

Új munkatörvénykönyv – 3 – Munkaviszony

Kedves Partnereink!

Munkaviszony kezdete

Az **eddigi** szabályozás szerint a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja.

Az **új szabályozás szerint** a munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap. A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Ez alatt az időszak alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei

Eddig a következő elemek voltak kötelező jelleggel előírva a felekre vonatkozóan:

Felek neve, illetve megnevezése, és a munkaviszony szempontjából lényeges adatai.

A munkavállaló: személyi alapbére; munkaköre; munkavégzés helye.

Az új szabályozás szerint a munkaszerződés kötelező adattartalma a következő:

A felek neve és alapvető adatai.

A munkavállaló: alapbére; munkaköre.

A munkavállaló **munkahelyét** a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi.

Próbaidő

Eddig a munkaszerződésben kiköthető próbaidő időtartama 30 nap. 30 napnál rövidebb próbaidőt kollektív szerződés vagy a felek is megállapíthatnak. 30 napnál hosszabb, de legfeljebb 3 hónapig terjedő próbaidőt a felek, legfeljebb 6 hónapig terjedő próbaidőt kollektív szerződés állapíthat meg. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.

Az **új Mtk. szerint** a 3 hónapos próbaidőnél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt — legfeljebb egy alkalommal — meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a 3 hónapot. Kollektív szerződés legfeljebb 6 hónapos próbaidőt állapíthat meg.

A próbaidő alatt bármelyik fél azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – a munkaviszonyt megszüntetheti.

Tájékoztatási kötelezettség

Az **eddig** a munkaszerződés megkötésekor a munkáltató a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg köteles volt tájékoztatni a munkavállalót 30 napon belül írásban bizonyos dolgokról

- a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről,
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, üzemi tanács (központi üzemi tanács) működéséről.

Az új Mtk. szerint a tájékoztatási kötelezettség már 15 napon belül áll fenn, s új eleme a tájékoztatásnak

- a munkabérről való elszámolás módja,
- a munkabérfizetés gyakorisága,
- a kifizetés napja.

Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség — a munkáltatói jogkör gyakorlójára vonatkozó tájékoztatást kivéve —, ha a munkaszerződés alapján

- a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy
- b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

A munkaviszony létesítése előtt célszerű a bérszámfejtő, a humánpolitikai szakember vagy munkajogban jártas ügyvéd tanácsait kikérni.

Budapest, 2012. július 16.

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