

MUNKAJOG - BEVEZETÉS A MUNKAJOG ALAPJAIBA

Dr. Lukács Adrienn

2. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE: HATÁLY ÉS ALAPELVEK

AZ MT. HATÁLYA

Hatály = jogszabály alkalmazási köre

Személyi	Területi
a munkáltató és a munkavállaló, + a munkáltatói érdek-képviselői szervezet, az üzemi tanács, valamint a szakszervezet	Főszabály: Magyarország területe (Kivétel: határon átnyúló munkavégzés 1. amiben a felek megállapodnak 2. <i>lex loci laboris</i> : szokásos munkavégzés helye 3. munkáltató telephelye)
Tárgyi (milyen jogviszonyokra?)	Időbeli (mikortól, meddig?)
Versenyszféra munkaviszonyai Egyéni és kollektív munkajog	2012. július 1-től

ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK (MT. 6-8. §)

Általában elvárhatóság

Együttműködés, jóhiszeműség, tisztességesség

Tájékoztatás

Méltányos mérlegelés elve

Rendeltetésszerű joggyakorlás

Munkáltató jogos gazdasági érdekének a védelme

+ értelmezési alapelvek (Mt.
5. §)

Általában elvárhatóság

- „A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, **ahogy az adott helyzetben általában elvárható.**”

Együttműködés, jóhiszeműség, tisztességesség

- „A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a **jóhiszeműség** és a **tisztesség** elvének megfelelően kell eljárni, továbbá **kölcsönösen együtt kell működni**, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.”

Méltányos mérlegelés elve

- „A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának **egyoldalú** meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”

Tájékoztatás

- „Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról **tájékoztatni**, amely a *munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.*”

Rendeltetésszerű joggyakorlás

- „Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában **joggal való visszaélés különösen, ha** az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.”

Munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme

1. „A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.”

2. „A munkavállaló **munkaidején kívül** sem tanúsíthat olyan **magatartást**, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.”

3. „A munkavállaló **véleménynyilvánításhoz** való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.”

4. „A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott **üzleti titkot** megőrizni.”

+ SZEMÉLYISÉGI JOGOK VÉDELME, ADATVÉDELEM, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

Személyiségi jogok védelme

- *Mt. 9. §*

Adatkezelés

- *Mt. 10. §*: nyilatkozat megtétele/adat közlése + alkalmassági vizsgálatok
- *Mt. 11. §*: biometrikus és bűnügyi személyes adatok kezelése
- *Mt. 11/A. §*: munkavállaló ellenőrzése

Egyenlő bánásmód követelménye

- *Mt. 12. §*

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE