

MUNKAJOG

Üzleti jog XIII.

little snail
inch by inch, climb
Mount Fuji!

Kobayashi Issa
Tr. David G. Lanoue haikuguy.com



- Csak néhány nagyobb témakörre és azok leglényegesebb szabályaira tudunk felületesen kitérni.
- Azokra is csak szelektíven, a teljesség igénye nélkül.



Munka nagyon sokféle jogviszonyban végezhető...

- Végtelen” és szerteágazó szabályrendszer
- Csak a példa kedvéért...

1. a munkaviszonyban (ideértve az országgyűlési képviselőt és a nemzetiségi szószólót is),
2. közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonyban,
3. kormányzati szolgálati viszonyban,
4. ügyészségi szolgálati jogviszonyban,
5. bírósági jogviszonyban, igazságügyi alkalmazotti szolgálati viszonyban,
6. nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,
7. ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
8. közfoglalkoztatási jogviszonyban álló személy,
9. a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományú tagja, a Független Rendészeti Panasztestület tagja, a Magyar Honvédség szerződéses állományú tagja, a katonai szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona,
10. a szövetkezet tagja, aki a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik, (pl. az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében, tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagja is) és a szociális szövetkezetben tagi munkavégzés keretében munkát végző tag,
11. a tanulószerveződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulóként,
12. hallgatói munkaszerződés alapján felsőoktatási intézmény hallgatójaként,
13. a kiegészítő tevékenységet folytató nem minősülő egyéni vállalkozóként,
14. a kiegészítő tevékenységet folytató nem minősülő társas vállalkozóként,
15. a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló (megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban) személyesen munkát végző személyként
16. közérdekű önkéntes tevékenységet végző személyként,
17. az egyházi szolgálati viszonyban álló egyházi személyként,
18. a mezőgazdasági őstermelőként,
19. segítő családtagként
20. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében munkát végző személynek kell tekinteni azt is, aki: gazdasági társaság társas vállalkozójának nem minősülő vezető tisztségviselője, alapítvány, egyesület, egyesületek szövetsége, társasház közösség, köztestület, kamara, európai részvénytársaság, egyesülés, európai gazdasági egyesülés, európai területi társulás, vízgazdálkodási társulat, erdőbirtokossági társulat, egyéb állami gazdálkodó szerv, egyes jogi személyek vállalat, közös vállalat, egyéni cég, szövetkezet, lakásszövetkezet, európai szövetkezet, állami vállalat, egyes jogi személyek vállalat, vállalatcsoport, Munkavállalói Résztulajdonosi Program szervezeteinek, önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak, magánnyugdíjpénztárak tisztségviselője, vezető tisztségviselője, vagy e szervezetek felügyelőbizottságának tagja; helyi (települési) önkormányzat választott képviselője (tisztségviselője), társadalmi megbízatású polgármester

A munkajogi szabályok rendszere 1.



A munkajogi szabályok rendszere 2.

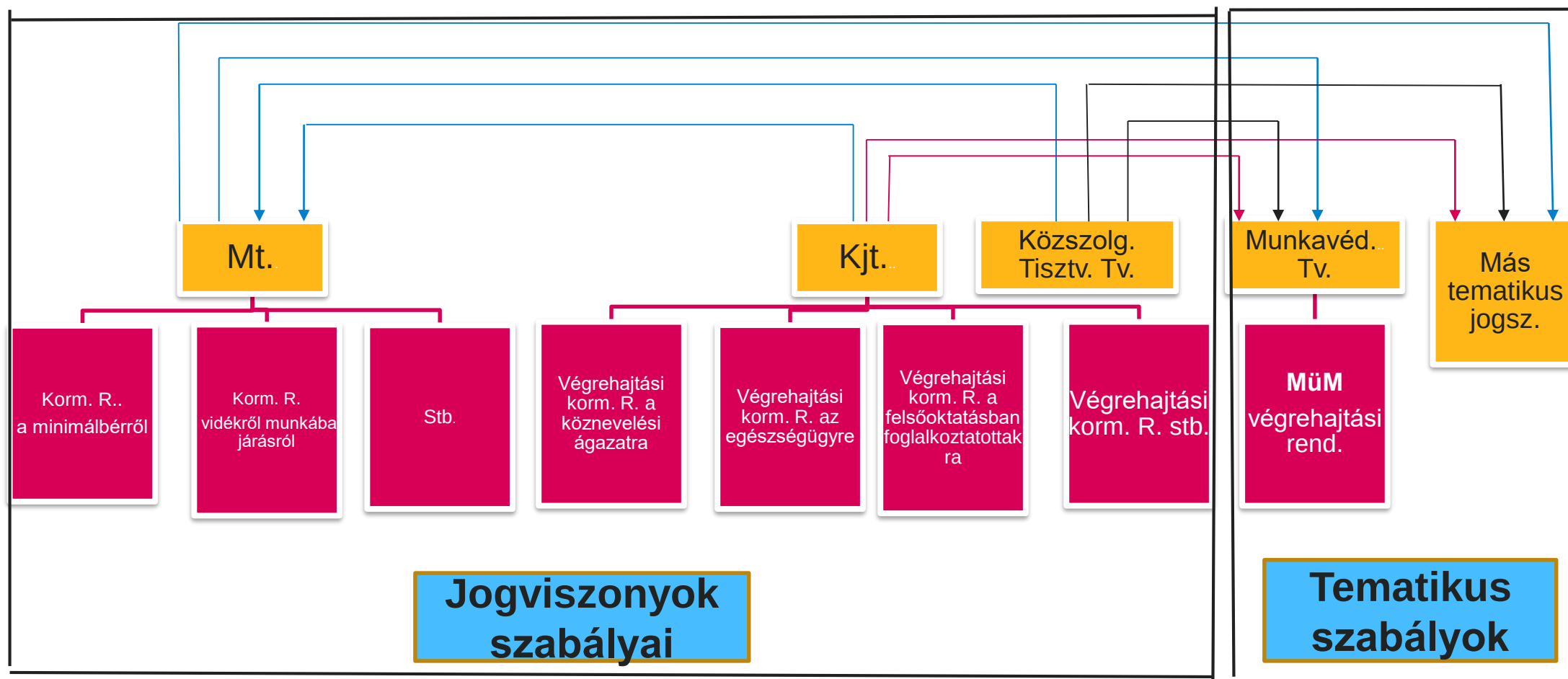
- Központjában a Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény – rövidítése: Mt.) – a munkaviszonyt szabályozza
- Ez a munkajog „alfája”.
- Más nagy munkajogi szabályrendszerek háttérjogszabálya:
 - **közalkalmazottak** jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.): azt állapítja meg, hogy az Mt. mely szabályait NEM kell alkalmazni a közalkalmazotti jogviszonyban
 - **a közszolgálati tisztviselőkről** szóló 2011. évi CXCV. törvény: alkalmazni kell az Mt-t, de az e törvény szerinti eltérésekkel.
- Az Mt-nek is van háttérjogszabálya: a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény)

A munkajogi szabályok rendszere 3.

- Egyes részletszabályoknak önálló jogszabályai vannak (pl. munkavédelem, munkabiztonság)
- Az egyes törvényeknek egy sor végrehajtási rendelete van (kormányrendeletek, miniszteri rendeletek, ágazattól függően)
- Az előbbiek jogszabályok (törvények, rendeletek).

- A jogszabályokon kívül munkaviszonyra vonatkozó szabályok még:
 - a kollektív szerződés
 - az üzemi megállapodás, valamint
 - az egyeztető bizottságnak az Mt. 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

A munkajogi jogszabályok sematikus rendszere



43. § "(1) A munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

(2) Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni."

Az Mt. alapvetően egyoldalúan (a munkavállaló javára) diszpozitív.

Nagyon kivételesen kollektív szerződéssel lehet eltérni a munkavállaló hátrányára.

De: maga az Mt. is tartalmaz egy sor rendelkezést, amitől még a felek **egyező akarata esetén sem lehet eltérni**.

Alakíságok (Mt. 22-23.§)

- Főszabály szerint a jognyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni.
- *„A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.”*
- Egyes jognyilatkozatoknál kötelező az írásbeliség. A legfontosabbak:
 - Munkaviszony létesítése (munkaszerződés)
 - Munkaviszony megszüntetése
 - Munkaszerződés módosítása
 - Munkaidő beosztás
 - Teljesítménybérezésnél a teljesítmény követelményt és tényezőket.



A munkaviszony alanyai

A munkajogviszony alanyai (Mt. 32-33.§) 1.

■ **Akik munkaszerződést kötnek:**

■ **A munkáltató és a munkavállaló**

■ **Főszabályként két pólusú.**

■ **(De: munkaerő kölcsönzés esetén pl. hárman vannak a jogviszonyban.)**

A munkavállaló

- mindig természetes személy, egy ember, aki munkavégzést vállal a munkaszerződésben. Alsó korhatár: betöltött 16. év. (Speciális szabályok szerint ennél korábban is lehet.)

A munkáltató

- jogképes személy – lehet természetes személy vagy szervezet –, aki a munkaszerződés szerint foglalkoztatja a munkavállalót.

Alapvető magatartási követelmények



Néhány példa az alapvető magatartási szabályokra (Mt. 6-8. §) 1.

- A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy **az adott helyzetben általában elvárható.**
- Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat.
- 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.



Néhány példa az alapvető magatartási szabályokra (Mt. 6-8. §) 2.

Tilos a joggal való visszaélés...

Előző Mt-ben: a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye

Lényege: a jogokat arra használjuk, amire valók.

Méltányos mérlegelés elve

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

Néhány példa az alapvető magatartási szabályokra (Mt. 6-8. §) 3.

A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme

Üzleti titok védelme

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

A munkavállaló **munkaidején kívül sem** tanúsíthat olyan magatartást, amely – **különösen** a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – **közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.**

A munkavállaló **véleménynyilvánításhoz való jogát** a munkáltató **jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető** módon nem gyakorolhatja.

A munkaviszony létesítése



42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

A munka- szerződés alapján

a) a munkavállaló köteles **a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,**

b) a munkáltató köteles a munkavállalót **foglalkoztatni és munkabért fizetni.**



A munkaviszony létrejöhet:

**A munka-
viszony
időtartama
szerint:**

határozott időre

határozatlan időre

**A munkaidő
szerint:**

teljes munkaidőre (az általános teljes napi munkaidő napi 8 óra – ez csak számítási egység, a munkaidő beosztása ettől eltérhet)

részmunkaidőre (ami a teljes munkaidőnél kevesebb)

A munkaszerződés teljesítése (a munkaviszony „tartalma”)



Alapvető munkáltatói kötelezettségek 1. (Mt. 51.§)

Foglalkoztatási kötelezettség

- A munkáltató „dolga”, hogy a munkakörébe tartozó feladattal lássa el a munkavállalót.

A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása

- Tárgyi, személyi, információ, irányítás, utasítás, ellenőrzés, stb.
- a tárgyi feltételek esetén lehet eltérő megállapodás, pl. távmunka esetében

Egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítása

- Pl. foglalkozás egészségügy
- Védőruha,
- Védőeszköz,
- stb.

Költségek megtérítése

- Köteles a munkavállaló igazolt és indokolt, a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült költségei megtérítésére.

Alapvető munkavállalói kötelezettségek (Mt. 52.§)

Megjelenés	Rendelke- zésre állás	Munkavégzés	Megfelelő magatartás	Együtt- működés
• Köteles a munkáltató által • <u>előírt helyen és időben</u> • <u>munkára képes állapotban</u> • Megjelenni.	• Köteles a munkaideje alatt – munkavégzés céljából, • munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni.	• Köteles a munkáját <u>személyesen</u>, • <u>az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal</u>, • a munkájára vonatkozó <u>szabályok, előírások, utasítások és szokások</u> szerint végezni.	• Köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.	• Köteles a munkatár- saival együttműködni.



**A munkaviszony fontosabb
karakterisztikus jellemzői a 7001/2005.
(MK 170.) FMM-PM együttes irányelv
alapján**



A különböző típusú jogviszonyok elhatárolásának szempontjai 1.

- **A különböző típusú jogviszonyoknak eltérő jellemzői vannak.**
- Más feltételekkel és jellegzetességekkel történik a munkavégzés a különböző jogviszonyokban.
- Mások a **karakterisztikus jellemzői** pl. a munkaviszonynak, a megbízási szerződésnek és a vállalkozási szerződésnek – ez utóbbi kettő polgári jogi jogviszony.
- Az a közös, hogy van bennük munka, csak más jellemző jogi feltételek mellett.

A különböző típusú jogviszonyok elhatárolásának szempontjai 2.

- „A munkavégzésre irányuló jogviszonyt - a szerződés típusának minősítésekor - **összességében** kell vizsgálni.” – kétség esetén: **mely ismertetőjegyei vannak túlsúlyban.**
- „Az ellátandó **tevékenység jellege és feltételei** határozzák meg, hogy az adott munkavégzésre mely jogviszony választható.”



A munkaviszony elsődleges minősítő jegyei (önmagukban meghatározóak lehetnek a minősítésnél) 1.

