

1992. évi XXII. tv.	Az új Munka Törvénykönyve
<i>A törvény hatálya</i>	
<p>Területi hatály: Tekintettel a nemzetközi magánjog szabályaira az Mt. hatálya kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amely alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá a magyar munkáltató magyar munkavállalója a munkát ideiglenesen külföldön végzi. (ez a külföldi kiküldetés, amelyre ennek kimondása nélkül is kiterjed az Mt. hatálya)</p> <p>Személyi hatály: nem került kimondásra, de nem tér el az új Mt-től. A kölcsönvevőre is kiterjed, továbbá a 18 éven aluliakra, ha az nem munkaviszonyban állnak.</p>	<p>Területi hatály: E törvény rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell alkalmazni. E törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi.</p> <p>E törvénynek a munkaügyi kapcsolatokra és az üzemi tanácsra vonatkozó XIX. és XX. fejezetét alkalmazni kell, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarország területén van.</p> <p>Személyi hatály: munkavállaló, munkáltató, munkáltatói érdekképviseleti szervezet, üzemi tanács, szakszervezet. (Kimaradt az üzemi megbízott)</p> <p>Kiterjed a kölcsönvevőre, a 18 éven aluliakra, de csak a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések, ha nem munkaviszonyban állnak.</p>
<i>A jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai</i>	
<p>Jóhiszeműség, tisztesség, kölcsönös együttműködés</p> <p>A munkavállaló munkaviszonya fennállása alatt - kivéve ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.</p>	<p>Jóhiszeműség, tisztesség, kölcsönös együttműködés, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát vagy jogos érdekét sérti.</p> <p>A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.</p> <p>Ez bővül azzal, hogy a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat ilyen magatartást. E körben: 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 magatartása a személyhez fűződő jogok szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell. A személyhez fűződő jogok korlátozására akkor van lehetőség, ha az ok a munkaviszony rendeltetésével függ össze, feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. E körben a véleménynyilvánítás szabadsága is korlátozás alá került: A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.</p> <p>Az adatvédelmi szabályok csak annyiban vál-</p>

<p>Versenytildalmi megállapodás: A munkaviszony megszűnését követően a munkáltató jogos gazdasági érdekeit nem veszélyeztető magatartási kötelezettség a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti.</p>	<p>toztak, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Jobb lett volna, ha a munkavállaló hozzájárulásához kötik.</p> <p>A munkavállaló csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Az ellenőrzés nem járhat az emberi méltóság megsértésével. A magánélet nem ellenőrizhető. Az ellenőrzéshez használt technikai eszközökről a munkavállalókat tájékoztatni kell.</p> <p>Versenytildalmi megállapodás: A felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.</p> <p>Az ellenérték kialakításában figyelemmel kell lenni, hogy milyen mértékben akadályozza a munkavállaló elhelyezkedését a megállapodás betartása, de ekkor sem lehet kevesebb az ellenérték a munkavállaló távolléti díja 1/3-ánál.</p>
<p><i>Az egyenlő bánásmód követelménye</i></p>	
<p>A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.</p>	<p>A munkaviszonnyal kapcsolatban – különösen a munka díjazása tekintetében – az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.</p>
<p><i>A jognyilatkozatok</i></p>	
<p>Alaki kötöttségre vonatkozó szabályok nem változnak.</p>	<p>Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen, ami új benne, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha az a felek egyező akaratából teljeseedsébe ment.</p> <p>Jogorvoslat módjáról és határidejéről való tájékoztatás kibővült azzal a szabállyal, hogy elmaradása esetén az igény 6 hónap után nem érvényesíthető.</p> <p>A nyilatkozat közzlése bővült az elektronikus formával, amely szerint közöltnék kell tekinteni az elektronikus dokumentumot, ha a címzett részére hozzáférhetővé vált.</p> <p>A kézbesítési vélelem időtartama 10 munkanapról 5 munkanapra csökkent.</p> <p>Új elemek:</p> <p>Egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.</p> <p>A munkáltató egyoldalú nyilatkozatait és kötelezettségvállalásait egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat útján is megteheti (munkáltatói szabályzat).</p> <p>Kimondja a törvény egyebekben a Polgári Törvénykönyv megfelelő fejezeteinek alkalmazását.</p>
<i>Az érvénytelenség</i>	
A érvénytelenség két formájának, a semmisségnek és a megtámadhatóságnak a meghatározása nem változott, a megtámadás határideje és az általános szabályok szerinti kártérítés szintén.	
<i>A munkaviszonyból származó igény elévülése</i>	
Alapvető szabályai nem változtak, a polgári jogra való utalás miatt szabályai szűkültek. A munkajogi elévülés 3 év maradt	
<i>A határidők számítása</i>	
Szintén nem változtak a szabályai.	
<i>A munkaviszonyra vonatkozó szabályok</i>	
Törvény, törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály. Kollektív szerződés, amely jogszabállyal ellentétes nem lehet, kivéve a munkaviszonyra vonatkozó III. résztől eltérő szabályozás, de csak akkor, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg (pozitív diszpozitivitás).	Jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás, egyeztető bizottság kötelező határozata. A kollektív szerződés az Mt. II. és III. részétől térhet el, de nincs korlátozva, hogy csak a munkavállaló javára történhet az eltérés. Tény azonban, hogy sok helyen ezekben a részekben is kizárt a munkavállaló hátrányára való eltérés.
<i>A munkaviszony alanyai</i>	
Munkavállaló: Szabályai nem változtak, a minimális korhatár maradt a 16. életév.	

<p>A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat mely szerv vagy személy gyakorolja. Ha nem az arra jogosított jár el, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.</p> <p>Nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel jár.</p>	<p>A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.</p> <p>Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.</p> <p>A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.</p>
<p><i>A munkaviszony létesítése</i></p>	
<p>A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. Írásba kell foglalni. Az írásba foglalása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat a munkába lépést követő 30 napon belül.</p> <p>Kötelező tartalmi elemei: személyi alapbér, munkakör, munkavégzés helye.</p> <p>A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a munkavállalót: irányadó munkarend, munkabér egyéb elemei, bérfizetés napja, munkába lépés napja, rendes szabadság mértéke, kiadása, felmondási idő, kollektív szerződés hatálya alatt áll-e a munkáltató, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, van-e üzemi tanács. Ezt írásban a megkötéstől számított 30 napon belül.</p> <p>A munkáltató megnevezésében, lényeges adataiban bekövetkezett változásról a hatálybalépést követő 30 napon belül köteles tájékoztatni a munkavállalókat.</p> <p>Állandó és változó munkahely meghatározása, amely már nincs az új Mt-ben.</p> <p>A munkaviszony időtartamára vonatkozó rendelkezéseket alapvetően nem változtak.</p>	<p>A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.</p> <p>Kötelező tartalmi elemei: alapbér és munkakör. A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.</p> <p>A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót a napi munkaidőről, az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, felmondási idő megállapításának szabályairól, arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. Erről az utolsóról kell azt tájékoztatni, akinek munkaviszonya a munkáltatóval az egy hónapot nem haladja meg, illetve akinek munkaideje legfeljebb heti 8 óra.</p> <p>A munkáltató adataiban bekövetkezett változásról 15 napon belül kell a munkavállalókat tájékoztatni.</p> <p>Ami eltér, hogy a határozott idejű munkaviszony nem alakul át határozatlan</p>

