

Munkajog

Felelősség

Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen (szándékosan vagy gondatlanul) megszegi, az ezzel okozott kárt köteles megtéríteni.

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve annak mértékét, továbbá a kötelezettségszegés és a kár közötti okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

Gondatlan károkozás esetén a kártérítés maximális mértéke a törvény által meghatározott, és nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát.

Munkabér

A törvény szerint a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár és minden ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

A munkavállalót megillető munkabér mértéke - eltérő megállapodás hiányában - a munkaszerződésben megállapított személyi alapbérrel azonos.

A magyar jogszabály is tartalmazza az egyenlő munkáért egyenlő bér alapelvét, amelyet a munkáltatónak a bérek meghatározásakor maradéktalanul figyelembe kell venni.

Szabadság

A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll. A munkavállalót a szabadság a további munkaviszonya után is megilleti.

Megszüntetés

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti rendes felmondással. A munkáltató köteles felmondását megindokolni. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

Munkaszerződés

A munkaviszony - ha törvény másként nem rendelkezik - munkaszerződéssel jön létre.

A munkaszerződés, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, csak az engedély beszerzését követően köthető meg. (pl. gyámhatósági engedély 16 év alatt).

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

Alanyok

Ki lehet munkavállaló, ki lehet munkáltató?

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül a legtipikusabb a munkaviszony, amely a munkavállaló és a munkáltató által kötött munkaszerződéssel jön létre. Munkaviszonyt

A munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta.

Meghatározott esetekben a munkaviszony szünetelésének időtartamára is jár szabadság.

Munkaidő

A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.

A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása ennél rövidebb teljes munkaidőt is előírhat. A munkaidő meghatározása tekintetében minden esetben tekintettel kell lenni az esetleges kollektív szerződési rendelkezésekre, mivel tipikusan ott szabályozott kérdés a munkaidő mértéke

munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte.

Ezen főszabály alól a következő kivételeket fogalmazza meg a jogszabály. A tizenhat éven aluli fiatal munkavállaló akkor létesíthet munkaviszonyt, ha törvényes képviselője ehhez hozzájárulását adta.