

# A megváltozott munkajog rendszere

1. A korábbi és az új Mt. egybevetése, alapelvek, szerződés elemei, munka és pihenőidő
2. A korábbi és az új Mt. egybevetése, jogviszony megszüntetése, kárfelelősség, kollektív jogok

## 1. A törvény célja

- Új Mt megállapítja: a tisztességes foglalkoztatás szabályait (a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint)
- Az Alk. Rendelkezésével magyarázza az Mt. célját: a gazdaság két alapértéke:
  - ° az értékteremtő munka
  - ° és a vállalkozás szabadsága
- => cél: a piacgazdaságnak megfelelő munkajogi rendszer kialakítása

## 2. A törvény hatálya

- Új Mt.: személyi hatályt említ:

° munkáltató, munkavállaló, ÜT, szakszervezet, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy (új elem!!!- csak terv maradt)

= .) nem munkaszerződés alapján végez munkát,

.) személyesen

.) ellenérték fejében

.) rendszeresen

.) tartósan azonos személy részére végez munkát

.) nem várható el egyéb rendszeres kereső tevékenység folytatása

° A visszaélések miatt meghatározza a „személyes” fogalmát: saját, illetve hozzátartozója többségi tulajdonában álló szervezet nevében végzett munka.

° Ezzel a meghatározással kizárja: a kényszervállalkozást.

° Rájuk is alkalmazni kell: a felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre, kötelező legkisebb munkabérrre von-ó rendelkezéseket.

° Nem lehet vki mvó-hoz hasonló jogállású személy, ha munkabére meghaladja a minimálbér 5x-ét.

## Régi Mt.

- területi hatályt említ:
  - a Magyar Köztársaság területén végzett munkára terjed ki
  - azokra az esetekre is kiterjed, ahol a munkáltató magyar, de a mvó a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi

### 3. Általános magatartási követelmények

Új Mt.: - elvárhatóság fogalma

- együttműködési kötelezettség
- jóhiszeműség, tisztesség elve
- a mó jogos gazdasági érdekeinek védelme
- rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma
- üzleti titkok megőrzése
- a mvó személyéhez fűződő jogainak védelme
- arányosság követelménye

- Régi Mt.: nagyjából ugyanazok az alapelvek vannak a régi Mt.-ben is

## 4. Az egyenlő bánásmód követelménye

Új Mt.: általános megfogalmazás (a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az ~ét meg kell tartani.)

Régi Mt.:- Részletezi:

- van egy *ált-os megfogalmazás*: 5. § (a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.)
- *esélyegyelőségi terv* (70/A. §)
- *azonos értékűként elismert munka díjazása* (142/A. §)

## 5. Jognyilatkozatok

Új Mt.: új elemek jelennek meg a polgári jogból:

- megállapodás fogalma
- egyoldalú jognyilatkozatok
- kötelezettségvállalás
- munkáltató szabályzat

## 6. A jognyilatkozatok megtételének módja:

- új fogalom: a mvó-i képviselő
- bizonyos jognyilatkozatok kivételével (munkaviszony megszüntetés, megkötés, módosítás) a jognyilatkozatokat képviselő (meghatalmazott) útján is megteheti.
- A főszabály maradt. (A jognyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni.)
- új: írásbelinek minősül az elektronikus dokumentum



## 7. A jognyilatkozat közzlése:

Új Mt.: új elem: közölt, ha az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik.  
- eredménytelen kézbesítési kísérlet esetén közöltnek kell tekinteni: 5. munkanapon  
Régi Mt.: 10. munkanapon

## 8. Semmisség

Új Mt.: - munkaviszonyra von-ó szabályba ütközik,

- munkaviszonyra von-ó szabály megkerülésével kötöttek (új elem)

- színlelt megállapodás (új elem)

Régi Mt.: - kimaradt az újból:

- vagy egyébként jogszabályba ütközik

## 9. Munkáltatói jogutódlás:

Új Mt.:

-a mód tájékoztatási kötelezettségét az ÜT-vel írja elő

-Régi Mt.: a szakszervezetekkel állt fenn a konzultációs kötelezettség

## 10. Próbaidő

Új Mt.: - próbaidő mértéke: 3 hónap

- KSZ: 6 havi próbaidőt is meghatározhat- ha rövidebb időben kötik ki a próbaidőt=> egyszer meghosszabbítható

Régi Mt.: - 30 nap

- legfeljebb 3 hónap

- nem lehetett meghosszabbítani

# 11. A mó tájékoztatási kötelezettsége:

Új Mt.: - a munkaviszony kezdetétől számított 15 nap

- nem kell tájékoztatni a mvó-t arról, hogy a mó létezik-e ÜT, illetve szakszervezet

Régi Mt.: - ... 30 nap

## 12. Átírányítás, kirendelés, kiküldetés

- Új Mt.: - 53. § (1) = 44 munkanap, 352 óra, egy mondatban szerepel a 3 fogalom
- összesen a 3 együtt (átírányítás, kirendelés, kiküldetés) nem haladhatja meg a 44 munkanapot
  - átírányítás: nincs díjazás
  - kiküldetés: nincs díjazás
  - 51. § (6) bek. szerinti kormányrendeletnek erre is ki kell térnie

## 12. Átírányítás, kirendelés, kiküldetés

Régi Mt.:

összesen 110 munkanap

- átírányítás: helyettesítési díjat fizet a mó
- kiküldetés: szükséges és indokolt többletköltségeket a mó megfizeti

## 13. Az utasítás megtagadása:

- Új Mt.: nincs rendelkezés a díjazással
- Régi Mt.: Mt. 104. § (5): távolléti díjra jogosult a mvó, ha az utasítás teljesítését jogszerűen megtagadja.



## 14. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól:

55. § Új Mt.: - hiányzik:

- elháríthatatlan ok miatt nem tud munkahelyén megjelenni
- távolléti díj jár

## 15. Jogkövetkezmények vétkes kötelezettségszegés esetén:

Új Mt.:- 56. § : pénzbírság kiszabható max. 1 havi alaphér

Régi Mt.:

- 109.§ hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem írható elő

## 16. Rendes felmondás:

- ~ esetén a felmentési időre távolléti díj jár az eddigi átlagkereset helyett
- nemcsak a határozatlan, hanem a határozott idejű munkaviszony is megszüntethető rendes felmondással
- határozott idejű munkaviszony:
  - .) 3 esetben a mó rendes felmondással megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt (66. § (8) )

## Felmondás

a mvó a határozott idejű munkaviszonyt felmondhatja indokolt esetben (67. § (2)) => új elem  
- a felmondás indokolása: a felmondás okának világosan ki kell tűnnie

- kimaradt: a mvó kifogások elleni védekezése, ha a mó a mvó munkaviszonyát a munkavégzésre vagy magatartására hivatkozva szünteti meg

## 17. Felmondási idő:

68. §: Mikor kezdődik a felmondási idő?

- A felmondási idő kezdeténél hiányzik:

.) a szülést követő 3 hónap

.) az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés

.) a rehabilitációs járadékban részesülő => a keresőképtelenség idejére

- Hiányzik a rehabilitációs járadékban részesülők védelme: (rég. Mt. 91. § )

- Hiányzik a felmondási idő megkezdésének kitolása (Mt. 90. § (2) )

- Hiányzik: Mt. 93. § (4) bek. utolsó mondata: „A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a mvó a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.”

## 18. Csoportos létszámcsökkentés:

Kimaradt: ha a módosított csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi a szakszervezetekkel is köteleles tárgyalni. (72. § (1) )

Kimaradt: hogy a tárgyalást a döntés meghozatala előtt 15 nappal kell megkezdeni. (régi Mt. 94/B. (1) )

- új elem: 72. § (3) => A módosítási tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig áll fenn.

- hiányzik: a tárgyalási jog megsértése esetén járó jogkövetkezmény (régi Mt. 94/F. §).

