

Új munkatörvénykönyv – 2 – Általános szabályok

Kedves Partnereink!


Az új munkatörvénykönyve számos **új magatartási követelményeket** fogalmaz meg. Ezek a következők:

- A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy **az adott helyzetben általában elvárható**.
- Minden, a foglalkoztatásban résztvevő fél a **jóhiszeműség a tisztesség** követelményeinek megfelelő joggyakorlás alapján működjön.
- A feleknek **kölcsönös együttműködésben** kell eljárni.
- A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat,
- Rögzítve lett tájékoztatási kötelezettség köre.
- Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.
- **A munkavállalónak tartózkodni kell a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésétől.**
- 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**. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.
- Korlátozásra került a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga.

A személyhez fűződő jogok terén ki kell emelni a következőket.

- A törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani. A munkavállaló személyhez fűződő joga a munkaviszony rendeltetésével összefüggő okból a **szükségesség és arányosság figyelembevételével korlátozható**. A korlátozásról előzetesen tájékoztatni kell.
- A munkavállaló a személyhez fűződő jogairól általános jelleggel előre nem mondhat le.
- Személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot csak írásban tehet.
- **A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót adatainak kezeléséről.** A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.
- A munkavállaló **csak munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető**.

Az egyenlő bánásmód elve kiegészül azzal, hogy azt **különösen a munka díjazásával kapcsolatban** kell megtartani. E



követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.
A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Budapest, 2012. június 4.

Tisztelettel:

dr. Sallai Csilla
Kamarai tag könyvvizsgáló

A honlapon található írások figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget