötelezettség)*



Felmondási védelem

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

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

b) a beteg gyermek ápolása címén **fennálló keresőképtelenség,**

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

Korábban ezek az esetek felmondási tilalmak voltak!



Felmondás korlátozása

1. Védett korú munkavállaló

- Nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló, öregségi nyugdíjhatárt megelőző 5 éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos **magatartásával indokolt felmondással** (azonnali hatályú felmondás).
 - A fentiekben megjelölt munkavállaló képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor, ha nincs a munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.
- ÚJ! Védett korúnak kötelező állás-felajánlási kötelezettség van.**



Felmondás korlátozása

- 2. Anya, vagy gyermekét egyedül nevelő apa** a gyermek 3 éves koráig, ha a munkavállaló szülési, vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe
- munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos **magatartásával indokolt felmondással** (azonnali hatályú felmondás)
 - munkáltató működésével összefüggő okból akkor, ha nincs a munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja
- ÚJ!** Felmondási védelem helyett: **Állás-felajánlási kötelezettség.**



Felmondási idő

- Csak a munkáltató felmondása esetén nő a felmondási idő **ÚJ!**
- Ideje maximum **6 hónap**
- A felmondási idő számítása szempontjából nem kell figyelembe venni az **egybefüggő 30 napot meghaladó tartamot, amire nem jár munkabér**, kivéve **ÚJ!**
 - szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
 - a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) 3 hónapot meg nem haladó tartamát.



Végkielégítés

- A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,

- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy

- c) ha a gazdasági egységet **átvevő munkáltató nem a törvény hatálya alá tartozik ÚJ!**

- A végkielégítés számítása szempontjából kieső idő ugyan az, mint a felmondási idő számítása esetén.

- **Új kizáró ok!** Ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos **magatartása, vagy a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége.**



A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

- A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben **okozott kárt.**
- A munkaviszony körében **elmaradt jövedelem címén** igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló **12 havi távolléti** díjának összegét (azonnali hatályú felmondás esetén, és ha felmondáskor a törvényben meghatározott esetben nem kapott végkielégítést, + végkielégítést követelhet)
- A munkavállaló a fentiekben foglaltak **helyett** követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó **felmondási időre járó távolléti díjnak** megfelelő összeget.



A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

- **ÚJ!** Új szemlélet:
- **kártérítés** a jogalap,
- **nincs 2 – 12 havi plusz „büntetés”**
- **nem függ a jogkövetkezmény a bírósági ítélethozatal idejétől**, mert elvben maximálva van (de nem vagyoni kártérítés esetén a kártérítési összeg meghaladhatja a 12 havi távolléti díj összegét)



A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

- A munkavállaló kérelmére – a kártérítésen túlmenően - a bíróság a munkaviszonyt **helyreállítja**, ha **ÚJ!**
- a munkaviszony megszüntetése az **egyenlő bánásmód** követelményébe ütközött,
- **felmondási tilalomba** ütközött,
- szakszervezet **egyetértésének hiánya** szakszervezeti tisztségviselő felmondásához,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor **munkavállalói képviselő** volt,
- a munkavállaló a munkaviszony **közös megegyezéssel** történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát **sikerrel támadta meg.**

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

- Ha a **munkavállaló** szünteti meg jogellenesen, a jogkövetkezmények a következők:
 - köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó **felmondási időre járó** távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni,
 - ha **határozott idejű** munkaviszonyt szüntet meg jogellenesen, a **határozott időre járó, de legfeljebb 3 havi** távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni,
 - munkáltató ezt meghaladó kárának megtérítését is követelheti, **maximum 12 havi** távolléti díj összegben,
- ÚJ!** A jogellenes megszüntetés szabályait kell alkalmazni, ha a munkavállaló a **munkakörét nem az előírt rendben adja át.**



Köszönjük a figyelmüket.

komlodi@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>

