

MUNKAJOGI ISMERETEK AZ ÚJ PTK. TÜKRÉBEN

Előadó: dr. Egerszegi Zoltán, ügyvéd,
dr. Egerszegi Zoltán ügyvédi iroda



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A MUNKAJOG HELYE A JOGÁGAK KÖZÖTT



Jogalkotói szemléletváltás

(közjog –
magánjog)

- 1967. évi II. tv.
 - Paternalista szemlélet, munkavállalói jogok védelme (kitől? – szocialista vállalatrendszer)
 - Tkp. közjogi szemlélet – igen kis mozgástér
- 1992. XXII. tv.
 - Rendszerváltás, gazdasági átalakulás, gazdasági viszonyok újrastrukturálása
 - Közeledés a polgárjoghoz – fokozatosan, folyamatos módosítás
- 2012. évi I. tv.
 - „új” Ptk. (2013. évi V. tv.) szabályainak bevonása, alkalmazása

A MUNKAVISZONY ALANYAI



Változások:

Mt. 44/A. §
(2014. VII. 1.): a
munkaviszony
létesítésének különös
feltételei:

- A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző munkáltató nem létesíthet munkaviszonyt olyan személlyel, akit bizonyos Btk. tényállás alapján elítéltek
- Igazolás: hatósági erkölcsi bizonyítvány a munkaviszony létesítésekor - bármikor, a munkaviszony során a munkáltató kérésére;
- (Megtérítési kötelezettség, amennyiben megfelel)

Közeli hozzátartozó fogalma Ptk-nak megfelelően: + egyeneságbeli rokon házastársa, testvér házastársával és a házastárs testvérével jelentőség: pl. összeférhetetlenség, közeli hozzátartozó halála - Mt. 55 §. (1) mentesülés a munkavégzés alól

ÚJ, VAGY MÓDOSULÓ JOGINTÉZMÉNYEK – SZEMÉLYISÉGI JOGOK



Személyiségi jogok korlátozhatósága: Mt. 9. § (2)	<ul style="list-style-type: none">• - feltétlenül szükséges• - arányos
Garanciális szabályok:	
Alapjog lényeges tartalma nem korlátozható (Alaptörvény – Szabadság és felelősség fejezet)	<ul style="list-style-type: none">• Élet, méltóság, megalázó bánásmód, gondolat és vallásszabadság,• Békés gyülekezés
Előre lemondás tilalma	
Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a korlátozásról	

ÚJ, VAGY MÓDOSULÓ JOGINTÉZMÉNYEK – SZEMÉLYISÉGI JOGOK



Tipikus korlátozás:

- magántitokhoz, levéltitokhoz való jog, pl. munkahelyi gépen magánlevelezés folytatása
- munkahelyen alkalmazott megfigyelőrendszer, kamerák

A munkavállaló ellenőrzése:

- Csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében – **DE!** munkahelyen kívüli megnyilvánulás (munkáltatói érdek kollíziója)
- Magánélet nem ellenőrizhető
- Az ellenőrzés menetére munkahelyi szabályzatok

ÚJ, VAGY MÓDOSULÓ JOGINTÉZMÉNYEK – SZEMÉLYISÉGI JOGOK: SÉRELEMDÍJ



Az Mt. 9. § (1)
alkalmazni
rendeli a Ptk.
személyiségi
jogi
rendelkezéseit:
Ptk. 2:42- 54. §
sérelemdíj

- Sérelemdíj a nem vagyoni kártérítés helyett
- Elegendő megjelölni a jogsértést, és azt bizonyítani, a vagyoni hátrány bekövetkezését nem!
- Mértékét a bíróság az eset körülményeire tekintettel (súly, ismétlődés, hatás a környezetre, stb.) határozza meg
- De! mértékére nem a Ptk., hanem az Mt. szabályai

Hol a határ?

- Utasítás - megalázás,
- Ellenőrzés – zaklatás
- Elévülés: 5 év!

JOGNYILATKOZATOK – I.



Mt. 31. § a Ptk. – és a kötelmi jog - szabályait **rendeli alkalmazni a munkaviszonyra is**

- Munkajog tkp. speciális szerződési jog

JOGNYILATKOZAT ÁLTALÁBAN:

Ptk. 6:4. § [A jognyilatkozat]

- (1) A jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat.
- (2) Jognyilatkozat szóban, írásban vagy ráutaló magatartással tehető.
- (3) Ha a fél jognyilatkozatát ráutaló magatartással fejezi ki, a jognyilatkozat megtételének a ráutaló magatartás tanúsítása minősül.
- (4) A hallgatás vagy valamilyen magatartástól tartózkodás a felek kifejezett rendelkezése alapján minősül jognyilatkozatnak.

- Képviselő útján is tehető jognyilatkozat (pl. cselekvőképtelen, korlátozottan cselekvőképes munkáltató). Nem csak törvényes képviselő, de meghatalmazotti képviselő útján is!
- Pl. fiatal munkavállaló , cselekvőképességében korlátozott munkavállaló szerződéséhez

Ptk. 6:11. § [Képviselet]

(1) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, más személy útján is lehet jognyilatkozatot tenni. A képviselő által megtett jognyilatkozat közvetlenül a képviseltet jogosítja és kötelezi.

(2) A képviseleti jog jogszabályon, bírósági vagy hatósági határozaton, létesítő okiraton vagy **meghatalmazáson** alapulhat.

Mt. 31. § A jognyilatkozatra egyebekben, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 6:4. § és 6:5. §, 6:8. §, **6:11. §**, 6:13. §, 6:15-17. §, 6:26. § és 6:27. §, 6:42. §, 6:46-56. §, 6:62. §, 6:63. § (1)-(3) bekezdése, 6:64-70. §, 6:73. §, 6:77. § és 6:78. §, 6:80. § és 6:81. §, 6:86. § és 6:87. §, 6:102. §, 6:107. §, 6:116-119. §, 6:193-201. §, 6:203-207. §, 6:587. § szabályait kell megfelelően alkalmazni.

JOGNYILATKOZATOK – II.



Írásbelinek minősülnek-e az e-mailen tett nyilatkozatok?

Mt.: írásbeli, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban kerül sor.

- Vezető e-mail címét olvasó titkárnő;
- Kézbesítés visszaigazolása
- SMS?

Olvasni nem tudó/nyelvet nem beszélő: ki kell tűnnie az okiratból, hogy megmagyarázták neki

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása!

JOGNYILATKOZATOK – III.



A munkaszerződés létrejötte:

- Kiegészül a Ptk. szabályaival (6: 63)
- a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges
- Ha a munkabérben nem állapodnak meg a felek?
Érvénytelenség

SEMMISSÉG ÉS MEGTÁMADHATÓSÁG

- új semmisségi ok: jó erkölcsbe ütköző megállapodás – általános társadalmi értékítélet
- Nem változik a megtámadási határidő: 30 nap – 6 hónap

JOGNYILATKOZATOK – IV.



Közös megegyezés megtámadása

Ptk. szabályait is alkalmazni kell. Határidők alakulása

1) Megtámadási: szubjektív 30 nap, objektív 6 hónap

2) Keresetindítási: a megtámadás eredménytelenségétől (a másik fél nem fogadja el / nem válaszol 15 napon belül) 30 nap. Elmulasztása: Pp. 130. § - permegszüntetés

JOGNYILATKOZATOK – V.



ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK

Tömeges, előre elkészített formaszerződések

Jogalkotói aggály:

nem tükröződik bennük a konszenzus.

alkalmas a feltűnően egyenlőtlen viszonyok kialakítására

Megoldás:

garanciákkal kell körülvenni.

2014. március 15-től a munkaviszonyra is alkalmazandó

GARANCIÁK

- A munkáltatónak kell bizonyítani, hogy a szerződéses feltételt előre megtárgyalták
- Lehetővé kell tenni, hogy megismerje a másik fél
- Külön tájékoztatni kell a munkavállalót, ha az ÁSZF lényegesen eltér a jogszabályoktól vagy a szokásos szerződési gyakorlattól

JOGNYILATKOZATOK – VI.



ELŐSZERZŐDÉS – MUNKÁLTATÓ AJÁNLATA

Mt. 31. § kifejezetten felhívja a Ptk. 6:73. § alkalmazhatóságát.
(„rég” Mt: biztatási kár)

- Lehet-e szóban kötni?
- Mikor lehet jelentősége?
- Valamelyik félnek **felróható** okból nem jött létre: kártérítési kötelezettség
- Mentésülési esetei – konjunktív feltételek:

a) az előszerződés megkötését követően előállott körülmény következtében az előszerződés változatlan feltételek melletti teljesítése lényeges jogi érdekét sértené;

b) a körülmények megváltozásának lehetősége az előszerződés megkötésének időpontjában nem volt előrelátható;

c) a körülmények megváltozását nem ő idézte elő; és

d) a körülmények változása nem tartozik rendes üzleti kockázata körébe.

TARTOZÁSELISMERÉS



TARTOZÁSELISMERÉS → Mt. 31. §
a munkaviszonyban is alkalmazható

Ptk. a tartozáselismerésről

- a kötelezett a tartozását elismeri, fordul a bizonyítási teher
- a tartozását elismerő kötelezettet terheli annak bizonyítása, hogy
 - 1) tartozása az elismerő jognyilatkozat megtételének időpontjában nem
 - 2) vagy alacsonyabb összegben állt fenn, vagy
 - 3) nem érvényesíthető bíróság előtt, vagy
 - 4) Érvénytelen szerződésen alapul

Mt. a tartozáselismerésről

- Csak pénzkövetelés esetén van helye
- **Levonásmentes munkabér, mint kógens szabály**
- Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át

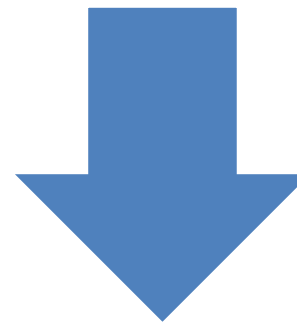
MUNKAVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSE



Mt. 83. §: helyreállítás alapjául szolgáló esetek:

- egyenlő bánásmód követelménye;
- felmondási védelem
- szakszervezeti tisztségviselő
- sikeres megtámadás (pl. KM de megtévesztés)

A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni

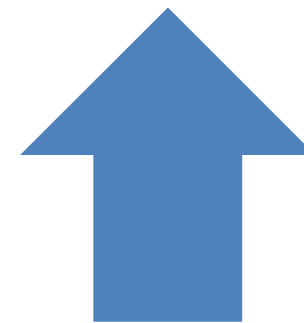


Meg kell téríteni:

- Munkabér (távolléti díj)
- egyéb járandóság (pl. cafeteria, jubileumi jutalom)
- Ezeket meghaladó kár

Nem kell megtéríteni:

- Amit máshol megkeresett/ elvárhatóan megkereshetett volna
- A végkielégítés összegét



MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ



Szülési szabadság

változatlan, 24 hét

- két hetet kötelező igénybe venni
- Kógens szabály, attól a felek megállapodása vagy kollektív szerződés sem térhet el

Mt. 127. § (1)

„Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni”.

MUNKABÉR KÉSEDELMES MEGFIZETÉSE



Változtak a késedelmes munkabérfizetéshez kapcsolódó szabályok

Korábban

- A késedelmbe esés időpontjától kezdve, a késedelmbe eséssel érintett naptári félét megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamat

Az új Ptk.
Hatályba-
lépésétől

- A Ptk. 6:47 szerinti kamat (a jegybanki alapkamat) a felek megállapodása esetén jár

VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK



Ki minősül annak?

Mt. 208. § (1) Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

(2) 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 alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] hétszeresét.

VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK



Fő szabály: a vezető szerződése eltérhet az Mt. Szabályaitól, akár a munkavállaló hátrányára is. 2014. március 15-től változások:

Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés bizonyos esetei kötelezően (szoptatás, emberi reprodukciós eljárás, kötelező orvosi vizsgálat)

Felmondási védelem várandósság, szülési szabadság alatt (máskor nem!)

Éjszakai munka elrendelésének tilalma egyedül / 3 év alatti gyermeket nevelőnél

Nem terjed ki rá a kollektív szerződés hatálya

KÉRDÉSEK



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!



SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE