



FELÜLVIZSGÁLAT – MÓDOSÍTÁS – ÚJ TÖRVÉNY

A jogalkotó eredeti elképzelése

- a szociális piacgazdaságnak megfelelő törvény
- a vállalkozás szabadságának és a munkavállalók szociális biztonságának egyensúlyban tartása
- törvényi minimumstandardok – kollektív szerződésben a munkavállalóra kedvezőbb feltételek



ELLENTMONDÁSOK:

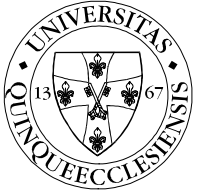
- **a munkajognak nincs kontraktuális forrása**
- **ezt a jogalkotónak kell pótolnia**
- **ebből következően a rendszer nem rugalmas**
- **a fogalmak statikusak vagy hiányoznak**
- **a gazdasági környezet, a társadalmi attitűdök megváltoztak**
- **megváltozott a munkáltató struktúrája**



A FELÜLVIZSGÁLAT CÉLJA:

- új munkajogi eszközrendszer kialakítása
- differenciált szabályozás alkalmazása
- teleologikus fogalomrendszer bevezetése
- atipikus foglalkoztatási módszerek kiépítése
- a kockázattelepítés átalakítása, új típusú védelem kidolgozása

EREDMÉNY: ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE



A SZABÁLYOZÁS JELLEGE I.

Kiindulópont:

- a munkajog jogforrási rendszere duális

Ebből következően:

- kógens, relatív diszpozitív, diszpozitív szabályok pontos meghatározása
- a törvény nem minimálstandardokat, hanem középarányost határoz meg
- eltérés lehetősége kollektív szerződés, munkaszerződés által
- kollektív szerződés, munkaszerződés viszonya

Cél: a kollektív szerződés regulatív funkciójának megteremtése



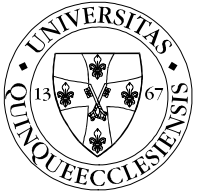
A munkajogi jogviszonyokra vonatkozó szabály

Törvény, törvény felhatalmazása alapján egyéb jogszabály

Kollektív szerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a jogszabály rendelkezéseitől eltérhet.

Az üzemi megállapodás az e törvényben meghatározott kérdésekben tartalmazhat rendelkezéseket.

Az e törvényben nem szabályozott kérdésekben a Polgári Törvénykönyvnek a kötelekre vonatkozó általános rendelkezései alkalmazandók, amennyiben nem ellentétesek a munkajogviszony sajátosságaival.



A SZABÁLYOZÁS JELLEGE II.

Differenciáció:

- lehetséges szempontok
 - munkáltató nagysága
 - tevékenység profilja
 - tulajdonosi szerkezet
 - munkajogviszony típusa

Differenciáció:

- teleologikus fogalomrendszer
 - munkáltató, munkavállaló,
 - munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek
 - új típusú védelem: **floor of rights**



E törvény hatálya – törvény eltérő rendelkezése hiányában - kiterjed arra a munkaviszonyra, amelynek alapján a munkavégzés helye a Magyar Köztársaság területén van.

A törvény hatálya kiterjed a munkáltatóra és a munkavállalóra (. §) Az ellenkező bizonyításig, e törvény *, **, **, -ban foglalt rendelkezések alkalmazása szempontjából munkáltatónak és munkavállalónak minősülnek azok is, akik nem munkaszerződés alapján végeznek munkát, illetve nem munkaszerződés alapján fogadják a munkateljesítést amennyiben**

- a) a munkát végző ezt a tevékenységét üzletszerűen – ellenérték fejében, rendszeresen – folytatja;**
- b) tevékenységéből éves jövedelme eléri *****;**
- c) tevékenysége folytatásánál – segítő családtagját kivéve – nem foglalkoztat biztosítottnak minősülő munkavállalót;**
- d) tevékenységét tartósan ugyanannak a személynek teljesíti;**
- e) tevékenysége nem tartozik az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről szóló 2000. évi CXVII. törvény hatálya alá;**
- f) az adott munka teljesítését a szolgáltatás fogadója számára munkavállalók is végezhetik.**



ATÍPIKUS MUNKAJOGVISZONYOK

MUNKAVÁLLALÓHOZ HASONLÓ JOGÁLLÁSÚ MUNKAVÉGZŐK

Kiindulópont:

- része a munkajognak
- egyesek a munkajog keretein belül vannak
- mások a munkajog határán

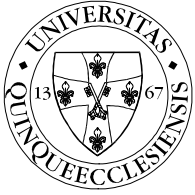
Feladatok:

- atipikus munkajogviszonyok pontos szabályozása
- a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tevékenységének meghatározása



Értelmezési alapelvek, magatartási követelmények

- **társadalmi, gazdasági rend**
 - szerződéses jogág,
 - magánjog része
 - magánautonómia elve
- **jóhiszeműség és tisztesség követelménye**
- **kölcsönös együttműködés követelménye**
- **kölcsönös tájékoztatás követelménye**
- **méltányosság követelménye**
- **a munkavállaló magánéletének tiszteletben tartása**
- **egyenlő bánásmód követelménye**



JOGNYILATKOZATOK

- **megállapodások**
 - ráutaló magatartás
 - munkáltató belső szabályzata
- **egyoldalú jognyilatkozatok**
 - egyoldalú jognyilatkozat általában
 - kötelezettségvállalás
 - nyilatkozat
 - munkáltatói szabályzat
 - tájékoztatás
- **a megállapodás megkötése, megkötésének módja, tartalma**
 - ajánlat, ajánlati kötöttség
 - személyesen, képviselet útján
 - alaki kötöttség
 - jognyilatkozat közlése
 - a munkavállalóra kedvezőbb feltétel alkalmazásának elve
- **határidő, időtartam számítása**
- **érvénytelenség, jogkövetkezményei**



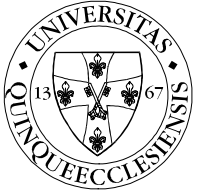
A munkaszerződés és a munkajogviszony

A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott munkát a munkáltató rendelkezése és irányítása szerint teljesíteni, a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

A munkavégzés helye

A felek a munkaszerződésben állandó, több vagy változó munkahelyen történő munkavégzésben állapodhatnak meg.

Több vagy változó munkahely meghatározása esetén a munkáltató egyoldalú intézkedéssel jogosult a munkavállaló munkavégzési helyének megváltoztatására, a munkaszerződésben meghatározott munkahelyeken, illetve területen belül. A munkavégzés helyének megváltoztatásáról a munkáltató legalább három munkanappal korábban köteles a munkavállalót tájékoztatni.



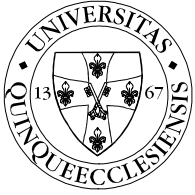
A MUNKAJOGVISZONY TELJESÍTÉSÉNEK SZABÁLYAI

- **Munkáltató kötelességei:**
 - foglalkoztatási kötelesség tartalma (mit jelent a munkaszerződés szerinti foglalkoztatás?)
 - infrastruktúra biztosítása
- **Munkavállaló kötelességei:**
 - rendelkezésre állási kötelesség (milyen korlátokkal?)
 - munkavégzési kötelesség (szokás)
 - munkakörével szemben elvárt bizalomnak megfelelő magatartás
- **Munkáltató jogai**
 - munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátai, kapcsolódása a munkaszerződés módosításához)



A MUNKAJOGVISZONY MÓDOSÍTÁSA

- **az egyoldalú módosítás lehetősége**
 - előfeltétele
 - korlátai
- **a munkáltató személyében bekövetkező változás**
 - a munkáltató ellentmondási joga
 - a munkavállaló lehetőségei a munkafeltételek kedvezőtlen megváltozása esetén
- **az átjárhatóság problematikája**



A MUNKAJOGVISZONY MEGSZŪNÉSE, MEGSZŪNTETÉSE

- **Kötött rendszer újdonságokkal**
 - bontó feltétel bevezetése
 - rendes felmondás határozott idejű kizárása (feltételei, korlátai)
 - határozott időre létesített munkajogviszony rendes felmondása
- **A felmondási tilalmak jogi természetének átalakítása**
- **A rendes felmondás indokolási köteletségének mellőzése a „kismunkáltatóknál” (feltételei, kompenzáció)**
- **A munkajogviszony jogellenes megszüntetése a munkáltató által:**
 - általános visszahelyezés vagy kompenzáció?
 - mennyi az elmaradt munkabér mértéke?
 - legyen-e kárenyhítési köteletség?
 - mikor szűnik meg a munkajogviszony?



A MUNKAIDŐ, A MUNKA DÍJAZÁSA

- **Munkaidő:**

- az irányelvhez való kötöttség
- rugalmas megoldások lehetőségének megkeresése
- vadhajtások kiiktatása
- kollektív munkajog szerepének erősítése

- **Munkabér**

- egységes vagy differenciált minimálbér
- a személyi alapbér és a pótlékok viszonya
- fogalmak tisztázása („béren kívüli juttatások”)
- a díjazás és a szociális juttatások szétválasztása



FELELŐSSÉGI JOGVISZONYOK

- **„Fegyelmi” jellegű jogviszonyok**
 - Mt. 109. § átgondolása
 - kapcsolata a rendkívüli felmondáshoz
- **Kárfelelősségi jogviszony**
 - munkavállalói kárfelelősség
 - tartható-e a jelenlegi korlátozás
 - általános magánjogi kárfelelősség adaptálása
 - munkáltatói kárfelelősség
 - „működési kör” fogalmának tisztázása



A KOLLEKTÍV MUNKAJOG SZEREPE A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS ÉRVÉNYESÜLÉSÉBEN

Kiindulópont:

- **az individuális és a kollektív munkajog korrelatív egysége**
- **a munkajog struktúrája a tradicionális munkaszerződésre épült**
- **ez a hagyományos bázis minőségében alakult át**
- **az „új típusú védelem” nem kizárólag jogalkotási feladat**
- **a feltételek megteremése viszont a jogalkotó feladata**



Feladatok:

- **átgondolni a kollektív munkajog duális rendszerét**
- **újraszabályozni a kollektív szerződéskötési képességet**
- **változtatni a kollektív szerződések tartalmán és rendszerén**
- **kidolgozni az üzemi tanácsok jogkörének kritériumkatalógusát**
- **megteremteni az üzemi megállapodások megkötésének lehetőségét**
- **meghatározni bizonyos egyedi munkáltatói döntések befolyásolási módját**