- **A tevékenység jellege, a munkakörként történő feladatmeghatározás**
- **A személyes munkavégzési kötelezettség**
- **Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása**
- **Alá-fölérendeltségi viszony**



Másodlagos minősítő jegyek (más minősítő jegyekkel együtt igazolják a munkaviszonyt, nem kizárólagosan)

- **Az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog**
- **A munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása**
- **A munkavégzés helye**
- **Az elvégzett munka díjazása**
- **A munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása**
- **A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása**
- **Írásbeliség**

A munkaviszony megszűnése, megszüntetése



A munkaviszony megszűnése (Mt. 63.§)

- Objektív körülmény, egy jogi tény.
- Jognyilatkozat nem szükséges hozzá.
- Esetei:
 - a munkavállaló halála,
 - a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
 - a határozott idő lejárta,
 - a (3) bekezdésben meghatározott eset,
 - törvényben meghatározott más esetben.
 - A 4. alpontban hivatkozott (3) bekezdésben meghatározott eset: munkáltatói jogutódlás, ha az új munkáltató nem az Mt. hatálya alatt áll. (A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.)

A munkaviszony megszüntethető

```
graph TD; A[A munkaviszony megszüntethető] --> B[Közös megegyezéssel]; A --> C[Felmondással]; A --> D[Azonnali hatályú felmondással];
```

**Közös
megegyezéssel**

Felmondással

**Azonnali
hatályú
felmondással**



A munkaviszony felmondása

- A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti („rendes”) felmondással.
- (Az időkorlát miatt a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem tárgyaljuk.)

A határozatlan idejű munkaviszony („rendes”) felmondása

A munkavállaló nem köteles indokolni a jognyilatkozatát.

A munkáltató felmondása esetén indokolási kötelezettség van.

Indok lehet:

A munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy

a munkáltató működésével összefüggő ok

De: nem kell indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, vagy vezető beosztású munkavállaló (spec. szabályok)

A határozott idejű munkaviszony („rendes”) felmondása

A munkáltató felmondással – indokolással - megszüntetheti

a) a felszámolási– vagy csődeljárás tartama alatt vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy

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

A munkavállaló felmondással – indokolással - megszüntetheti.
Indoka csak olyan ok lehet,

amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy

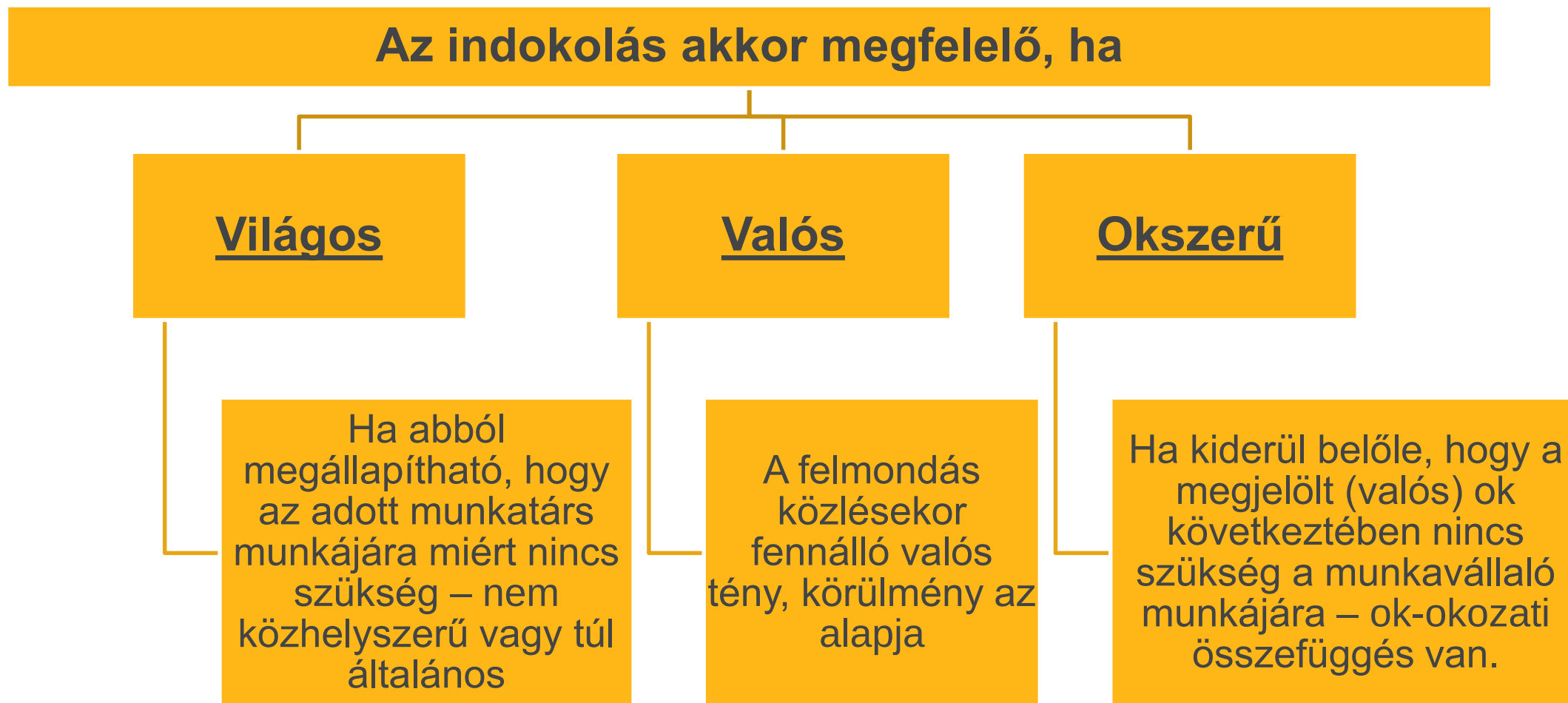
körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.