<p>Első sorban határozatlan időre jön létre a munkaviszony. A határozott idejű munkaviszony nem haladhatja meg az 5 évet, a 6 hónapon belül újra határozott idejű munkaviszony az előzővel összeadódik.</p>	<p>idejűvé, ha a munkavállaló közvetlen felettese tudtával való egy napot tovább dolgozik.</p>
<i>Pályázat</i>	
<p>Ha jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a munkáltató döntése alapján a munkakör csak pályázat útján tölthető be, csak azzal köthető munkaszerződés, aki a pályázaton részt vett és feltételeinek megfelelt.</p>	<p>Ilyen szabály nem található az új Mt-ben</p>
<i>Próbaidő</i>	
<p>Munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor. Általánosan harminc nap, de felek és kollektív szerződés 3 havi, csak kollektív szerződés legfeljebb 6 havi próbaidőt is megállapíthat. Meghosszabbítani tilos.</p>	<p>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 6 havi próbaidőt is megállapíthat.</p>
<i>A munkaszerződés módosítása</i>	
<p>Nem minősül a munkaszerződés módosításának az átirányítás, kiküldetés, kirendelés, amelynek időtartama egyenként az évi 44 munkanapot, együttesen az évi 110 munkanapot nem haladhatja meg. Korlátozás: Az átirányítás, kiküldetés, kirendelés a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire nézve – aránytalan sérelemmel nem járhat.</p> <p>Munkabér: Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átirányítás teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.</p> <p>A munkaszerződés módosításának kötelező esetei: megállapodás alapján határozott időre történő, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, sorkatonai, polgári szolgálat, a gyermek gondozás céljából kapott fizetés nélküli szabadság, terhes nő.</p>	<p>Nem minősül a munkaszerződés módosításának az átirányítás, kiküldetés, kirendelés, amelynek időtartama egyenként és együttesen az évi 44 munkanapot nem haladhatja meg. Korlátozás: A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig, gyermeke 16 éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.</p> <p>Munkabér: A ténylegesen ellátott munkakör alapján jogosult díjazásra, de ez nem lehet az alaplérénel kevesebb.</p> <p>A munkaszerződés módosítás kötelező esetei: a gyermek gondozás céljából kapott fizetés nélküli szabadság, terhes nő. (A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaplérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaplérénel kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alaplére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. (eddig megelőző</p>

	<p>átlagkeresettel egyező bért kellett kapnia, és ha nem volt olyan ilyen munkakör, akkor állásidőre történő díjazás.)</p>
<p><i>A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás</i></p>	
<p>A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak (a továbbiakban: jogutódlás) minősül: - a jogszabályon alapuló jogutódlás, - a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, hasznóbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén.</p>	<p>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.</p> <p>Kimarad a jogszabályon alapuló jogutódlás (átalakulás, egyesülés, szétválás), amelyet a Gt. szabályoz.</p> <p>Kimarad a jogelőd kezesi felelőssége a jogutódlást követő egy éven belül közölt felmondás, illetve határozott idejű munkaviszony határozott idő letelte előtti megszüntetése esetén..</p> <p>Vizsgálat a munkavállaló rendes felmondással megszüntetheti a munkaviszonyát (a munkáltató személyében bekövetkezett változástól számított 30 napon belül), ha munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Ebben az esetben a munkavállaló is indokolni köteles a felmondást. Ugyanúgy jogosult a felmentési időre járó távolléti díjára és végkielégítésére, mintha a munkáltató mondott volna föl neki.</p>
<p><i>A munkaviszony megszűnése</i></p>	
<p>A munkaviszony megszűnik: a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával, ha a munkáltató személye azért változik, mert a munkáltató egészes vagy egy része a Kjt. vagy Ktv hatálya alá kerül.</p>	<p>Kiegészítve a jogszabályban meghatározott más esettel. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén ugyanúgy jár a felmentési időre járó távolléti díj, mint eddig az átlagkereset. Az sem változik, hogy a más jogszabály hatálya alá kerülő munkáltató esetén jár a munkavállalónak a végkielégítés is, ha nem járul hozzá a más jogszabály hatálya alá tartozó munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatásához. Nincs azonban kifejtve, hogy a felmentési időre járó távolléti díj és végkielégítés csak akkor illeti meg a munkavállalót, ha nem akar közalkalmazottként vagy köztisztviselőként tovább dolgozni a másik munkáltatónál.</p>
<p><i>A munkaviszony megszüntetése</i></p>	
<p>A munkaviszony megszüntethető: a munkáltató és a munkavállaló közös</p>	<p>A munkaviszony megszüntethető: közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú</p>

