



A MUNKAJOGVISZONYRA VONATKOZÓ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

2017. május 27.

Az előadás témakörei

- A munkajog fogalma és sajátosságai, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszere, a munkajog forrásai
- Munkajogi alapelvek
- A munkajogviszony általános szabályai



A munkajog fogalma és sajátosságai

- A munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a
 - más részére
 - szerződés alapján
 - ellenérték fejében
 - alárendeltségben végzett,
 - önállóan munkával foglalkozik.



A munkajog fogalmi elemei

- **A munkajog tárgya a jogilag szabályozott, más részére történő munkavégzés**
 - csak az Mt. (munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény) vagy más munkajogi törvény (pl. Kjt., Kttv.) által szabályozott munkavégzés
 - pl. a hobbitevékenység nem tárgya a munkajognak
- **A munkavégzés szerződés alapján történik**
 - a munkaszerződés olyan visszterhes szerződés, amely alapján a munkavállaló köteles munkát végezni és rendelkezésre állni, ennek fejében viszont a munkáltató köteles ellenértéket, azaz munkabért fizetni
 - a munkavégzés nem csak megegyezés alapján történhet, hanem az lehet a munkavégző számára kötelező (pl. bíróság által közérdekű munkára ítézés)



A munkajog fogalmi elemei

- **A munkavégzés mindig ellenérték (munkabér) fejében történik**
 - jogilag szabályozott munkavégzés is lehet ingyenes (pl. az önkéntes munkavégzés), de az nem az Mt., hanem más jogszabály által szabályozott tevékenység
- **Alárendeltségben végzett, önállótlan munka**
 - önálló munkavégzés a polgári jog által szabályozott tevékenység (vállalkozás, megbízás stb.), a munkavállaló nem mellérendeltségben, hanem alárendeltségben dolgozik, a munkáltató irányítása mellett



A munkajogviszony sajátosságai

- **a felek egyenlőtlen helyzete**
 - a munkajog a munkavállalók jogainak védelme és a munkáltatók versenyképességének erősítése között egyensúlyoz
- **a munkaviszony tartós jellege**
 - nem kizárt a néhány napra létrejött (pl. próbaidő alatt megszüntetett) jogviszony, de a tartós, határozatlan idejű munkajogviszony a tipikus
- **a munkaviszony személyes jellege**
 - a munkaviszonyban a felek között szoros személyes kapcsolat alakul ki
- **a munkáltató széleskörű utasítási joga**



Munkavégzésre irányuló jogviszonyok

- **munkaviszonyok**
 - tipikus (klasszikus) munkaviszony
 - határozatlan időre, teljes munkaidőre létesül
 - általában egy munkáltató van, a munkavégzés többnyire a munkáltató székhelyén, telephelyén történik
 - az Mt. általános szabályai erre a jogviszonytípusra vonatkoznak
 - atipikus munkaviszonyok
 - részmunkaidős, határozott idejű foglalkoztatás stb.
- **közfélra munkaviszonyai**
 - közalkalmazotti
 - közsolgálati tisztviselői
 - szolgálati jogviszonyok
- **munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok**
 - polgári jogviszonyok
 - speciális foglalkoztatási jogviszonyok
 - pl. az önálló kereskedelmi ügynök (bizonyos munkajogi szabályokat kell alkalmazni [pl. felmondási idő])



Munkaviszony és polgári jogviszonyok elhatárolása

- Miért kell elhatárolnunk?
 - **munkát nemcsak munkaviszonyban**, hanem többek között polgári jogviszony (megbízás, vállalkozás) keretében is lehet végezni
 - a polgári jogviszonyok látszólag **mindkét fél számára vonzóbbak**: egyrészt a költségek csökkenthetők (adó, járulék), másrészt a munkajogi szabályok „kikerülhetők” (felmondási kötöttségek, kárfelelősség stb.)
 - a munkavállaló hosszabb távon rendszerint nem jár jól, hiszen a munkajog védelmi szabályai nem érvényesülnek

A munkaviszony elsődleges minősítő jegyei

- a munkavállaló a munkáltató szervezetében, alá-fölé rendeltségben dolgozik, ezért a munkát **a munkáltató irányítása alapján, utasításai szerint és ellenőrzése mellett köteles ellátni,**
- a munkáltatót **foglalkoztatási kötelezettség,** a munkavállalót **rendelkezésre állási kötelezettség** terheli (akkor is köteles a munkáltató bért fizetni és a munkavállaló a munkahelyére bemenni, ha hosszú ideje egyetlen vevő/ügyfél sem jelenik meg a cégnél),
- a **munkakör** határozza meg az ellátandó tevékenységet, amely folyamatosan, rendszeresen ismétlődik,
- a munkavállaló a munkakörét **személyesen** köteles ellátni,
- a munkáltató köteles a munkavállalónak **rendszeresen bért** fizetni.

Fenti szempontok önmagukban meghatározók!



A munkaviszony másodlagos minősítő jegyei

- a munkavégzés időtartamát, a munkarendet, a munkaidő-beosztást a **munkáltató határozza meg**,
- a munkavállaló **határozott munkahelyen** köteles munkaidejét munkában tölteni, a munkáltató rendelkezésére állni,
- a munkavállaló a **munkáltató eszközeit**, nyersanyagait használja
- a munkáltató köteles biztosítani az **egészséges és biztonságos munkavégzés** feltételeit.

Fenti szempontok egyedül nem meghatározóak, sokszor csak más minősítő jeggyel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonyként történő minősítését.

Az elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket összességében, az eset körülményeitől függően kell értékelni!

(pl. vezető esetében más a mérlegelési szempont)



Színlelt szerződés



- Akkor színlelt a szerződés, ha a nyilatkozatban kifejezett akarat eltér a nyilatkozó valódi akaratától.
- Alapelv: **a szerződéseket nem elnevezésük, hanem tartalmuk szerint kell megítélni**, mivel a szerződési szabadság elve a szerződés tartalmára, nem pedig elnevezésére terjed ki.
- Következmény: **a színlelt szerződés semmis**, ha pedig más megállapodást leplez, akkor azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.
 - a gyakorlatban munkaszerződésnek kell tekinteni az olyan megbízási, vállalkozási vagy egyéb szerződést, amellyel a felek valójában munkaviszonyt létesítettek

A munkajog forrásai

- a munkajogban a **törvényi szabályozás a meghatározó** (alapvetően az Mt., illetve további törvények pl. a munkavédelemről, az egyenlő bánásmódról), a **rendeleti szintű szabályozásnak** (korm. rendelet, miniszteri rendelet) csak **kiegészítő szerepe** van,
- **kollektív szerződések**, melyeket nem a munkaviszony klasszikus alanyai (munkavállaló, munkáltató) kötik egymással, hanem a kollektív munkajogi szereplők (munkáltató, szakszervezetek),
- **külső jogforrások** (uniós munkajogi szabályok és az ILO-egyezmények (ILO=az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete), melyek Magyarországon többnyire nem önállóan, hanem az Mt.-be beépülve érvényesülnek.
- **bírói esetjog:** Mo-on nincsen precedensjog, az állandó bírói gyakorlatnak sincs kötelező ereje (kivéve a Kúria jogegységi határozatát). Ettől függetlenül a bíróságok döntései a későbbi joggyakorlatot befolyásolják.



A munkaszerződés, a kollektív szerződés (KSz) és az Mt. viszonya egymáshoz 1.

- **KSz vs. Mt.**

- kétoldalú (abszolút) diszpozitivitás: a KSz a munkavállaló javára és hátrányára is eltérhet az Mt.-től, kivéve három esetet:

- tilos az eltérés az Mt. kógens szabályaitól (az Mt. munkaviszonyra és munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó részei többnyire diszpozitívak, egyéb részei kógenssek,
- az egyoldalúan (relatív módon) diszpozitív szabályok esetében csak a munkavállaló javára lehet eltérni (pl. munkavállaló kárfelelőssége),
- a korlátozottan kétoldalú (abszolút) diszpozitív szabályok esetében a munkavállaló javára és hátrányára is lehet térni, de a hátrányára csak az Mt. által meghatározott mértékig (pl. a rendkívüli munkaidő maximum 250 óra lehet egy évben, de KSz ezt legfeljebb 300 órára megemelheti).

A munkaszerződés, a kollektív szerződés (KSz) és az Mt. viszonya egymáshoz 2.

- **munkaszerződés vs. Mt.**

- főszabály az egyoldalú (relatív) diszpozitivitás, három kivétellel:

- az Mt. kógens szabályaitól nem lehet eltérni,
- a munkavállaló hátrányára akkor lehet eltérni (abszolút diszpozitivitás), ha az Mt. azt kifejezetten megengedi (pl. a bérpótlék számításának alapja a felek megállapodása alapján alacsonyabb lehet az alapbérnél),
- a munkavállaló hátrányára csak korlátozottan lehet eltérni a korlátozott kétoldalú diszpozitív szabálytól (pl. a felek megállapodása 8-ról 12 órára emelheti a teljes napi munkaidőt készenléti jellegű munkakör esetében),

- **munkaszerződés vs. KSz**

- a munkaszerződés csak akkor térhet el a KSz-től, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.



Munkajogi alapelvek 1.



- az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye
- együttműködési és tájékoztatási kötelezettség
- méltányos mérlegelés követelménye
 - a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának (= munkavégzés) egyoldalú meghatározása nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak.
- rendeltetésszerű joggyakorlás elve
 - a felek eljárásának meg kell felelnie a törvényalkotó céljának, az adott jog rendeltetésének (pl. nem csaphat át zaklatásba, a véleménynyilvánítás elfojtásába).

Munkajogi alapelvek 2.

- a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme
 - a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné
 - a gyakorlatban a **jogos gazdasági érdek sérelmét jelenti**, ha
 - a munkavállaló konkurens cégnél is munkát végez,
 - a munkavállaló vagy hozzátartozója konkurens gazdasági társaságot alapít vagy abban tulajdoni részesedést szerez,
 - a munkavállaló a versenytárssal összejátszik, őt segíti,
 - kiszivároztatja a munkáltató üzleti titkait,
 - a munkavállaló akár munkaidején kívül olyan magatartást tanúsít, amellyel a munkáltató jó hírnevét sérti, veszélyezteti (DE: a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető!).
 - a munkavállaló legfeljebb a munkaviszony **megszűnését követően két évig**, megfelelő **ellenérték fejében** kötött megállapodás alapján nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértene vagy veszélyeztetné (= **versenytilalmi megállapodás**). Az ellenérték nélkül kötött megállapodás semmis! Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada, felső határt a törvény nem állapít meg.
 - DE: a munkavállaló **titoktartási kötelezettsége** a munkaviszony megszűnését követően is fennáll időbeli korlátozás és ellenérték fizetése nélkül!
 - a munkavállalónak joga van a véleménynyilvánításhoz, de **az Mt. korlátozza ezt a jogot** (a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekét súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon a véleménynyilvánítás jogát a munkavállaló nem gyakorolhatja).

Munkajogi alapelvek 3.

- személyhez fűződő jogok védelme
 - a munkavállaló személyhez fűződő joga **akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos,**
 - a korlátozás módjáról, feltételeiről és várható időtartamáról a munkavállalót **előzetesen tájékoztatni kell,**
 - a munkavállaló személyhez fűződő jogáról **előzetesen nem mondhat le,**
 - **lehetséges azonban akkor,** ha a jogról való lemondás nem előzetes, önkéntes, egyoldalú és visszavonhatatlan írásbeli nyilatkozat.
 - a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel **csak az alábbi feltételekkel közölhet:**
 - a munkavállaló hozzájárulásával,
 - statisztikai célra (hozzájárulás nélkül is, de csak a személyazonosításra alkalmatlan módon),
 - adatfeldolgozásra (törvényben meghatározott adatszolgáltatás céljából).

Munkajogi alapelvek 4.

- személyhez fűződő jogok védelme (folyt.)
 - fontos gyakorlati kérdés, hogy **a munkáltató a munkavállalót mikor ellenőrizheti?**
 - csak a munkaviszonyal összefüggő magatartása körében (pl. pénztárban munka közben kamerával),
 - a munkavállaló **magánélete nem ellenőrizhető** (pl. az, hogy kikkel barátkozik),
 - a munkáltató általi ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek **nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével** (pl. fürdő, wc, öltöző bekamerázása),
 - a munkáltatónak **előzetesen tájékoztatnia kell a munkavállalót** azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak (pl. a tárgyalóban kamera van, vagy a kimenő e-maileket más is olvassa).

Munkajogi alapelvek 5.



- Egyenlő bánásmód követelménye
 - sérelmét **jelenti az Ebktv. alapján**
 - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés (valamely személy vagy csoport védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben egy összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport [anyaság, egészségügyi fogyatékoság])
 - a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
 - a zaklatás,
 - a jogellenes elkülönítés,
 - a megtorlás,
 - valamint az ezekre adott utasítás.
 - sérelmét **jelenti az Mt. alapján**
 - az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének figyelmen kívül hagyása,
 - az akadálymentesítési kötelezettség megsértése,
 - a fogyatékosággal élő személy foglalkoztatása során az ésszerű alkalmazkodás követelményének figyelmen kívül hagyása.
 - **Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt eljárás kezdeményezhető**, melynek során
 - könnyített (kvázi fordított) bizonyítási elv érvényesül,
 - a **munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy** megtartotta vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét (utóbbi esetről beszélünk például, ha női fehérenemű hirdetésre a reklámügynökség kizárólag fiatal nőket alkalmaz, vagy erőművésznek a cirkusz kizárólag erős testalkatú férfiakat),
 - a munkáltatónak kell bizonyítani azt, hogy nem volt okozati összefüggés a tulajdonság és a hátrány között (pl. a kevesebb tapasztalat miatt utasította el a pályázót, nem pedig anyaságára tekintettel),
 - a **munkavállalónak kell valószínűsítene, hogy** hátrány érte, és rendelkezik egy védett tulajdonsággal.
 - a hatóság **szankcióként** a jogsértés tényét nyilvánosságra hozhatja, illetve pénzbírságot alkalmazhat.

A munkajogviszonyra vonatkozó főbb általános szabályok

- a jognyilatkozatok típusai
- a jognyilatkozatok megtétele
- az érvénytelenség fajtái, jogkövetkezményei



A jognyilatkozat fogalma, típusai

- **Jognyilatkozat:** minden akaratnyilvánítás, melynek célja valamely jogi eredmény előidézése
- Két fajtája:
 - **egyoldalú** (pl. felmondás, utasítás), amelyben egy fél nyilatkozata elegendő, **kétoldalú** (pl. munkaszerződés, közös megegyezés a munkaviszony megszüntetéséről), amelynek érvényes létrejöttéhez másik fél által való elfogadása szükséges.
- Típusai az Mt. alapján:
 - **megállapodás:** a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre (pl. munkaszerződés, tanulmányi szerződés, kollektív szerződés)
 - **egyoldalú jognyilatkozat** (pl. felmondás, elállás, utasítás)
 - **kötelezettségvállalás:** az egyoldalú jognyilatkozat sajátos fajtája, amely kötelmet keletkeztet. A kötelezettségvállalás alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül lehet követelni a vállalt kötelezettség teljesítését (pl. ingyenes BKV-bérlet biztosítása)
 - **munkáltatói szabályzat és munkahelyi gyakorlat:** a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatainak sajátos munkajogi formái (pl. SZMSZ, leltárszabályzat)
- Nem minősül jognyilatkozatnak
 - a **nyilatkozat** (pl. iránymutatás), amelynek sajátos formája
 - a **tájékoztatás**.

A jognyilatkozatok megtétele 1.

- A jognyilatkozat akkor éri el a kívánt joghatást, ha
 - a tartalmi követelmények mellett **megfelel a formai (alaki) előírásoknak**, és
 - jogszerűen **közltek**.
- **Alaki szabályok:**
 - **alaki kötöttség jelentése:** adott jognyilatkozatot kötelező írásba foglalni
 - az Mt. általános szabály szerint a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat **alaki kötöttség nélkül** lehet megtenni
 - DE! Kötelező írásba foglalni:
 - ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása **kötelezővé teszi** (pl. munkaszerződés, tanulmányi szerződés és ezek módosítása, megszüntetése, kártérítési határozat)
 - ha **a munkavállaló kéri** (akkor is írásba kell foglalni ilyen esetben, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály ezt nem tenné kötelezővé): pl. a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó munkáltatói utasítás (DE! Ezzel a munkavállaló nem élhet vissza, nem zaklathatja a munkáltatót, mivel ez rendeltetésellenes joggyakorlás volna)
 - **Indokolási kötelezettség** az egyoldalú jognyilatkozat tekintetében akkor áll fenn, ha ezt az Mt. kifejezetten előírja
 - általában ilyen előírás a munkáltatót terheli, de bizonyos esetekben a munkavállalót is (pl. a munkavállaló nem köteles megindokolni a határozatlan idejű munkaviszonyának „rendes” felmondását, ugyanakkor az azonnali hatályú felmondást meg kell indokolnia)
 - a munkáltató indokolási kötelezettsége esetén a jogorvoslati lehetőségről (módjáról és határidejéről) is tájékoztatnia kell a munkavállalót (=jogorvoslati klauzula)
 - **SEMMIS** a nyilatkozat, **amely megsérti az alaki (formai) követelményeket**, vagyis amelyet az Mt., kollektív szerződés vagy munkaszerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése ellenére nem írásban, hanem szóban tettek.
 - **Nem alkalmazható a semmisség jogkövetkezménye**, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment (pl. nem foglalták írásba, de „közösen végrehajtották” a közös megegyezést a munkaviszony megszüntetéséről).

A jognyilatkozatok megtétele 2.

- **A jognyilatkozat közlése:**

- a jognyilatkozat **a közléssel hatályosul**, a közlést követően egyoldalúan nem vonható vissza.
- a közlés módjai:
 - a **nyilatkozat átadása** az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek (pl. meghatalmazottnak)
 - a közlés attól függetlenül hatályos, ha az érdekelt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza az átvételt (célszerű ilyenkor jegyzőkönyvet felvenni)
 - az **elektronikus úton való közlést** (e-mail) a hozzáférhetővé válás időpontjában kell közöltnek tekinteni (így közöltnek minősül akkor is, ha a címzett nem nyitja meg, vagy a program spam-ként kezeli és automatikusan törli), a hozzáférhetővé válás tényét és időpontját azonban a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania.
 - **postai (tértivevényes) kézbesítés** esetén
 - a nyilatkozat akkor kézbesített, ha azt az érdekelt átvette. Ha a nyilatkozat átvételét megtagadta, vagy az meghiúsult, akkor a kézbesítés megkísérlésének napján kell kézbesítettnek tekinteni, egyéb esetekben pedig az eredménytelen kézbesítési kísérlet napján, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon. Az Mt. tehát kézbesítési vélelmet állít fel arra az esetre is, amikor a címzett a kézbesítettnek tekintett küldeményt nem is vette kézbe. A vélelem megdönthető olyan esetekben, amikor a küldemény ellen bírósági eljárásnak van helye.

A jognyilatkozatok megtétele 3.

- A határidők és egyéb időtartamok számítása
 - **Határidő:** az az utolsó nap, amelyen a jognyilatkozatot még érvényesen meg lehet tenni.
 - Megállapítható:
 - **napokban:** nem számít a határidőbe az a nap, amelyen a határidő megkezdésére okot adó intézkedés (pl. a kézbesítés) megtörtént, az a következő napon kezdődik. *Napon* naptári napot kell érteni, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elérően nem rendelkezik.
 - **hetekben:** a határidő ilyenkor azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel.
 - **hónapokban vagy években:** a határidő azon a napon jár le, amely számánál fogva megfelel a kezdő napnak. (Ha ez hiányzik a lejárati hónapjában, akkor a határidő a hónap utolsó napján jár le.)
 - A határidő az utolsó napjának végén jár le. (Heti pihenőnap vagy munkaszüneti nap esetén az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le.)
 - A határidő utolsó napjának végéig a közlésnek meg kell történnie.
 - **Határidőnek nem minősülő „egyéb időtartam” (időpont)** lejártá önmagában, más jogi aktus nélkül kiváltja a joghatást (pl. munkaviszony határozott időtartama, próbaidő, felmondási idő).
 - ezekben az esetekben az időtartam (hét, hónap, év) számításánál nem a fenti szabályok, hanem a **naptár az irányadó.**
 - pl. a szeptember 1-jén létesített egy éves munkaviszony a következő évben nem szeptember 1-jén, hanem augusztus 31-én szűnik meg.
 - pl. a vasárnap lejáró harmincnapos próbaidő sem hétfőn jár le, csak mert a harmincadik nap vasárnapra esik.

Az érvénytelenség fajtái

- **Érvénytelen az a jognyilatkozat**, amely nem alkalmas a célzott joghatás kiváltására, mert nem felel meg a jog által megkövetelt érvényességi feltételeknek.
- **Fajtái: semmisség és megtámadhatóság**
 - **Semmis** az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik vagy annak megkerülésével jött létre (pl. ha munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatnak külföldit)
 - feltétlen érvénytelenség, mivel bekövetkezése nem függ külön eljárástól
 - a semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha jogszabály ahhoz más jogkövetkezményt fűz.
 - **Megtámadható** az a megállapodás, amely kisebb hibában szenved.
 - feltételes érvénytelenség, az érvénytelenség feltétele a jognyilatkozat sikeres megtámadása. A megtámadás egyoldalú jognyilatkozat.
 - esetei:
 - tévedés (a fél lényeges tényben vagy körülményben tévedett és a tévedését a másik fél felismerhette, vagy mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt.
 - megtévesztés (a fél lényeges tényben vagy körülményben tévedett, és tévedését a másik fél okozta. A megtévesztés tehát a másik fél tévedésének szándékos és rosszhiszemű előidézése.
 - jogellenes fenyegetés vagy kényszer (az egyik fél fizikai vagy lelki kényszerrel való rábírása a megállapodásra. Sikeresen megtámadható pl. a közös megegyezés, ha a munkáltató az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremt, amely alkalmas arra, hogy a munkavállalóra kényszerítőleg hasson.
 - csak a jóhiszemű fél támadhatja meg, illetve aki tévedésben volt.
 - 30 napon belül írásban kell közölni a másik féllel, az eljárásra a munkaügyi jogvita szabályai irányadók. (A határidő a tévedés, megtévesztés felismerésétől számítva kezdődik.)
 - A megtámadási határidőre az elévülés szabályai alkalmazandók azzal, hogy 6 hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. A határidő elmulasztása esetén a megállapodás érvényes.

Az érvénytelenség jogkövetkezményei

- Fő szabály: **részleges érvénytelenség**
 - ha tehát a megállapodás valamely része érvénytelen, akkor az érvénytelen rész helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni.
 - pl. a munkaszerződésben a felek a minimálbérnél alacsonyabb alapbérben állapodtak meg, ilyenkor csak ez a kikötés érvénytelen, az egész megállapodás nem
- Kivételes szabály: **az egész megállapodás érvénytelensége**
 - ez akkor következik be, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.
- **A munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt**, kivéve, ha
 - a felek elhárítják az érvénytelenség okát, vagy
 - az Mt. eltérően nem rendelkezik.
- Ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azonnali hatállyal meg kell szüntetni, a munkáltató köteles a felmondási időre járó távolléti díjat és végkielégítést fizetni.
- Az érvénytelenség jogkövetkezményeit csak a jövőre nézve lehet alkalmazni, ezért az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelességeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. (A munkavállalónak a munkabérét ki kell fizetni, ha az érvénytelen munkaszerződés alapján már munkát végzett.)

Felhasznált irodalom:

Ferencz-Göndör-Gyulavári-Kártyás: Munkajogi alapismeretek (Eötvös Kiadó, 2013)





KÉRDÉSEK?

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