Indokolási kötelezettség (Mt. 64.§, 66.§)1.

- A felek egyike sem köteles indokolni a próbaidő alatti jogviszony megszüntetés esetén.
- Az indokolás megfelelőségét a nyilatkozattevő köteles bizonyítani.

Az indokolással szemben támasztott követelmények (Mt. 64.§, 66.§)



Fontosabb felmondási korlátozások 1. (Mt. 64.§)

- Mt. 64.§ (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
 - a) a várandósság,
 - b) a szülési szabadság,
 - c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
 - 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.
- + választott szakszervezeti tisztviselő – közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése esetén.

Fontosabb felmondási korlátozások 1. (Mt. 64.§)

- A védelem szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.
- Az előző dia a) és az e) pont alapján a védelem akkor illeti meg a munkavállalót, ha erről a munkáltatót tájékoztatta.
- Önmagában a munkáltatói jogutódlás nem szolgálhat a felmondás alapjául.
- A rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belüli munkavállaló rendes felmondásának speciális szabályai vannak.

Felmondási idő (Mt. 68-69.§)

- A felmondás esetén a felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.
- A felmondási idő harminc nap.
- Ha a munkáltató mond fel felmondással, akkor ez az idő 3 év után nő. Maximumán +60 nap.
- A felek eltérően megállapodhatnak, legfeljebb hathavi felmondási időben.
- Határozott idős munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.
- Munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő legalább felére mentesíteni kell a munkavégzés alól. (Távolléti díjat kell fizetni.)

Végkielégítés (Mt. 77.§)

- A munkáltatói rendes felmondás esetén legalább (általában) 3 év munkaviszony esetén a munkavállalót végkielégítés illeti meg.
- 1-6 hónapi távoléti díj.
- Védett korú munkavállalónak +4 hónap.
- Nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak 0 hónap.
- A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve
 - a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),
 - b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

Azonnali hatályú felmondás (Mt. 78.§) – próbaidőn kívül

Határideje:

- az alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon,
- legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül,
- bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig
- Testületi joggyakorló esetén a tudomásszerzés ideje: amikor a testülettel közölték.

A munkaszerződés (bármelyik fél által) azonnali hatállyal felmondható, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Azonnali hatályú felmondás (Mt. 78.§) – próbaidőn kívül – még egy eset

- **A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú munkáltatói felmondása (Mt. 79.§ (2) bek.)**
 - **Indokolás nélkül,**
 - Feltéve, hogy 12 havi távolléti díjat megfizet a munkáltató.
 - Ha ennél rövidebb idő van hátra, akkor a szerződés végéig.
- **Figyelem! Ez a felmondás nem azonos az előzőekben tárgyalttal!**

A munkajogi igény érvényesítése

- Bíróság előtt érvényesíthető
- Fizetési felszólítással is lehet, ha a munkáltató igénye a minimálbér háromszorosát nem haladja meg.
- Elévülés: általában 3 év
- DE kártérítés esetén: 5 év.
- 30 nap
 - a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
 - b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
 - c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
 - d) a fizetési felszólítással, továbbá
 - e) az értékelés valótlan ténymegállapításai megsemmisítésével kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

Köszönöm a figyelmüket!