## 19. Végkielégítés:

Kimaradt: régi Mt. 95. § (3)

- A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelembe kell venni: a közeli hozzátartozó gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.
- A végkielégítés mértéke átlagkereset helyett távolléti díjban van meghatározva. (77. § (3) )
- Változott az öregségi nyugdíj előtt 5 évvel állók végkielégítésének mértéke: (77. § (4) )

## Öregségi nyugdíj előtt 5 évvel állók végkielégítése

Eddigi szabályozás szerint: + 3 havi átlagkereset, az új Mt. szerint, ha a nyugdíj előtt álló mvó:

.) 3-5 évet dolgozott a mvó-nál: + 1 havi,

.) 10-15 év esetén: + 2 havi,

.) 20-25 év esetén: + 3 havi távolléti díj illeti meg.

- Új elem: nem jár végkielégítés annak a mvó-nak, akinek a munkaviszonyát a munkaviszonnyal összefüggő magatartása vagy képessége miatt szünteti meg a mvó.

(77. § (5) )



# 20. Azonnali hatályú felmondás:

Kimaradt: az Mt. 96 § (2) bek.-e  
=> a mvó védekezési lehetősége a felmondás közzlése előtt.

## 21. A munkaviszony jogellenes megszüntetése

- Az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatásnak esetei:
  - .) ha a megszüntetés felmondási tilalomba ütközött
  - .) egyenlő bánásmód követelményének megsértése
  - .) a munkaviszony megszüntetésekor mvó mvó-i képviselő volt (83. §)
  - .) a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a felettes szakszervezeti szerv egyetértése nélkül szüntették meg
  - .) a mvó sikerrel támadta meg a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló jognyilatkozatát
- Kimaradt: (Mt. 100. § (5) )A munkaviszony megszűnése: a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg.
- Új elem: ha a mvó a határozott idejű munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg => 3 havi távolléti díjat köteles fizetni a mó-nak.

## 22. Munkaközi szünet: (86. § (3), 103. § )

Új Mt.: Nem része a munkaidőnek. Kogens szabály. Időtartam: 6 óra munkavégzés után: 20 perc, 9 óra után: 25 perc.

Az MKSZ-t legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni.

A felek megállapodása vagy KSZ a mvó-k számára legfeljebb 60 perc MKSZ-t biztosíthat.

Régi Mt.: KSZ-ben meg lehetett állapodni arról, hogy része legyen a munkaidőnek.

Időtartama: 6 óra munkavégzés után: 20 perc, minden további 3 óra után: 20 perc, max. 1 óra.

## 23. Készenléti jellegű munkakör:

91. §

.) a rendes munkaidő legalább 1/3-ában nincs munkavégzés

.) a munkavégzés a munkakör sajátosságára és a munkavégzés feltételeire tekintettel a mvó alacsonyabb igénybevételeivel jár

.) másik feltétele a régi Mt. szerint: és a munkával nem töltött időt a mvó pihenéssel töltheti. (Az új Mt-ből ez kimaradt.)

## 24. Műszak:

Nem munkaidő-beosztás vonatkozásában használja, hanem munkaszervezési kérdéssé válik.  
.) Többműszakos a munkáltató tevékenysége, ha tartama hetente eléri a 80 órát. (Érdektelen, hogy a mvó-k egymást váltva végzik-e a tevékenységüket vagy sem. A tv. a többműszakos tevékenység fogalmát kizárólag a mó tevékenységének heti időtartama alapján határozza meg.

## 25. Munkaidő-beosztás:

- Szabályai alapvetően nem változtak (7 nappal korábban, írásban kell közölni a mvó-val).
- Új elem: A mó a munkaidő-beosztást az adott napot megelőzően 4 nappal korábban módosíthatja, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel. (Ebben az esetben nem alkalmazandó a rendkívüli munkavégzés szabályai.)
- A munkaidő-kerethez hasonló intézmény bevezetése: „elszámolási időszak”. => Ez az egyenlőtlen munkaidő-beosztás sajátos változata. Alkalmazására kizárólag munkaidőkeret hiányában kerülhet sor.

## 26. Napi pihenőidő:

- Az új Mt. fenntartja az általános, 11 óra tartamú pihenőidőt. A napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani a mvó részére.
- Régi Mt.: KSZ előírhatja a 8 órás pihenőidőt is: megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű, készenléti munkakörökben. Az új szabály szerint KSZ hiányában is a mó egyoldalúan elrendelheti ezekben a munkakörökben a 8 órás pihenőidőt.

## 27. Rendkívüli munkavégzés:

- Új Mt.:.) Hátrányos, hogy a készenlét ideje alatt végzett munka nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.
- .) A naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkavégzés időtartama 250 órára emelkedik. (Eddig 200 óra volt, KSZ rendelkezése alapján lehetett 300 óra.)



## Rendkívüli munkavégzés

- Régi Mt.:
- Rendkívüli munkavégzés:
  - .) a munkaidő-beosztástól eltérő
  - .) munkaidő kereten felüli
  - .) ügyelet alatti munkavégzés
  - .)készenlét alatt elrendelt munkavégzés (a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam)
  - .) Díjazás: 50 % vagy szabadidő (a felek megállapodása vagy KSZ alapján)

## 28. Ügyelet, készenlét

- Új Mt.:
- = a napi munkaidő-beosztáson felüli rendelkezésre állási kötelezettség.
- .) ügyeletnél: a mó határozza meg a rendelkezésre állás helyét
- .) készenlétnél: a mvó határozza meg a tartózkodási helyet.
- Elrendelhető: korlátozás nélkül lehetővé teszi a napi munkaidő beosztáson túli rendelkezésre állásra kötelezést.
- .) Készenlétre 20 %, az ügyeletre 40 % bérpótlék jár, munkavégzés esetén pedig rendkívüli munkavégzés utáni díjazás.
- Az ügyelet időtartamára 50 % bérpótlék jár, ha az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés tartama nem mérhető.

## Ügyelet, készenlét

- Régi Mt.:
- A régi Mt. szerint készenlét, illetve ügyelet 3 esetben rendelhető el:
- .) társ-i közszükséget kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása
- .) baleset, elemi csapás, súlyos kár, életet, eg-et, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, elhárítása
- .) az alkalmazott technológia biztonságos alkalmazásának fenntartása érdekében.

## 29. Szabadság:

A munkával nem töltött idő után csak szűk körben illeti meg szabadság a mvó-t:

- .) rendes szabadság
- .) szülési szabadság
- .) 30 napot meg nem haladó keresőképtelenség
- .) a munkavégzés alóli felmentés egyes esetei (Pl: véradás, kötelező orvosi vizsgálat)
- .) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja
- .) az önkéntes tartalékos katonai szolgálat 3 hónapja

# Szabadság

- A régi Mt. bővebb körben nyújt szabadságot:
- .) a keresőképtelenség teljes időtartamára
- .) a GY gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére
- .) a 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság teljes idejére.
- Ezeket az új Mt. kihagyja.

## 30. A szabadság kiadása

- A régi Mt. szabályozása:
- .) A mvó a szabadság kezdete előtt legkésőbb 15 nappal köteles bejelenteni a szabadságra von-ó igényét.
- .) 3 munkanapot azonban a 15 napos bejelentési kötelezettség mellőzésével is köteles a mó a mvó-nak kiadni. (Ez a lehetőség az új Mt.-ből kimaradt.)
- .) A mó a szabadság kiadásának időpontját a mvó-val legkésőbb a szabadság kezdete előtt 1 hónappal köteles közölni. (Az új Mt. szerint: 15 nap.)
- .) Főszabály: A szabadságot 2 részletben kell kiadni a mvó kérésére 2-nél több részletben is ki lehet adni.
- Az új Mt. szerint: legalább 7 munkanapot kell egybefüggően kiadni. (=> Lehetősége van a mó-nak arra, hogy elaprózva adja ki a szabadságot.)

## 31. Fizetés nélküli szabadság:

- Kikerül:
  - .) saját erőből történő építkezés
- Bekerül:
  - .) az önkéntes tartalékos katonai szolgálat tartama
- Visszalépés:
  - .) az apát GY-e születése esetén az eddigi munkaidő-kezdvezmény helyett fizetés nélküli szabadság illeti meg
  - .) Megszűnik a szoptatási munkaidő-kezdvezmény is.

## Fizetés nélküli szabadság

- Régi Mt.:
- Jogosító jogcímek a hatályos Mt. szerint:
- .) a GY 3. életéve betöltéséig a GY gondozása céljából
- .) a GY 10. életéve betöltéséig, ha a mvó a GY gondozása céljából GYES-ben részesül
- .) a GY 12. életéve betöltéséig, a GY betegsége esetén az otthoni ápolás érdekében
- .) közeli hozzátartozó otthoni ápolása céljából
- .) saját erőből történő építkezés



## 32. Műszakpótlék:

- Ha a mvó beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik => a 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30 % műszakpótlék jár.
- Régi Mt.:
- .) Éjszakai munkavégzés esetén: 15 %
- .) többműszakos munkaidő-beosztásban és megszakítás nélküli munkarendben: 15 %-os délutáni, 30 %-os éjszakai műszakpótlék jár.
- .) a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott mvó-t: a délutáni műszak után => további + 5 %, éjszakai műszak után => további + 10 % műszakpótlék illeti meg.

## 33. A munkáltató kártérítési kötelezettsége (166. §)

- .) Az új Mt. a működési kör helyett bevezeti az ellenőrzési kör fogalmát.
- .) A megfogalmazás túl általános, megfoghatatlan. Nem tudható, mi az a körülmény, amely az ellenőrzési körön kívül esik.
- .) A mó nem köteles megtéríteni azt a kárt, amelyről bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. => Ezzel a szabályozással a mó gyakorlatilag korlátlanul élhet a kimentés lehetőségével.

## A munkáltató kártérítési kötelezettsége (166. §)

- Régi Mt.:
- .) A mó vétkességre tekintet nélkül teljes mértékben felel a mvó-nak a munkaviszonyával összefüggésében okozott kárért.
- .) Menetesülés: működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta
- .) A tv. meghatározza , hogy mi tartozik a működési körébe: a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatózásából és működéséből eredő okok)

## 34. Mvó-i biztosíték

- ) Új jogintézmény, amely újabb anyagi terhet ró arra a mvó-ra, aki munkaköre ellátása során pénzt vagy értéket vesz át, kifizetést, átadást teljesít vagy ilyen feladatok ellátását közvetlenül ellenőrzi.
- .) A biztosíték mértéke legfeljebb 1 havi alaphérnek megfelelő összeg.
- .) Megszűnik, ha a mvó munkaköre megváltozik, vagy munkaviszonya megszűnik. => Ebben az esetben a biztosíték jegybanki alapkamattal megnövelt összege jár vissza.
- .) A biztosíték összege kizárólag kártérítési igény kielégítésre használható fel.
- .) Indokolatlan az intézmény bevezetése, mert a mó élhet a kártérítési szabályaival és a még ki nem fizetett munkabéréből levonhatja a kár összegét.

## 35. Határozott idejű munkaviszony:

- .) Kimaradt az új Mt.-ből 2 lényeges elem:
- Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha:
- a mvó a határozott idő lejártát követően, legalább 1 munkanapot közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik.
- A ~ tartama az 5 évet nem haladhatja meg. Ebbe az időtartamba bele kell számítani a meghosszabbított vagy a 6 hónapon belül újra létesített munkaviszony tartamát is.

## 36. Munkavégzés behívás alapján:

- .) Új jogintézmény
- .) A rugalmas foglalkoztatás egyik formája.
- .) A legfeljebb 6 óra időtartamú részmunkaidőben foglalkoztatott mvó rugalmas foglalkoztatását teszi lehetővé.
- .) A munkavégzés időpontját csak 3 nappal korábban kell a mó-nak meghatározni.

## 37. A munkakör megosztása:

- .) Szintén új elem.
- .) A mó több mvó-val köt egy munkakörre szerződést, és a munkabér egyenlő arányban oszlik meg közöttük.

## 38. Több mó által létesített munkaviszony:

- .) Új jogintézmény.
- .) Több mó és a mvó a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodik meg.
- .) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér fizetési kötelezettségét melyik mó teljesíti.)



## 39. Szakszervezetek (Ezek voltak az eredeti javaslatok.)

- A javaslatban nem szereplő szakszervezeti jogok:
- .) bíróság, hatóság előtti képviselési jog
- .) hatóság, helyi önk., mó együttműködési kötelezettsége
- .) a mvó-k nagyobb csoportját érintő tervezetek véleményeztetése
- .) a munkakörülményekre von-ó szabályok megtartásának ellenőrzése
- .) kifogás joga
- .) információk, felhívások közzétételének joga
- .) helyiséghasználati jog
- .) munkaidő-kedvezmény (kivéve: a konzultációba részt vevő tisztségviselőt a tárgyalások idejére)
- .) képzésre járó fizetett szabadság
- .) tisztségviselők munkajogi védelme
- .) szakszervezeti reprezentativitás fogalma és az ahhoz fűződő jogok az érdekképviselők ellehetetlenítése, érdekképviselési funkciók kiüresítése

## 40. Kollektív szerződés:

- A KSZ-ekre von-ó szabályok alapjaiban megváltoznak:
- .) A reprezentativitás szabályai megszűnnek => a KSZ-kötés joga nem kapcsolódik az üzemi tanácsi választásokon elért eredményekhez, végső soron a szakszervezetek támogatottságához.

## Kollektív szerződés

- .) KSZ-t az a szakszervezet jogosult kötni, amelynek a taglétszáma eléri a KSZ hatálya alá tartozó mvó-k létszámának 10 %-át.
- .) Megszűnik az a szabály, amely szerint a KSZ csak a mvó javára térhet el a törvénytől.

## 41. Munkaügyi vita (285. § (2) bek.)

- Új szabály, hogy a mó a munkaviszonnyal összefüggő igényét, írásbeli felszólítással is érvényesítheti. => Vagyis ebben az esetben, ha a mvó ezzel nem ért egyet, akkor neki kell megindítania a pert a bíróságon.
- Feltétel: A mó a mvó-val szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti.

## 42. Üzemi tanács:

- .) az ÜT-ot 5 évre választják, az eddigi 3 év helyett
- .) A választással kapcsolatos viták szabályozásából kimaradt az egyeztetés kezdeményezése.

## Üzemi tanács

- .) Új elem: a vállalatcsoport szintű üzemi tanács fogalma
- .) Az ÜT tagjait és az elnökét is megilleti a munkaidő-kezdvezmény, mértékétől üzemi megállapodásban el lehet térni.
- .) Az ÜT jogai:
- Az új Mt. az ÜT funkcióját alapjaiban megváltoztatja. Általános feladatként a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését jelöli meg.

## Üzemi tanács

- A régi Mt. szerint a szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását, ennek keretében tájékoztatást létni, és az ellenőrzés során észlelt hibákra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívni.
- A véleményezéshez kötött mó-i intézkedések köre olyan témákkal bővül, amelyek a szakszervezetekre tartoznának: a munka díjazása elveinek meghatározása, a munkarend meghatározása, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos intézkedések, a családi élet és magánélet összehangolása.
- .) Üzemi megállapodás: új fogalom



**SZÉCHENYI TERV**

# Köszönöm a figyelmet!

Az előadás a TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042  
PROJEKT finanszírozásával valósult meg.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség  
[www.ujszechenyiterv.gov.hu](http://www.ujszechenyiterv.gov.hu)  
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.