megegyezésével, rendes felmondással, rendkívüli felmondással, azonnali hatállyal a próbaidő alatt, határozott idejű munkaviszony határozott idő lejártá előtti megszüntetése.	felmondással.
A rendes felmondás	
<p>Felmondási tilalmak (Ezen idő alatt a munkáltató nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással): <i>a)</i> a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság, <i>b)</i> a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, <i>c)</i> a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, <i>d)</i> a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, <i>e)</i> a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő, <i>f)</i> a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított, <i>g)</i> a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes, <i>h)</i> a külön törvény szerinti, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót - közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése</p>	<p>Megállapodhatnak a felek, hogy a munkaviszony az első évben felmondással nem szüntethető meg.</p> <p>Határozott idejű munkaviszony is megszüntethető munkáltatói felmondással, a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.</p> <p>A munkavállaló is megszüntetheti határozott idejű munkaviszonyát felmondással, de a felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ilyenkor indokolni kötele.</p> <p>Felmondási tilalmak (Ezen idő alatt a munkáltató nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással): <i>a)</i> a várandósság, <i>b)</i> a szülési szabadság, <i>c)</i> a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, <i>d)</i> a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint <i>e)</i> a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.</p> <p>A várandósságról és az emberi reprodukciós eljárásról a felmondás közlése előtt tájékoztatni kell a munkáltatót.</p> <p>A felmondási védelem megváltozott, (az megszűnt, hogy a tilalom utáni 15 vagy 30 napos időben a felmondás ugyan közölhető, de a felmondási idő csak e két időtartam letelte után kezdődhet), viszont 3 esetben csak közölhető a felmondás, de a felmondási idő csak ezután kezdődhet:</p> <p>a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, <i>b)</i> a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, <i>c)</i> a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.</p> <p>Védett kor: meghatározása nem változott. A hatályos különösen indokolt esetét konkre-</p>

<p>alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastársat - érintően a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama.</p> <p>A felmondási idő szabályai annyiban változtak, hogy 6 hónapnál hosszabb felmondási időnél hosszabb időtartamban nem állapodhatnak meg a felek.</p>	<p>tizálja azzal, hogy a védett korban lévő munkaviszonya a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak az azonnali hatályú felmondásra okot adó körülmény miatt szüntethető meg. A munkáltató működésével összefüggő okból történő, vagy a munkavállaló képességével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg a munkaviszony, ha munkáltatónál nincs olyan munkakör, amelyet a védett korú elláthatna, vagy annak ellátását visszautasítja. Ugyanezen szabályok vonatkoznak az anyára gyermeke 3 éves koráig, ha a gyermek gondozás céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot nem veszi igénybe. A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy járadékban részesülő munkaviszonyát csak akkor szüntetheti meg, ha nincs a munkáltatónál betöltetlen munkakör, melyet a munkavállaló elláthatna, illetve azt alapos ok nélkül nem fogadja el. Ha határozott idejű munkaviszony felmondására kerül sor, a határozott időből hátralévő időnél hosszabb nem lehet a felmondási idő. Új szabály, hogy munkavállalói felmondás esetén nem nő a munkaviszony hosszával arányban a felmondási idő.</p>
Csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok	
<p>Szabályai nem változtak.</p>	<p>A felmondási tilalom szempontjából a tájékoztatás közlése az irányadó.</p> <p>(1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a munkavállaló magatartása folytán a munkaviszony fenntartásának lehetetlenségére alapozott azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető. (2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is. (3) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmondás jogellenes.</p>
Végkielégítés	
<p>Nem változtak alapvetően a szabályai.</p>	<p>Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha <i>a)</i> a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy <i>b)</i> a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kap-</p>

<p>Végkielégítésre jogosító idők: közeli hozzátartozó, és 10 éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság</p>	<p>csolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. Védett korban a munkaviszony hosszával arányosan 1-3 havi pluszvégielégítés jár. 3 év után +1 havi, 10 év után +2 havi, 20 év után +3 havi</p> <p>Végkielégítésre jogosító idők: szülési szabadság, gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, és az önkéntes ténylegeses tartalékos katonai szolgálat legfeljebb 3 hónapja.</p>
<i>Rendkívüli felmondás</i>	
<p>Szabályai nem változtak, csak a neve azonnali hatályú felmondásra.</p>	
<i>Eljárás a munkaviszony megszűnése, megszüntetése esetén</i>	
	<p>A munkaviszony megszüntetése vagy megszűnése alkalmával kötelezően kiadandó igazolások felsorolása kimaradt az új Mt-ből. A munkabér, egyéb járandóságok kifizetésének és az igazolások kiadásának határidői megmaradtak.</p> <p>Működési bizonyítvány akkor kötelező, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt. Bíróság előtt megtámadható.</p>
<i>A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei</i>	
<p>Munkáltatói jogellenes felmondás esetén általános szabály a visszahelyezés, négy esetben a visszahelyezés nem is mellőzhető.</p> <p>A munkaviszony a jogellenességet kimondó ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg, ennek megfelelően kell kiszámolni az elmaradt munkabért. Ezen kívül 2-12 havi általános kártérítés a bíróság mérlegelésétől függően, ha nincs visszahelyezés.</p> <p>Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenes a munkaviszonyát, teljes kártérítésre kötelezett. Ha a felmondási idejét nem tölti le, akkor az arra eső átlagkeresetét köteles megtéríteni a munkáltatónak.</p>	<p>2012. július 1-től kivételes szabály a visszahelyezés (egyenlő bánásmód követelményébe, felmondási tilalomba, munkajogi védelemben ütközés; ha a felmondás idején munkavállalói képviselő, vagy ha a közös megegyezést sikeresen támadta meg).</p> <p>Jogellenes megszüntetés esetén a munkáltató köteles megtéríteni az általa okozott kárt. Az ún. elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés legfeljebb a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összege lehet, de ezen túl jogosult végkielégítésre, ha a megszüntetéskor nem részesült benne (pl. képességei miatt nem járt a felmondáskor). Ha a munkavállalónak nincsen kára, helyette követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget.</p> <p>Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, már legfeljebb 12 havi távolléti díjának megfelelő kártérítésre kötelezhető. Ha nem tölti le a felmondási idejét a munkavállaló, akkor a munkáltatói felmondás szerint irányadó felmondási időre járó távolléti díjat köteles megfizetni, határozott idejű munkaviszony esetén legfeljebb 3 havit. Nincs már az arányosító szabály.</p>

	A jogellenes munkaviszony–megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.
A munkavégzés szabályai	
<p>A munkavállaló - munkabérének és költségeinek megtérítése mellett - köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmet.</p> <p>A munkavállaló titoktartási kötelezettségére vonatkozó szabályok nem változtak. Belföldi kiküldetés utazási idejére vonatkozó szabályok nem kerültek bele az új Mt-be. Nincs korlátozás a másik munkáltatóhoz való kirendelésnél, bűjtatott munkaerő-kölcsönzés is lehet.</p> <p>Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól: <i>a)</i> amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti; <i>b)</i> közeli hozzátartozója halálakor, esetenként legalább két munkanapon át; <i>c)</i> ha keresőképtelen beteg; <i>d)</i> a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára; <i>e)</i> amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége; <i>f)</i> a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára; <i>g)</i> ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni; <i>h)</i> munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján; <i>i)</i> a külön</p>	<p>A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. Egyebekben a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, s a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.</p> <p>Hiányzik a munkáltatói kötelezettségek közül a irányítás és az ismeretek megszerzésének biztosítása.</p> <p>A munkavállalói kötelezettségek nagyjából megegyeznek a hatályos szabályozással. Hálapénz csak a munkáltató előzetes hozzájárulásával fogadható el. Viszont ha elfogadható, emiatt nem csökkenthető a munkavállaló munkabére.</p> <p>Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól: <i>a)</i> keresőképtelensége, <i>b)</i> a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, <i>c)</i> a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, <i>d)</i> a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra, <i>e)</i> a szoptató anyja a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára, <i>f)</i> hozzátartozója halálakor két munkanapra, <i>g)</i> általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, <i>h)</i> önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása</p>

<p>törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés teljes időtartamára.</p> <p>Utasítás megtagadásának szabályai nem változtak.</p> <p>Fegyelmi felelősség</p>	<p>tartamára, <i>i</i>) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, <i>j</i>) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, <i>k</i>) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.</p> <p>Kimaradtak olyan garanciális szabályok, mint a védekezés biztosítása, jogi képviselő igénybe vétele.</p> <p>A jogkövetkezmény nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi munkabérét.</p>
<i>A tanulmányi szerződés</i>	
<p>Szabályai nem változtak.</p>	<p>A tanulmányi szerződésre vonatkozó rendelkezések pontosítása történt meg (munkáltatói felmondás esetén a támogatás nem követhető vissza), azonban a nem tanulmányi szerződéssel történő képzés esetére előírt szabadidő biztosításának szabályai kikerültek az új Mt-ből. Egyedül csak az általános iskolai tanulmányok folytatása mentesít a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól.</p>
<i>A teljes munkaidő</i>	
<p>Munkaidőkeret: legfeljebb 4 havi, kollektív szerződés rendelkezése szerint 6 havi, és szintén kollektív szerződés rendelkezése szerint éves a megszakítás nélküli, a többműszakos, az idénymunkát végző munkavállalók esetében</p>	<p>A hatályos Mt. 117.§-ában foglalt meghatározások némi változáson mentek át, de nem mondhatóak lényegesnek.</p> <p>Többműszakos a munkáltató működése, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát.</p> <p>A munkaközi szünet csak kollektív szerződéses rendelkezéssel tehető a munkaviszony részévé.</p> <p>A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét <i>a</i>) a megszakítás nélküli, <i>b</i>) a több műszakos, <i>c</i>) az idényjellegű tevékenység keretében, <i>d</i>) a készenléti jellegű, <i>e</i>) polgári repülés, hajózás bizonyos munkaköreiben foglalkoztatott munkavállaló esetében.</p> <p>A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják</p>
<i>A munkaidő beosztása</i>	
<p>A munkáltató osztja be a munkaidőt, figyelemmel a munka jellegére és az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire. A munkaidő-beosztást legalább 7 nappal korábban legalább egy hétre kell közölni.</p>	<p>A munkaidő-beosztás szabályai nem változtak, kivéve azt, hogy a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.</p>

	<p>Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályai megmaradtak.</p> <p>Elszámolási időszak – új rugalmasan kezelhető munkaidőkeret.</p> <p>Munkaidőkeretben teljesített órák elszámolása, ha a keret közben szűnik meg a munkaviszony.</p>
<i>A pihenőidő</i>	
<p>Munkaközi szünet: Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával - legalább húsz perc, legfeljebb egy óra munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább húsz percet egybefüggően kell kiadni. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg.</p>	<p>Munkaközi szünet: A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő tartama <i>a)</i> a hat órát meghaladja, húsz perc, <i>b)</i> a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.</p> <p>A napi pihenőidő szabályai nem változtak. A heti pihenőidő esetében már nem kerül kimondásra, hogy legalább havonta egy vasárnap mint pihenőnap jár az egyenlőtlen munkaidőbeosztású munkavállalónak.</p>
<i>A rendkívüli munkavégzés, ügyelet és készenlét</i>	
<p>A rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét szabályai nem változtak. Az éves elrendelhető rendkívüli munka 200 órától 250 órára emelkedett a törvény alapján, kollektív szerződés írhatja elő az évi 300 órát.</p>	
<i>A fiatal munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések</i>	
<p>A fiatal munkavállalókra, a kisgyermekesekre, a gyermekét egyedül nevelőkre, az egészségkárosító kockázatok között dolgozóakra vonatkozó eltérő szabályok nem igen változtak.</p>	
<i>Rendes szabadság</i>	
<p>A szabadság mértéke 20-30 között, életkortól függően.</p>	<p>Ez nem változott, de a 20 nap az alapszabadság, és az életkortól függő pótszabadságként került meghatározásra.</p> <p>A pótszabadságok csak annyiban változtak, hogy nem csak a vak munkavállalónak, hanem minden 50%-ban egészségkárosodott munkavállalónak jár 5 nap pótszabadság.</p>
<i>A szabadság kiadása</i>	
<p>Megszűnt az a szabály, hogy kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére adható ki a szabadság.</p> <p>A szabadság egynegyedét – kivéve a munkaviszony első 3 hónapját – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.</p>	<p>A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizenégy napot elérjen.</p> <p>A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.</p> <p>A szabadságot esedékességi évén túli kiadásá-</p>

<p>A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidőbeosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.</p> <p>A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidőbeosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.</p>	<p>nak szabályai nagyjából megegyeznek a hatályossal. Lehetőség van arra, hogy a felek megállapodása alapján a munkavállaló szabadságának az 1/3-a az esedékesség évé követő év végéig kerüljön kiadásra.</p> <p>Elmaradt a szabadság iránti igény elévülésének 3 éves eléülési idő alóli kivétele.</p> <p>A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.</p> <p>A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani</p>
Betegszabadság	
<p>Szabályai nem változtak. Az idejére a távolléti díj 70%-a jár továbbra is.</p>	
Egyéb munkaidő-kedvezmények	
<p>A fizetés nélküli szabadságok szabályai nem változtak. Legnagyobb változás, hogy az önerős építkezéshez nem lehet már igényelni, viszont a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatra igen.</p>	
Munkabér	
<p>Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.</p> <p>A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.</p> <p>Eltűnik az átlagkereset, csak a távolléti díj marad.</p> <p>Bérpótlékok: Délutáni: 15% - + megszakítás nélküli +5% Éjszakai: 30% - + megszakítás nélküli +10% Rendkívüli munkaidő: 50%, pihenőnapon</p>	<p>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.</p> <p>Megmarad az idő- és a teljesítménybér kettősége. A garantált bér a személyi alapbér legalább 50%-a.</p> <p>A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.</p> <p>A távolléti díj kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult.</p> <p>Bérpótlékok: Műszakpótlék: A több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc</p>

<p>100% (vagy pihenőidő + 50%) Készenlét: 20% } (ha munkára veszik őket Ügyelet: 40% } igénybe, rendkívüli munka díjazása) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben: 2- szeres munkabér, Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidőben: 3-szoros munkabér Vasárnapi pótlék: 50%</p>	<p>és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30% bérpótlék jár. Éjszakai pótlék: munkavállalónak – a műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve – éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 15% bérpótlék jár. Távolléti díj jár az általános munkavégzési mentesülés esetein kívül akkor is, ha a munkavállaló kötelezettségszegésének kivizsgálása miatt felmentik a munkavégzés alól. Ennek mértéke 15 nap lehet. Állásidőre alapbár jár továbbra is. Egy korlátozás azért van benne, a külső elháríthatatlan ok miatt bekövetkezett állásra nem. A bérpótlékok időarányos részével számolni kell betegszabadság, állásidő, valamint a tá- volléti díjjal fizetett mentesülési időszakokban.</p>
<i>A költségek megtérítése</i>	
Nem változtak a szabályai.	
<i>A munkabér védelme</i>	
Szintén nem változtak meg lényegesen a szabályai.	
<i>Szociális juttatások</i>	
Ezek a szabályok hiányoznak az új Mt-ből	
<i>A munkavállaló kártérítési felelőssége</i>	
<p>A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A kártérítés mértéke gondatlan károkozás esetén: az átlagkereset 50%-a, munkaszerző- désben 1,5 havi, kollektív szerződés ren- delkezése alapján 6 havi átlagkereset. Szándékos károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni.</p>	<p>A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A kártérítés mértéke gondatlan károkozás esetén 4 havi távolléti díj, kollektív szerződés rendelkezése alapján 8 havi távolléti díj. Szándékos és súlyosan gondatlan károkozás esetén teljes kárt meg kell téríteni. Új rendelkezésként munkavállalói biztosíték, a bírószág a kártérítés alóli részbeni mentesítése.</p>
<i>A munkáltató kártérítési felelőssége</i>	
<p>A munkáltató működési körén kívül eső körülmény helyett a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső ok.</p>	<p>A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.</p>
<i>A vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések</i>	
	A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó

	eltérő szabályokról szóló fejezet tartalmazza a vezető állásúakra, a távmunkát végzőkre, a bedolgozókra köztulajdonban álló munkáltatóknál dolgozókra, alkalmi munkát végzőkre, határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottakra és az olyan új, rugalmas foglalkoztatási formákra vonatkozó szabályokat, mint a munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztás, több munkáltató által létesített munkaviszony.
<i>A távmunkavégzés</i>	
	”
A munkaerő-kölcsönzés	
	A 2011. december 1-jén a 2011. évi CV. törvénnyel hatályba lépett új szabályok pontosítása történik csak meg az új Mt-ben. Új elemként jelenik meg az iskolaszövetkezet.