





A még hatályos és az új Mt. összevetése

CMS Cameron McKenna

Jelmagyarázat

	régi Mt.-ben szerepelt, az újban azonban már nem
	új rendelkezés az új Mt.-ben.
	a régi Mt.-ben egyáltalán nem szerepelt a jogintézmény
	egyéb komment.

	A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény („rég Mt.”, 2012. január 1. napjától hatályos állapot alapján)	A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („új Mt.”)
I. Jognyilatkozatok		
Alaki kötöttség:	<p><u>Főszabály:</u> a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok alaki kötöttség nélkül megtehetőek, azonban a munkavállaló kérésére írásba kell foglalni a nyilatkozatot akkor is, ha az egyébként nem kötelező.</p> <p>Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat érvénytelen.</p>	<p><u>Főszabály:</u> a jognyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik. A munkavállaló kérésére írásba kell foglalni a nyilatkozatot akkor is, ha az egyébként nem kötelező.</p> <p>Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen, de az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.</p> <p>Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlésére a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a jognyilatkozat megtétele időpontjának és a nyilatkozattevő személyének azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban kerül sor.</p>
Munkáltató jognyilatkozatai:	<p>A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és köteleességeket (munkáltatói jogkör) mely szerv vagy személy gyakorolja, ill. teljesíti.</p> <p>Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított</p>	<p>A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.</p> <p>A munkáltatói joggyakorlás rendjét — a jogszabályok keretei között — a munkáltató határozza meg.</p> <p>Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított</p>

	<p>szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára.</p> <p>A fenti rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.</p>	<p>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.</p> <p>A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.</p>
<p>Munkavállaló jognyilatkozata:</p>	<p>A munkaviszonnal kapcsolatos jognyilatkozatait a munkavállaló csak személyesen teheti meg.</p> <p>A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.</p> <p>(A fenti rendelkezés a 2012. január 1. napjától hatályos törvénymódosítással került be a törvény szövegébe, korábban korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselője hozzájárulása nélkül is létesíthetett munkaviszonyt, cselekvőképtelen személy pedig nem lehetett a munkaviszony alánya.)</p>	<p>A munkavállaló a jognyilatkozatát személyesen teheti meg.</p> <p>A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.</p> <p>A munkavállaló jognyilatkozatot meghatalmazott képviselő útján is tehet, az erre irányuló meghatalmazást azonban írásba kell foglalni.</p> <p>Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviselőjében hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.</p> <p>A törvény záró rendelkezései alapján hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelő szülő, a testvér, valamint az élettárs.</p> <p>A munkáltatónak a munkavállaló személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha a munkavállaló és a képviselő jognyilatkozata eltérnek.</p> <p>A munkavállaló, kivéve, ha a képviselő tartalma egyértelműen korlátozott, nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.</p>
<p>Jognyilatkozat közlése:</p>	<p>Az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja vagy</p>	<p>Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé</p>

	<p>szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.</p> <p>A fentiekén túlmenően, a postai szolgáltatások ellátásáról és minőségi követelményeiről szóló külön jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített írásbeli nyilatkozatot</p> <p>a) ha az érdekelt a küldemény átvételét megtagadta, a kézbesítés megkísérlésének napján,</p> <p>b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő tizedik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.</p> <p>Az olyan nyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszthető elő kérelem a bíróságnál.</p>	<p>válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.</p> <p>A fentiekén túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,</p> <p>a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta, vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,</p> <p>b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.</p> <p>Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszthető elő kérelem a bíróságnál.</p>
<p>Jognyilatkozatok érvénytelensége:</p>	<p><u>Megtámadhatóság:</u></p> <p>A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, illetőleg, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Megtámadható a nyilatkozat akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vették rá.</p> <p>A megállapodást az támadhatja meg, akit</p>	<p><u>Megtámadhatóság:</u></p> <p>A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást. Megtámadható a megállapodás akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá.</p> <p>A megállapodást az támadhatja meg, akit a</p>

megtévesztettek, a nyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel vették rá, illetőleg az, aki téves feltevésben volt.

A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés vagy a megtévesztés felismerésétől, illetve jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

Semmisség:

Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik. **Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.**

A munkavállaló **munkabérének és személyiségének védelmét** biztosító jogairól előre nem mondhat le, **sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.**

Jogkövetkezmény:

A semmis és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen. Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

Az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha törvény eltérően nem rendelkezik -, a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni.

jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel, **kényszerítéssel** vettek rá, vagy az, aki tévedésben, téves feltevésben volt.

A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

Semmisség:

Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely **munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével** jött létre.

A munkavállaló **személyhez fűződő** jogáról **általános jelleggel** előre nem mondhat le. A munkavállaló **személyhez fűződő** jogáról **rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.**

A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

Jogkövetkezmény:

A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

A semmis megállapodás érvénytelen, **kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.**

Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt — ha törvény eltérően nem rendelkezik

	<p>A munkáltató hibájából eredő érvénytelenség esetén a munkáltatói rendes felmondás jogkövetkezményeit kell megfelelően alkalmazni.</p> <p>Ha a feleknek a megállapodás érvénytelenségéből kára származik, annak megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.</p>	<p>— a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.</p> <p>A munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt a fentiek alapján meg kell szüntetni.</p> <p>Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.</p> <p>Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.</p> <p>A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére a kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.</p>
II. Munkaviszony létesítése		
Munkaszerződés:	<p>Írásba kell foglalni, amelyről a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat a munkába lépést követő 30 napon belül.</p>	<p>Írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat a munkába lépést követő 30 napon belül.</p>
A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei:	<p>A felek neve, illetve megnevezése, és a munkaviszony szempontjából lényeges adatai.</p> <p>A munkavállaló:</p> <ul style="list-style-type: none"> — személyi alapbére; — munkaköre; — munkavégzés helye. 	<p>A felek neve és alapvető adatai.</p> <p>A munkavállaló:</p> <ul style="list-style-type: none"> — alapbére; — munkaköre. <p>A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi.</p>
Munkaviszony időtartama:	<p><u>Határozatlan idő:</u></p> <p>A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időtartamra jön létre.</p> <p><u>Határozott idő:</u></p>	<p><u>Határozatlan idő:</u></p> <p>Ha a munkaviszony tartamát a munkaszerződés nem tartalmazza, akkor a munkaviszony határozatlan időre jön létre.</p> <p><u>Határozott idő:</u></p>

	<p>A határozott időtartamot naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A határozott idő az 5 évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaviszony megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.</p> <p>Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.</p>	<p>Naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni.</p> <p>A határozott idő az 5 évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaviszony megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.</p> <p>Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására, vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére, a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.</p>
Munkaidő:	<p>A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.</p>	<p>A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.</p>
Tájékoztatás:	<p>A munkáltató a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg köteles tájékoztatni a munkavállalót (melyet a munkába lépés napjától számított 30 napon belül írásban is köteles átadni a munkavállalónak):</p> <ul style="list-style-type: none"> — a munkaköri feladatokról; — a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségéről, — az irányadó munkarendről; — a munkabér egyéb elemeiről; — a bérfizetés napjáról; — a munkába lépés napjáról; — a rendes szabadság mértékének számítási módjáról, kiadásáról; — a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól; — arról, hogy kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e a munkavállaló; — a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, üzemi tanács (központi üzemi tanács) működéséről. 	<p>A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót</p> <ul style="list-style-type: none"> — a napi munkaidőről; — az alapbéren túli munkaberről és egyéb juttatásokról; — a munkaberről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról; — a munkakörbe tartozó feladatokról; — a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának; valamint — a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól; továbbá — arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik—e; valamint — a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. <p>Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség — a munkáltatói jogkör gyakorlójára vonatkozó tájékoztatást kivéve —, ha a munkaszerződés alapján</p> <p>a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.</p>
Próbaidő:	<p>Munkaszerződésben köthető ki a munkaviszony létesítésekor.</p>	<p>A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb 3 hónapig terjedő</p>

	<p>Tartama 30 nap. 30 napnál rövidebb próbaidőt kollektív szerződés vagy a felek is megállapíthatnak. 30 napnál hosszabb, de legfeljebb 3 hónapig terjedő próbaidőt a felek, legfeljebb 6 hónapig terjedő próbaidőt kollektív szerződés állapíthat meg. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.</p> <p>A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.</p>	<p>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 3 hónapot. Kollektív szerződés legfeljebb 6 hónapos próbaidőt állapíthat meg.</p> <p>A próbaidő alatt bármelyik fél azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül –a munkaviszonyt megszüntetheti.</p>
Munkaviszony kezdete:	<p>A munkaviszony kezdete a munkába lépés napja, amit a munkaszerződésben határoznak meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani.</p>	<p>A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.</p>
Elállási jog:	<p>Ez a jogintézmény nem létezett a régi Mt.-ben.</p> <p>A munkaszerződés megkötésének napja és a munkába állás napja közötti időszakban csak azok a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek illetik meg, illetőleg terhelik a feleket, amelyek a munkába állást segítik elő (a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában).</p>	<p>A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.</p>
III. Munkaidő		
Munkaidő beosztása:	<p>A munkáltató osztja be a munkaidőt.</p> <p>A munkaidő-beosztást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább 7 nappal korábban, legalább 1 hétre kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.</p> <p>A munkaidő a munkanapokra – munkaidőkeret alkalmazása esetén – egyenlőtlenül is beosztható.</p>	<p>A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.</p> <p>Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).</p> <p>A munkaidő-beosztást legalább 7 nappal korábban, legalább 1 hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.</p> <p>Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a</p>

		<p>munkavállaló számára írásban átengedi. A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).</p> <p>A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 4 nappal korábban módosíthatja.</p>
Teljes munkaidő:	<p><u>Főszabály:</u> A teljes munkaidő mértéke napi 8, heti 40 óra.</p>	<p><u>Főszabály:</u> A teljes napi munkaidő 8 óra (általános teljes napi munkaidő).</p>
Munkaközi szünet:	<p>Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a 6 órát meghaladja, valamint minden további 3 óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával - legalább 20 perc, legfeljebb 1 óra munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább 20 percet egybefüggően kell kiadni. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az 1 órát nem haladhatja meg.</p> <p>A beosztás szerinti napi munkaidőbe a rendkívüli munkavégzés tartamát be kell számítani.</p>	<p>Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje vagy a rendkívüli munkaidő tartama</p> <p>a) a 6 órát meghaladja, 20 perc, b) a 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.</p> <p>A munkaközi szünetet legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni, ettől a munkáltató akkor jogosult eltérni, ha a munkaközi szünetet több részletben adja ki, de ebben az esetben a kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.</p> <p>A beosztás szerinti napi munkaidőbe a rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.</p> <p>A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet biztosíthat.</p>
Napi pihenőidő:	<p>A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.</p>	<p>A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.</p>
Heti pihenőnap:	<p>A munkavállalót hetenként 2 pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.</p>	<p>A munkavállalót hetenként 2 pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).</p> <p>A munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.</p> <p>Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, ebben az esetben – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idenyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a munkavállaló számára 6 munkanapot követően 1 heti pihenőnapot be kell osztani.</p>
Heti pihenőidő:	<p>A munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő-beosztása alapján a</p>	<p>A munkavállalót — a heti pihenőnapok helyett — hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás</p>

	<p>pihenőnapok helyett hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.</p>	<p>nélküli heti pihenőidő illeti meg.</p> <p>A munkavállaló számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.</p>
Rendkívüli munka:	<p><u>Rendkívüli munkavégzés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — a munkaidő-beosztástól eltérő, — a munkaidőkereten felüli, illetve — az ügylet alatti munkavégzés, továbbá — készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig - ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig - terjedő időtartam. <p>Naptári évente 200 óra (kollektív szerződésben maximum 300 óra.).</p> <p>Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.</p>	<p><u>Rendkívüli munkaidő</u></p> <ul style="list-style-type: none"> — munkaidő-beosztástól eltérő; — munkaidőkereten felüli; — elszámolási időszak esetén az alapul szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő; — ügylet tartama. <p>Teljes napi munkaidő esetén naptári évente 250 óra (kollektív szerződésben maximum 300 óra.) rendkívüli munka rendelhető el. Ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre, vagy részmunkaidőre jött létre, akkor arányos mértékű rendkívüli munka rendelhető el.</p>
IV. A Munka díjazása		
	<p>A munkavállalót a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérének megfelelő munkabér illeti meg.</p> <p>A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, ill. a kettő összekapcsolásával is megállapítható. A személyi alapbért időbérben kell megállapítani.</p> <p>Személyi alapbérként, ill. teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár.</p>	<p><u>Alapbérként</u> legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.</p> <p>[A 298/2011 (XII. 22.) Korm. rend. alapján 2012. január 1. napjától:</p> <ul style="list-style-type: none"> — a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén havi 93 000 forint; — a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén havi 108 000 forint.] <p>Az alapbért időbérben kell megállapítani.</p> <p>A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő-és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.</p>
A munkabér	A munkabért – jogszabály eltérő rendelkezése	A munkabért – külföldön történő munkavégzés

kifizetése:	hiányában – a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni.	vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni.
Bérpótlékok:		
Számítási alap:	A munkavállaló személyi alapbére.	A munkavállaló alapbére.
Éjszakai munka:	15% (A 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés)	15% (A 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés, ha a munkavégzés tartama az egy órát meghaladja.)
Műszakpótlékok:	<p>A) Többműszakos munkarendben (a munkarend akkor minősül többműszakosnak, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és a munkavállalók időszakonként, rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket):</p> <p>Délutáni műszakban (14-22 óra között) végzett munkáért: 15%</p> <p>Éjszakai műszakban (22-06 óra között) végzett munkáért: 30%</p> <p>B) Megszakítás nélküli munkarendben:</p> <p>Délutáni műszakban (14-22 óra között) végzett munkáért: 15%+5%</p> <p>Éjszakai műszakban (22-06 óra között) végzett munkáért: 30% +10%</p>	<p>Többműszakos tevékenység esetén (a munkáltató tevékenysége akkor többműszakos, ha tartama hetente eléri a 80 órát), ha a munkavégzés kezdetének időpontja rendszeresen változik, a 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén: 30%.</p>
Rendkívüli munka:	<p>50% bérpótlék vagy szabadidő jár a napi munkaidőt meghaladóan, vagy a munkaidőkereten felül végzett munkáért.</p> <p>100% bérpótlék v. 50% bérpótlék +másik pihenőnap jár, ha a munkavégzésre a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti pihenőnapon kerül sor.</p>	<p>50% bérpótlék vagy szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.</p> <p>100% bérpótlék vagy 50% bérpótlék+másik pihenőnap jár, ha a munkavégzésre a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti heti pihenőnapján/pihenőidejében, vagy munkaszüneti napon kerül sor.</p>
Készenlét:	<p>20%</p> <p>Ha munkavégzésre is sor kerül, akkor a rendkívüli munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint illeti meg bérpótlék a munkavállalót.</p>	<p>20%</p> <p>Ha munkavégzés is történik, akkor a vasárnap, munkaszüneti napon, több műszakos, éjszakai munka, rendkívüli munka szabályai szerint illeti meg bérpótlék a munkavállalót a munkavégzés idejére.</p>
Ügyelet:	<p>40%</p> <p>Ha munkavégzésre is sor kerül, akkor a rendkívüli munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint illeti meg bérpótlék</p>	<p>40%</p> <p>Ha munkavégzés is történik, akkor a vasárnap, munkaszüneti napon, több műszakos, éjszakai munka, rendkívüli munka szabályai szerint illeti</p>

	a munkavállalót.	meg bérpótlék a munkavállalót a munkavégzés idejére. Ha munkavégzés tartama nem mérhető 50% bérpótlék jár.
Munkaszüneti napon:	<p>1. Munkaszüneti napon munkaidő-beosztás szerinti munkavégzésért:</p> <p>a) a havidíjas munkavállalót a havi bér + a munkaszüneti napon végzett munkáért járó bér;</p> <p>b) a teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót a munkaszüneti napon végzett munkáért járó bér + távolléti díj illeti meg.</p> <p>2. A munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót a fentiek mellett a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék is megilleti.</p>	A munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésért 100% bérpótlék illeti meg a munkavállalót.
Vasárnap:	50% bérpótlék jár a 3 vagy ennél több műszakos munkarendben, és a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalónak, ha a vasárnapi munkavégzésre munkaidő-beosztása szerint, rendes munkaidőben kerül sor.,	50% bérpótlék jár a vasárnap rendes munkaidőben munkavégzésre kötelezett többműszakos és készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló számára.
V. Szabadság		
	A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.	A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.
Alapszabadság		
	<p>Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. Az alapszabadság a munkavállaló</p> <p>a) huszonötödik életévétől huszonegy; b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő; c) harmincegyedik életévétől huszonhárom; d) harmincharmadik életévétől huszonnégy; e) harmincötödik életévétől huszonöt; f) harminchetedik életévétől huszonhat; g) harminckilencedik életévétől huszonhét; h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc; i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc; j) negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.</p> <p>A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a fent meghatározott életkort betölti.</p>	<p>Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. A munkavállalónak</p> <p>a) huszonötödik életévétől egy, b) huszonnyolcadik életévétől kettő, c) harmincegyedik életévétől három, d) harmincharmadik életévétől négy, e) harmincötödik életévétől öt, f) harminchetedik életévétől hat, g) harminckilencedik életévétől hét, h) negyvenegyedik életévétől nyolc, i) negyvenharmadik életévétől kilenc, j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.</p> <p>A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az fent meghatározott életkort betölti.</p>
Pótszabadságok		
Fiatal munkavállaló	Fiatal munkavállalónak: évente 5 munkanap	Fiatal munkavállalónak: évente 5 munkanap

	pótszabadság.	pótszabadság.
16 évesnél fiatalabb gyermek esetén	<p>A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb</p> <p>a) egy gyermeke után kettő, b) két gyermeke után négy, c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.</p> <p>(A fenti rendelkezés a 2012. január 1. napjától hatályos törvénymódosítással került be a törvény szövegébe, korábban a szülők döntése alapján gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt illette meg a 16 évesnél fiatalabb gyermek utáni pótszabadság.)</p>	<p>A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb</p> <p>a) egy gyermeke után kettő, b) két gyermeke után négy, c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.</p> <p><i>A fentiek szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.</i></p>
Gyermek születése esetén	<p>Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.</p> <p>A fenti kedvezmény abban az esetben is megilleti az apát, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.</p> <p><i>A régi Mt.-ben ez a jogintézmény a munkaidő-kedvezmények között található.</i></p>	<p>Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.</p>
Föld alatt dolgozó, ionizáló sugárzásnak kitett munkavállalók	<p>Ha a föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen történő munkavégzés a napi 3 órát meghaladja a munkavállalót évi 5 munkanap pótszabadság illeti meg.</p>	<p>Ha a föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen történő munkavégzés a napi 3 órát meghaladja a munkavállalót évi 5 munkanap pótszabadság illeti meg.</p>
50 %-os egészségkárosodás esetén	<p><i>A régi Mt.-ben ezen a jogcímen pótszabadság nem járt.</i></p>	<p><i>A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.</i></p>
Szabadság kiadása	<p>A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.</p> <p>A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell.</p> <p>Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó</p>	<p>A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.</p> <p>A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.</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</p>

	<p>igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.</p>	<p>munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.</p>
<p>Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól</p>	<p>Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól</p> <ol style="list-style-type: none"> amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti; közeli hozzátartozója halálakor, esetenként legalább két munkanapon át; ha keresőképtelen beteg; a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára; amíg önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége; a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára; ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni; munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján; a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés teljes időtartamára. <p>Megjegyzés: a régi Mt.-ben is szerepelt az új Mt. szerinti g) pont megfelelője, azonban a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályok között. A következőképpen:</p> <p>Az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani.</p>	<p>A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól</p> <ol style="list-style-type: none"> keresőképtelensége, a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra, a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára, hozzátartozója halálakor két munkanapra, általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre, önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára, bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra. <p>A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához</p>

	<p>Az új Mt.-ben felsorolt esetek közül a j) és e) pontok a munkaidő kedvezmény egy-egy eseteként szerepelnek (lásd lent). Ezen felül a 2012. január 1. napjától hatályos Mt. módosítás nyomán került be a régi Mt.-be a j) pont.</p>	<p>szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.</p>
Szülési szabadság	<p>Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult.</p> <p>A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. (Ez utóbbi rendelkezés a 2012. január 1. napjától hatályos törvénymódosítással került be a törvény szövegébe.)</p> <p>A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.</p> <p>Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét - a szülést követő egy év elteltéig - a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.</p> <p>A szülési szabadság tartamát munkában töltött időnek kell tekinteni.</p>	<p>Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult.</p> <p>A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.</p> <p>A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.</p> <p>A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.</p> <p>A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.</p>
Fizetés nélküli szabadság	<p>A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg</p> <p>a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából;</p> <p>b) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;</p> <p>c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.</p> <p>A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (a továbbiakban: ápolásra) szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi.</p> <p>A munkavállalónak - kérelmére - egy évig terjedő</p>	<p>A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.</p> <p>A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.</p> <p>A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.</p> <p>A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a</p>

	<p>fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánérőből a saját részére lakást épít.</p>	<p>tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.</p>
<p>A fizetés nélküli szabadság kiadása</p>	<p>A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt - legalább egy hónappal előzetesen közölt - időpontban kell kiadni.</p> <p>Ha a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.</p>	<p>A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.</p> <p>A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.</p>
<p>Munkaidő kedvezmény</p>	<p>A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.</p> <p>Ez utóbbi rendelkezés a 2012. január 1. napjától hatályos törvénymódosítással került be a törvény szövegébe.)</p> <p>A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikrek esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.</p>	<p>Az új Mt.-ben a munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülés esetei – j) és e) pontok – (lásd fent).</p>
<p>VI. Kártérítés</p>		
<p>Munkáltató kártérítési felelőssége:</p>	<p>A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.</p> <p>Mentesül, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.</p>	<p>A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.</p> <p>Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy 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 a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.</p>
<p>Munkavállaló kártérítési felelőssége:</p>	<p>A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.</p> <p>A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.</p> <p>Gondatlan károkozás esetén: a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének 50%-ával felel, melyet a</p>	<p>A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.</p> <p>A fenti feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.</p> <p>Kártérítés mértéke max. 4 havi távolléti díj.</p>

	<p>munkaszerződés legfeljebb 1,5 havi, a kollektív szerződés legfeljebb 6 havi átlagkeresetben határozhat meg.</p> <p>Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.</p>	<p>Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló 8 havi távolléti díjának összege lehet.</p> <p>Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kár megtérítendő.</p>
<p>Megőrzési felelősség:</p>	<p>A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.</p> <p>Mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.</p> <p>A munkavállalót teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át.</p> <p>A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.</p> <p>Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli.</p>	<p>A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.</p> <p>Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.</p> <p>Akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át.</p> <p>A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.</p> <p>Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.</p>
<p>Munkavállalói biztosíték:</p>	<p>Ez a jogintézmény nem létezett a régi Mt.-ben.</p>	<p>A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha</p> <ol style="list-style-type: none"> munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy a fentiek teljesítését közvetlenül ellenőrzi. <p>A biztosíték összege max. a munkavállaló egyhavi alaphérének összege.</p> <p>A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére használható fel.</p>
<p>VII. A munkaviszony megszűntetése</p>		

	<p>A munkaviszony megszüntethető</p> <ul style="list-style-type: none"> — közös megegyezéssel — rendes felmondással; — rendkívüli felmondással; — próbaidő alatt azonnali hatállyal. <p>A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.</p>	<p>A munkaviszony megszüntethető</p> <ul style="list-style-type: none"> — közös megegyezéssel; — felmondással; — azonnali hatályú felmondással. <p>A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.</p>
Határozott időre szóló munkaviszony megszüntetése	<p>A határozott idejű munkaviszony csak közös megegyezéssel, vagy rendkívüli felmondással, ill. próbaidő kikötése esetén szüntethető meg. Ezekről eltérően is megszüntetheti a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát, azonban egyévi, ha a határozott időből hátralevő idő egy évnél rövidebb, a hátralevő időre járó átlagkereset illeti meg a munkavállalót.</p> <p>A határozott időre szóló munkaviszony rendes felmondással nem szüntethető meg.</p>	<p>A határozott időre szóló munkaviszony megszüntetésének lehetőségeit lent részletezzük.</p>
1. Rendes felmondás / Felmondás	<p>A jogintézmény elnevezése: rendes felmondás.</p>	<p>A jogintézmény elnevezése: felmondás.</p>
	<p><u>Határozatlan idejű munkaviszony</u></p> <p>A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.</p> <p>A munkáltató köteles felmondását megindokolni. A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.</p> <p>A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a védekezésre, kivéve, ha ez a munkáltatótól nem várható el.</p>	<p><u>Határozatlan idejű munkaviszony</u></p> <p>A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.</p> <p>A munkáltató köteles felmondását megindokolni. A felmondás indoka csak a munkavállaló képességével, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.</p> <p>A felek megállapodhatnak abban, hogy legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig a munkaviszonyt felmondással nem szüntetik meg.</p> <p>A munkavállaló felmondását nem köteles indokolni.</p> <p><u>Határozott idejű munkaviszony</u></p> <p>A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti</p> <ol style="list-style-type: none"> a) a felszámolás vagy csődeljárás tartama alatt; b) a munkavállaló képességére alapított okból; vagy, c) ha a munkaviszony fenntartása

		<p>elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.</p> <p>A határozott idejű munkaviszony felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.</p>
Felmondási védelem	<p>A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 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, b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő, f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított, g) a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes, h) a külön törvény szerinti, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót - közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése 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 <p>időtartama.</p>	<p>A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a várandósság, b) a szülési szabadság, c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, 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. <p>Az a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.</p>

<p>A felmondási idő</p>	<p>A felmondási idő legalább 30 nap, az 1 évet azonban nem haladhatja meg. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.</p> <p>A 30 napos felmondási idő a munkaviszonyban eltöltött évek száma alapján legfeljebb 60 nappal meghosszabbodik (a törvényben felsoroltak szerint).</p> <p>A munkáltató köteles a felmondási idő legalább felének megfelelő időtartamra a munkavállalót – kívánságának megfelelő időben és részletekben – a munkavégzés alól felmenteni.</p> <p>A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.</p>	<p>A felmondási idő 30 nap. A felek a fentieknél hosszabb, legfeljebb 6 hónap felmondási időben is megállapodhatnak.</p> <p>A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek száma alapján legfeljebb 60 nappal meghosszabbodik (a törvényben felsoroltak szerint).</p> <p>A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.</p> <p>A munkáltató köteles a felmondási idő legalább felének megfelelő időtartamra a munkavállalót – kívánságának megfelelően, legfeljebb 2 részletben – a munkavégzés alól felmenteni.</p> <p>A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.</p>
<p>Végkielégítés</p>	<p>A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.</p> <p>A végkielégítés mértéke</p> <ol style="list-style-type: none"> legalább három év esetén egyhavi, legalább öt év esetén kéthavi, legalább tíz év esetén háromhavi, legalább tizenöt év esetén négyhavi, legalább húsz év esetén öthavi, legalább huszonöt év esetén hathavi átlagkereset összege. <p>A végkielégítés mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.</p>	<p>A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya</p> <ol style="list-style-type: none"> a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy annak következtében szűnik meg, hogy az átvevő új munkáltató nem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik. <p>A végkielégítés mértéke</p> <ol style="list-style-type: none"> legalább három év esetén egyhavi, legalább öt év esetén kéthavi, legalább tíz év esetén háromhavi, legalább tizenöt év esetén négyhavi, legalább húsz év esetén öthavi, legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege. <p>A végkielégítésnek az előző bekezdés</p> <ol style="list-style-type: none"> a)–b) pontban meghatározott mértéke egyhavi, b)–d) pontban meghatározott mértéke kéthavi, c)–f) pontban meghatározott mértéke háromhavi távolléti díj összegével emelkedik,

		<p>ha a munkaviszony a fent meghatározott módon és a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.</p> <p>Nem jár végkielégítés, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége, vagy ha a munkavállaló a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.</p>
2. Azonnali hatályú felmondás / Rendkívüli felmondás	A jogintézmény elnevezése: rendkívüli felmondás	A jogintézmény elnevezése: azonnali hatályú felmondás
	<p>A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél</p> <p>a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy</p> <p>b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.</p> <p>Ettől érvényesen eltérni nem lehet.</p> <p>A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha a rendkívüli felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.</p> <p>A munkáltatói rendkívüli felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak az intézkedés indokainak megismerésére és a védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.</p> <p>Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltató köteles annyi időre járó átlagkeresetet részére kifizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén</p>	<p>A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél</p> <p>a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy</p> <p>b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.</p> <p>Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet — mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet — tájékoztatják.</p>

	<p>járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A munkavállaló követelheti felmerült kárának megtérítését is.</p>	<p>A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles – a munkáltatói felmondás esetét modellezve – a munkavégzés alóli felmentés idejére távolléti díjat fizetni és a munkavállalónak a törvény alapján járó végkielégítést megfizetni.</p> <p>Azonnali hatályú felmondással — indokolás nélkül — megszüntetheti</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt, b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt. <p>A határozott idejű munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.</p>
<p>3. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezései</p>	<p><u>A munkáltató általi jogellenes megszüntetés</u></p> <p>Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót - kérelmére - eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.</p> <p>Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.</p> <p>Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító bírósági határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg.</p>	<p><u>A munkáltató általi jogellenes megszüntetés</u></p> <p>A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.</p> <p>A munkavállaló kérelmére a munkáltató kártérítés megfizetésére kötelezése mellett a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, b) a felmondási védelemre vonatkozó rendelkezésekbe, c) a szakszervezet egyetértési jogának figyelembevételére vonatkozó kötelezettségbe ütközött, d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg. <p>A munkavállaló kártérítésen túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya</p> <ul style="list-style-type: none"> a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

	<p>A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát, kivéve, azt a részét, ami máshonnan megtérült.</p> <p>A munkavállalót, ha munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg, megilleti a felmentési időre járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is.</p> <p><u>A munkavállaló általi jogellenes megszüntetés</u></p> <p>A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni.</p>	<p>b) munkaviszonya megszűnéskor a nem egészségi okkal összefüggő képességre alapított felmondás okán nem részesült végkielégítésben.</p> <p>A munkavállaló a kártérítés és az elmaradt jövedelem helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.</p> <p><u>A munkavállaló általi jogellenes megszüntetés</u></p> <p>A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.</p> <p>A munkavállaló, ha határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.</p> <p>A munkáltató követelheti a fentieket meghaladó kárának megtérítését is, de azok együttes összege nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.</p>
<p>VIII. A munkaviszony atipikus esetei</p>		
<p>Munkavégzés behívás alapján:</p>	<p>Ez a jogintézmény nem létezett a régi Mt.-ben.</p>	<p>A legfeljebb napi 6 óra időtartamban, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a munkaszerződése alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva látja el feladatait.</p> <p>Munkaidőkeret max. tartama: 4 hónap.</p> <p>A munkáltató köteles a munkavégzés időpontját legfeljebb 3 nappal előre közölni a munkavállalóval.</p>
<p>Munkakör megosztás:</p>	<p>Ez a jogintézmény nem létezett a régi Mt.-ben.</p>	<p>Munkaszerződésben lehet megállapodni arról, hogy egy munkakörbe tartozó feladatokat több munkavállaló közösen lát el.</p> <p>Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek</p>

		<p>teljesítésére.</p> <p>Munkaidő beosztása: a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok szerint.</p> <p>Munkabér: egyenlő arányban illeti meg a munkavállalókat (eltérő megállapodás hiányában).</p> <p>Megszűnik a munkaviszony, ha a munkavállalók száma 1 főre csökken.</p>
<p>Több munkáltató által létesített munkaviszony:</p>	<p>Ez a jogintézmény nem létezett a régi Mt.-ben.</p>	<p>Munkaszerződésben több munkáltató és a munkavállaló egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában is megállapodhatnak.</p> <p>Meg kell határozni, hogy a munkabér fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.</p> <p>A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényeivel kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.</p> <p>Bármely munkáltató vagy a munkavállaló arra irányuló jognyilatkozata megszünteti a munkaviszonyt.</p> <p>A munkaviszony megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.</p>



Kapcsolat:



Dr. Ormai Gabriella
Vezető Partner
Kereskedelmi jog, Munkajog
T +36 1 483 4811
E gabrilla.ormai@cms-cmck.com



Dr. Göndös Gábor
Szenior Ügyvéd
Munkajog
T +36 1 483 4879
E gabor.gondos@cms-cmck.com



Dr. Bernáth Eszter
Ügyvéd
Munkajog
T +36 1 483 4884
E eszter.bernath@cms-cmck.com

CMS Cameron McKenna LLP
1053 Budapest, Károlyi Mihály utca 12.
T +36 1 483-4800
F +36 1 483-4801
www.cms-cmck.com